UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO DE RIBEIRÃO PRETO

NATÁLIA MARQUES ABRAMIDES BRASIL

Relações de trabalho em plataformas digitais:

desafios ao modelo tradicional do Direito do Trabalho

Ribeirão Preto

2018

NATÁLIA MARQUES ABRAMIDES BRASIL

Relações de trabalho em plataformas digitais:

desafios ao modelo tradicional do Direito do Trabalho

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Ciências.

Área de Concentração: Desenvolvimento no Estado Democrático de Direito

Orientador: Prof. Dr. Jair Aparecido Cardoso

Ribeirão Preto

2018

Abramides Brasil, Natália Marques

A161r Relações de trabalho em plataformas digitais: desafios ao modelo tradicional do Direito do Trabalho / Natália Marques Abramides Brasil; orientador Jair Aparecido Cardoso. -- Ribeirão Preto, 2018.
159 p.

Dissertação (Mestrado - Programa de Pós-Graduação em Direito) -- Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, 2018.

1. CH712.10.5. 2. CH712.10.5.6. 3. CH712.10.5.7. 4. CH712.10.5.24. I. Cardoso, Jair Aparecido, orient. II. Título

FOLHA DE APROVAÇÃO

Nome: ABRAMIDES BRASIL, Natália Marques
Título: Relações de trabalho em plataformas digitais: desafios ao modelo tradicional do Direito do Trabalho

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da Universidade de São Paulo para obtenção do título de Mestre em Ciências – Área de Concentração: Desenvolvimento no Estado Democrático de Direito.

Aprovado em:

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____Instituição: _____
Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____Instituição: _____
Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____Instituição: _____
Julgamento: _____ Assinatura: _____

DEDICATÓRIA

Ao meu marido, João Gabriel, pela ajuda incansável, paciência e compreensão; por ter caminhado e acreditado sempre ao meu lado.

Em memória, à minha avó Aparecida e ao meu tio Heracles.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em especial por todos os ensinamentos de meu orientador, Professor Dr. Jair Aparecido Cardoso, que se fez presente não apenas como mestre e professor de excelência, mas também como pessoa generosa e compreensiva, contribuindo com seus valiosos conhecimentos para minha formação.

Ainda, agradeço à Professora Dra. Maria Hemília Fonseca e ao Professor Dr. Victor Hugo de Almeida, pela leitura atenta e pelas importantes contribuições para o desenvolvimento do trabalho quando do exame de qualificação.

Agradeço aos servidores Vania e Omar, da Secretaria de Pós-graduação da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da USP, pela atenção dispensada aos alunos, sempre.

Também agradeço aos meus pais, Fabio e Dagma, meus primeiros “professores”, que transmitiram a mim as primeiras lições e ajudaram a pavimentar a estrada para que pudesse trilhar o meu caminho; agradeço ainda todos os demais familiares que torceram por essa conquista.

Por fim, gostaria de agradecer a todos que de alguma forma contribuíram para o desenvolvimento deste trabalho, aos colegas de disciplinas cursadas, que auxiliaram na discussão do tema e levantamento de novos conhecimentos, bem como aos amigos que ouviram com paciência as intermináveis discussões sobre o tema da pesquisa, em especial à minha amiga Camila, pelas valiosas contribuições e leitura do trabalho.

Nada é permanente, exceto a mudança.

Heráclito

RESUMO

ABRAMIDES BRASIL, Natália Marques. Relações de trabalho em plataformas digitais: desafios ao modelo tradicional do Direito do Trabalho. 2018. 159 p. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2018.

O Direito do Trabalho estabelece normas e princípios que regulam a relação de emprego, além de outras relações de trabalho legalmente equiparadas, quando houver a concorrência de todos os requisitos exigidos pela lei para sua incidência, dos quais se destaca, para este estudo, a subordinação. Tal requisito é identificado a partir de critérios que se confundem com a própria matriz do Direito do Trabalho, típica da sociedade industrial, os quais, todavia, vêm sofrendo transformações diante das novas formas de exercício do poder diretivo do empregador, surgidas, sobretudo, pelo avanço da tecnologia na área da comunicação e pelo crescimento do setor de serviços em detrimento do trabalho na indústria. O presente trabalho busca identificar quais os principais desafios ao modelo tradicional do Direito do Trabalho, fundado no conceito clássico de subordinação, considerando os serviços prestados sob demanda por meio de plataformas digitais. Para tanto, buscou descrever a evolução das classificações tradicionais das relações de trabalho e identificar as principais características do trabalho prestado por meio de plataformas digitais. Após, foi realizado levantamento de decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e 3ª Regiões, referentes a reclamações trabalhistas, cujo pleito consistia no reconhecimento de vínculo empregatício pelos motoristas em relação à empresa Uber, dada a representatividade desta plataforma, dentre outras prestadoras desse tipo de serviço; também foram analisadas decisões paradigmas no Direito Comparado sobre o tema. A partir da sistematização das decisões analisadas, foi possível identificar os principais critérios utilizados pelos julgadores para a decisão da existência ou não de trabalho subordinado, bem como as tendências de mudanças interpretativas e adoção de novos critérios. Por fim, foram colocados os pontos sensíveis para a regulação do tema, como limitação da jornada de trabalho, segurança e discriminação, concluindo-se que para enfrentar tais desafios é necessária a superação da visão fundada nos requisitos tradicionais de identificação da subordinação, e, portanto, da própria relação de emprego, rumo a uma interpretação que leve em conta as novas formas e instrumentos de atuação do poder diretivo do empregador.
Palavras-chave: Subordinação. Contrato de trabalho. Plataformas digitais.

ABSTRACT

ABRAMIDES BRASIL, Natália Marques. Labor relations in digital platforms: challenges to the traditional model of Labor Law. 2018. 159 pp. Thesis (Master's) – Law School of Ribeirão Preto, University of São Paulo, Ribeirão Preto, 2018.

Labor Law is governed by norms and principles that regulate the employment relationship between employee and employer, in addition to other legally equivalent relations. For this study, subordination stands out from the other elements, being traditionally identified from criteria that are part of the established matrix of Labor Law itself, typical of industrial society. However, transformations due to the development of technology in communications and the growth of the service sector have led to new forms of exercizing the employer's directive power in relation to those exercied in the employment in industry. The present work aims to identify the main challenges to the traditional model of Labor Law, based on the classic concept of subordination (prior to the advent of the digital economy) but now having to consider the services provided on demand through digital platforms. To do so, it seeks to describe the evolution of the traditional classifications of labor relations and to identify the main characteristics of the work performed through digital platforms. An investigation was then made on the decisions of the Regional Labor Courts of the 2nd and 3rd Regions, regarding labor claims, that sought to recognise the employment relationship between drivers working for Uber and the company. Given the representativeness of this platform among other providers of this type of service, paradigm decisions in Comparative Law were also analyzed. From the systematization of the analyzed decisions, it was possible to identify the main criteria used by the judges to decide whether or not subordinate work is present, as well as the tendencies of interpretative changes and adoption of new criteria. Finally, sensitive points were set for the regulation of the subject, such as limitation of working hours, security and discrimination, and it was concluded that, in order to face such challenges, it is necessary to overcome the vision based on the traditional requirements of subordination, towards an interpretation that takes into account the new forms and instruments of action of the directive power of the employer.
Keywords: Subordination. Employment contract. Digital platforms.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Sentenças de improcedência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região 76
Quadro 2 – Sentenças de procedência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região 84
Quadro 3 – Acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região 97
Quadro 4 – Sentenças de improcedência do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região 111
Quadro 5 – Sentenças de procedência do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região 116
Quadro 6 – Acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região 118

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 10
Justificativa 12
Problema da pesquisa 13
Objetivos 13
Metodologia 14

1. CLASSIFICAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO 16
1.1 Trabalho subordinado: origem, conceito clássico e a evolução de sua interpretação 16
1.2 Trabalho autônomo e suas variações 29
1.3 Trabalho coordenado e parassubordinado 34

2. RELAÇÕES DE TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS 43
2.1 Revoluções industriais e o trabalho no século XXI 43
2.2 Novas economias e plataformas digitais 48
2.3 O trabalho nas plataformas de prestação de serviços sob demanda 55

3. EXPOSIÇÃO DOS DADOS COLETADOS 66
3.1 O aplicativo Uber como paradigma de análise 67
3.2 Análise de conteúdo das decisões dos Tribunais trabalhistas brasileiros . 68
3.2.1 Decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região 70
3.2.2 Decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região 110
3.3 Decisões no Direito Comparado 120
3.3.1 Decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia 120
3.3.2 Decisão do Tribunal de Apelação Trabalhista de Londres 122
3.3.3 Decisão do Tribunal do Norte da Califórnia 123

4. DESAFIOS AO MODELO TRADICIONAL DO DIREITO DO TRABALHO 125
4.1 Pontos sensíveis para regulação: limitação de jornada, discriminação e segurança do trabalho 127
4.1.1 Limitação da jornada de trabalho 127
4.1.2 Segurança do trabalho 131
4.1.3 Discriminação no trabalho 133
4.2 Modelos possíveis para a proteção legal dos trabalhadores em plataformas digitais 136
4.3 Interpretação ampliativa do campo de incidência do Direito do Trabalho. 146

CONSIDERAÇÕES FINAIS 149

REFERÊNCIAS 152

INTRODUÇÃO

A evolução das relações de trabalho acompanha a própria história da humanidade, desde os seus primórdios, não podendo ser considerada como fruto exclusivo das mudanças tecnológicas nos setores da comunicação e informática no final do século XX e início do século XXI. O trabalho humano é moldado pelas condições socioeconômicas de cada sociedade e, sobretudo, pelo sistema produtivo em que se insere. Por essa razão, parte-se do pressuposto de que a mudança é uma constante na História, e a análise da repercussão de seus efeitos no campo jurídico não significa negar a validade da ordem vigente, mas, antes, uma tarefa de interpretação inerente à própria ciência jurídica.

Quando algo de novo surge, a tendência é de que o antigo seja automaticamente considerado ultrapassado e antiquado; tal conduta vem ao encontro do perfil da sociedade consumista e veloz em que se vive atualmente, a qual substitui rapidamente tudo quanto possa ser considerado obsoleto, em nome de um progresso que nem sempre traz consigo reais avanços a toda a sociedade. Assim, faz-se necessário questionar em que medida o ordenamento jurídico em vigor está ou não preparado para as mudanças trazidas pelo o que se denomina de Nova Economia, em curso desde a década de 1990 e que representa a transição da sociedade industrial para a de serviços, intensificada nos últimos anos pela utilização maciça da internet e surgimento de aplicativos de serviços disponíveis a toda e qualquer pessoa com acesso a um smartphone.

O presente estudo se debruça sobre um cenário específico, dos trabalhadores em plataformas digitais, ou seja, aqueles que prestam serviços sob demanda por meio de aplicativos. O surgimento de tal modalidade de trabalho, embora recente, representa um desafio, senão à estrutura, ao menos à interpretação dada aos principais institutos do ordenamento trabalhista em vigor, como é o caso dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício, diante do grande número de trabalhadores que aderiram às plataformas como forma de obtenção de renda. De acordo com dados divulgados pelo Relatório Conclusivo elaborado pelo Ministério Público do Trabalho no âmbito do Grupo de Estudos Uber (2018), são milhares de trabalhadores vinculados às mais diversas plataformas digitais ao redor do mundo; no Brasil, o aplicativo Uber, representativo dessa modalidade de trabalho, tem cerca de 500 mil motoristas cadastrados.

Diante dessa nova realidade, questiona-se: o ordenamento em vigência está preparado para novas modalidades de interação no âmbito laboral? Ou, dando um passo atrás, a realidade estudada pode ser considerada como de fato algo novo?

Sem prejuízo, enquanto permanece a discussão – tanto em âmbito judicial quanto acadêmico – acerca da natureza de tais relações, trabalhadores e operadores do Direito se deparam com desafios reais e questões que demandam respostas, para estabilidade e segurança das relações juridicamente tuteladas. Essas inquietações serviram como impulso para o desenvolvimento da pesquisa, que se estruturou em quatro partes.

O capítulo 1 trata da classificação das relações de trabalho segundo os tipos previstos no ordenamento jurídico vigente. Busca apresentar o conceito, origem e evolução do trabalho autônomo e do subordinado, por se tratar de classificação de espécies tradicionalmente opostas e excludentes entre si, sobre a qual recaem as principais discussões acerca da natureza de determinadas relações laborais. Ainda, trata do denominado trabalho coordenado ou parassubordinado, situado em zona intermediária entre a autonomia e a subordinação, com breve relato da experiência daqueles países (mais especificamente, Itália e Espanha) que adotaram tais modelos como forma de solução para os casos em situações fronteiriças e não tuteláveis, ao menos à primeira vista, pelas classificações tradicionais.

O capítulo 2, por sua vez, ingressa diretamente no objeto central da pesquisa, qual seja, os trabalhadores em plataformas digitais, apresentando, de início, as revoluções no campo da comunicação e da informática no final do século passado e início do presente, que culminaram no surgimento de tecnologias pelas quais novas dinâmicas de trabalho passam a se estabelecer. Após, delimita ainda a qual espécie de plataforma se refere o estudo, tendo em vista a disseminação de inúmeros modelos de trabalho por meio de aplicativos ou até mesmo sites, todavia com caracteres distintos do objeto em questão.

Para que, desde já, não haja qualquer dúvida, esta pesquisa se refere ao trabalho em plataformas de prestação de serviços sob demanda, sendo o Uber o paradigma de tal espécie e até mesmo se tornando substantivo comum para denominar o fenômeno conhecido, dentre outras designações, de uberização das relações de trabalho. Os capítulos 1 e 2 correspondem à revisão de literatura da pesquisa, ao apresentarem marcos teóricos sobre os institutos tratados e o estado

atual de discussão sobre os temas da evolução interpretativa da subordinação e a natureza jurídica do trabalho prestado em plataformas.

Por sua vez, o capítulo 3 corresponde à etapa de coleta de dados, e apresenta de forma sistematizada as decisões proferidas no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e 3ª Região (São Paulo capital e Minas Gerais, respectivamente), por se tratar dos tribunais com maior número de processos e casos julgados em ações envolvendo pedido de reconhecimento de vínculo de motoristas com a Uber. Trechos das decisões (sentenças e acórdãos) foram destacados em quadros, a fim de possibilitar a análise por meio de categorias, conforme os fundamentos adotados pelos julgadores ao tratar do tema e, por consequência, fornecer subsídios para a discussão no capítulo seguinte. Além das decisões dos Tribunais nacionais, apresenta também outras recentes, proferidas nos Estados Unidos, Inglaterra e União Europeia (lide originária na Espanha), para efeitos comparativos.

Por fim, o capítulo 4 traz a discussão, a partir da interpretação dos dados coletados em confronto com o referencial teórico traçado, com vistas a identificar os principais desafios encontrados pelo ordenamento em vigor em relação a tal modalidade de relação de trabalho. Trata dos pontos sensíveis a serem regulados, independentemente da definição quanto à natureza das relações em estudo, e das perspectivas e modelos para tutela destas, com enfoque na necessária reconstrução dos critérios identificadores da subordinação e alargamento do campo de incidência do Direito do Trabalho.

Justificativa

A passagem da estrutura produtiva centrada na produção de bens industriais para a de prestação de serviços é uma tendência que se observa nas últimas décadas e como consequência produz reflexos no mundo do trabalho. As discussões acerca da interpretação do conceito de subordinação em face das inovações geradas pela informatização do processo produtivo têm se tornado cada vez mais presentes no meio acadêmico, assim como nas próprias decisões judiciais que enfrentam tal questão.

A contratação e prestação de serviços por meio de plataformas digitais (como é o caso dos aplicativos, mas a eles não se limitam) trouxe oportunidade de ganhos econômicos para inúmeros trabalhadores, ao conectar de forma eficaz clientes e

prestadores de serviços, por meio de empresa interposta, no caso a plataforma digital. De outro lado, a relação entre o prestador e a plataforma, definida no contrato de serviços como de natureza autônoma, passa a ser questionada pelos próprios trabalhadores, que buscam na Justiça do Trabalho o reconhecimento da relação empregatícia, conforme é possível verificar das decisões judiciais proferidas, inexistindo por ora um tratamento uniforme para o tema.

A necessidade de compreender essa nova forma de estrutura produtiva e a possibilidade ou não de sua subsunção ao manto protetor do Direito do Trabalho motiva a realização da pesquisa, dada a repercussão social e jurídica de tal fenômeno.

Problema da pesquisa

O problema da pesquisa pode ser enunciado a partir do questionamento de quais os principais desafios ao modelo tradicional do Direito do Trabalho, fundado no conceito clássico de subordinação, no contexto de novas formas de relação do trabalho, com enfoque específico nos serviços prestados sob demanda por meio de plataformas digitais.

Objetivos

O objetivo principal da pesquisa consiste na resolução do problema posto, portanto identificar quais os principais desafios ao modelo tradicional do Direito do Trabalho, fundado no conceito clássico de subordinação, considerando o contexto específico dos serviços prestados sob demanda por meio de plataformas digitais.

Para se atingir o objetivo central, foram estipulados os seguintes objetivos específicos:

(a) Descrever a evolução e conceitos das classificações tradicionais das relações de trabalho, considerando o trabalho autônomo e subordinado, bem como institutos fronteiriços, como a parassubordinação e o trabalho coordenado.

(b) Identificar as principais características do trabalho prestado por meio de plataformas digitais e o contexto em que se insere.

(c) Levantar decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho nacionais sobre o tema, bem como decisões paradigmas no Direito Comparado.

(d) Identificar as principais categorias analisadas pelos julgadores para decisão acerca da natureza da relação de trabalho em plataformas digitais

(e) Analisar se as características das relações de trabalho em plataformas digitais se chocam ou se harmonizam com o modelo tradicional do Direito do Trabalho.

Metodologia

No que diz respeito à metodologia adotada, o método utilizado foi o indutivo, pelo qual, "partindo de dados ou observações particulares constatadas, podemos chegar a proposições gerais" (RICHARDSON, 2015, p. 35). Assim, pela observação dos dados coletados consistentes em sentenças e acórdãos trabalhistas, referentes à empresa Uber no polo reclamado, buscou-se estabelecer proposições gerais acerca da natureza de tal espécie de trabalho e os desafios que representa ao ordenamento jurídico vigente.

A pesquisa foi predominantemente exploratória, por meio do levantamento bibliográfico de materiais já publicados, bem como jurisprudencial, consistente na coleta de decisões judiciais sobre o tema, junto aos sites dos Tribunais Regionais do Trabalho. Também foi utilizado o método comparativo, para análise das tendências sobre o tema no Direito Comparado e sua possível aproximação com o cenário brasileiro, por meio da verificação de decisões representativas, proferidas em três diferentes ordenamentos (Estados Unidos, União Europeia e Reino Unido). A análise das decisões, tanto nacionais quanto estrangeiras, foi realizada pela abordagem qualitativa, visando à compreensão da natureza do fenômeno social em detrimento da apuração meramente estatística deste.

Para pesquisa das decisões, optou-se por realizá-la unicamente nos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e 3ª Regiões (São Paulo Capital e Minas Gerais, respectivamente), a qual foi efetivada por meio de Certidão Eletrônica de Ações Trabalhistas, que aponta todos os feitos ajuizados em determinado tribunal a partir da pesquisa por meio do CPF ou CNPJ da parte reclamada. A escolha se deu em razão do maior número de processos – ajuizados e julgados – nestes tribunais em relação aos demais, o que permitiu uma amostragem mais consistente. Os demais tribunais, com exceção da 1ª e da 9ª Regiões (Rio de Janeiro e Paraná, respectivamente), apresentaram número de processos bastante diminuto. Todavia, diante da inexistência de certidão eletrônica de distribuição de feitos nos tribunais da 1ª e 9ª

Regiões, não foi possível a apuração de dados pela via escolhida (certidão eletrônica), o que culminou na delimitação da pesquisa unicamente em relação aos já mencionados Tribunais da 2ª e 3ª Regiões.

A pesquisa por meio de certidão eletrônica foi realizada a fim de obter maior precisão de dados sobre todas as ações ajuizadas envolvendo a empresa Uber, o que não seria possível no caso de busca de jurisprudência por meio de termos específicos, que poderiam aparecer tanto em processos de interesse quanto em outros, aleatórios. Além disso, o contrário também seria possível: decisões de relevância para o estudo poderiam não ser localizadas por meio da busca com os termos eleitos. Por esse motivou, optou-se também em realizar a pesquisa em face de empresa determinada, o que é possível neste contexto, uma vez que a Uber é suficientemente representativa das características típicas das relações de trabalho sob demanda por meio de plataformas digitais.

A partir dessas duas escolhas, pesquisa por meio de certidão eletrônica e em face de empresa determinada, buscou-se conferir maior precisão e confiabilidade aos dados obtidos. De outro lado, o fato de alguns tribunais com potencial número de demandas expressivo não contarem com a certidão eletrônica representou uma limitação à pesquisa, que se deteve aos julgados dos tribunais da 2ª e 3ª Regiões. Não houve pesquisa junto ao Tribunal Superior do Trabalho diante da ausência de processos a respeito do tema em tal instância.

Após a obtenção das certidões nos tribunais em referência, verificaram-se todos os processos mencionados, extraindo-se as respectivas decisões (sentença ou acordão) daqueles que já se encontravam em tal fase, na data da pesquisa. Na sequência, estabeleceram-se dez categorias de análise dos julgados, passíveis de fundamentar a decisão sobre a existência de vínculo empregatício, com a organização das informações centrais das decisões em quadros, para realização de análise de conteúdo e verificação dos critérios utilizados pelos julgadores.

1. CLASSIFICAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Analisar a classificação das relações de trabalho implica em, além de identificar as espécies, os caracteres distintivos e as definições de cada uma delas, traçar uma linha evolutiva que demonstre seu desenvolvimento social e histórico, de forma a resgatar os fundamentos que deram origem a cada instituto e sua ressignificação no contexto atual. A atividade classificatória e analítica é eminentemente descritiva, todavia essencial para delimitar os conceitos que servirão como base na discussão a ser realizada mais adiante, além de possibilitar uma investigação crítica à produção de literatura sobre o assunto.

A despeito da existência de outras espécies de relações de trabalho (avulsa, cooperada, empreitada, apenas a título de exemplificação), a análise deste capítulo se limita ao trabalho autônomo e subordinado, e suas respectivas variações, bem como sobre o surgimento de figuras intermediárias, localizadas em zona fronteiriça e indefinida entre esses dois tipos, como é o caso do trabalho coordenado e parassubordinado.

1.1 Trabalho subordinado: origem, conceito clássico e a evolução de sua interpretação

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê como necessária à caracterização da relação de emprego a reunião dos seguintes requisitos: pessoalidade, subordinação, não eventualidade e onerosidade. Considerando-se a relevância da distinção e dos limites existentes entre o trabalho autônomo e o subordinado para os fins deste estudo, passa-se à análise específica do conceito de subordinação, sua origem e a evolução de sua interpretação.

De acordo com CASSAR (2016, p. 246), “a expressão subordinação deriva do termo *subordinare* (sub-baixo; *ordinare*-ordenar), isto quer dizer imposição da ordem, submissão, dependência, subalternidade hierárquica”.

O trabalho humano sempre esteve ligado de maneira intrínseca aos modelos e estruturas produtivas das sociedades de cada época. No período da Antiguidade predominava a utilização do trabalho escravo; porém, já na época do Império Romano surgiram as primeiras formas de locação de trabalho. Tal fato se deu em razão do crescimento da população e da complexidade das relações sociais, com o

consequente aumento da necessidade de utilização de mão-de-obra, primeiramente mediante o arrendamento de escravos alheios e, posteriormente, por homens livres, porém de baixa renda, que passaram a arrendar seus serviços como forma de subsistência (PORTO, 2009).

Com a queda do Império Romano, iniciou-se o período do Feudalismo, marcado pela presença do trabalho servil. Embora o servo deixasse de ser considerado como objeto, tal qual ocorria com o escravo, ainda gozava de liberdade reduzida, já que se encontrava preso às terras de seu senhor e, em troca do direito de possui-las, comprometia-se em diversas esferas além do trabalho, devendo destinar parte expressiva de sua produção ao senhor feudal, guardando dever de lealdade e proteção para com este. Assim, o vínculo deixa de ser de propriedade e passa a ser de sujeição pessoal (ALVES, 2004).

Já ao final do período feudal, surgiram as Corporações de Ofício, resultantes da aglomeração de profissionais ligados à manufatura nos centros comerciais incipientes, fundadas na relação entre mestre e aprendiz. Apesar de representarem um avanço em relação ao alvedrio conferido ao trabalhador nos modos de produção anteriores, mais tarde as Corporações de Ofício vieram a ser consideradas abusivas, por limitarem a liberdade de profissão, tendo sua extinção decretada na França pelo Decreto d'Allarde e pela Lei de Le Chapelier, ambos de 1791, cujo objetivo, todavia, era impedir também a associação entre os trabalhadores. No Brasil, a Constituição de 1824 assegurou a liberdade de trabalho e extinguiu as corporações de ofício, não obstante o trabalho escravo tenha sido abolido tão somente no ano de 1888 (SUSSEKIND, 1993).

Durante todo o período pré-industrial, ou seja, até o século XVIII, as relações de trabalho eram reguladas unicamente por normas do Direito Civil, uma vez que ainda ausente a afluência das condições materiais necessárias à tutela específica do que viria mais tarde a se caracterizar como Direito do Trabalho.

Já durante a Revolução Industrial na Europa, o Código Civil italiano de 1865 sequer mencionava o contrato de trabalho; no mesmo sentido, outros diplomas contemporâneos, como o Código de Napoleão (1804), na França, e o Código Civil Alemão (1900), que não regulavam o contrato de trabalho (PORTO, 2009). Não obstante, data de 1802 o *Health and Morals of Apprentices Act*, apontado como primeira lei trabalhista e promulgado na Inglaterra pelo primeiro-ministro Robert Peel; nos anos seguintes, o Parlamento inglês editou outras normas trabalhistas, porém foi

somente em 1833, com a Lei Fabril, que houve efetiva limitação da jornada de trabalho, o que representou uma conquista para a melhoria das condições de trabalho (SASSE, 2014).

Embora as estruturas produtivas nas sociedades pré-industriais também se baseassem na exploração do trabalho alheio, não seria possível afirmar que este se dava de maneira subordinada, na medida em que a subordinação, em sua definição clássica, recai sobre o trabalho enquanto objeto da relação e as condições de sua prestação, e não sobre a pessoa do trabalhador.

Diferentemente do escravo ou do servo medieval, o trabalhador subordinado é considerado livre enquanto sujeito, ainda que em situação jurídica desigual, tendo em vista que submete sua força de trabalho, em troca de sua subsistência, às condições e ao modo da execução dos serviços determinados pelo poder diretivo do empregador. Outrossim, mesmo diante da existência de trabalho assemelhado ao assalariado em épocas anteriores à Revolução Industrial, este não ocorreu de forma dominante, a ponto de mobilizar a estrutura social e econômica para sua regulação.

Somente com o colapso do sistema produtivo feudal, e a implantação definitiva do modo de produção capitalista, ocorrido com a Revolução Industrial, aliado a fatores como o desenvolvimento de matrizes energéticas mais eficientes (como a máquina a vapor), da mecanização do trabalho humano e a formação de centros urbanos, é que massas de trabalhadores, oriundas do campo sem qualquer trabalho, migraram para as cidades, nas quais se tornaram mão-de-obra barata para exploração nas fábricas. De acordo com ALVES (2014, p. 17), “a acumulação de riquezas, o desenvolvimento de atividades de manufatura em maior escala, a busca e a conquista de mercados fizeram com que a estrutura capitalista, mesmo incipiente, suplantasse a feudal.”

Ainda que os trabalhadores fossem livres em comparação aos sistemas anteriores, a nova formatação do modo produtivo não lhes garantia qualquer espécie de subsistência, obrigando-os a vender sua força laboral a qualquer custo e gerando profunda degradação das condições de trabalho. A inércia do Estado Liberal diante de tal situação de desigualdade levou à ascensão dos movimentos sociais operários e sindicais e da doutrina marxista, bem como ao surgimento do Estado Social. Em 1891, a Encíclica *Rerum Novarum*, do Papa Leão XIII, embora se opusesse de forma expressa à solução socialista, chamou atenção para as condições da classe operária e as inquietações sociais, decorrentes dos referidos movimentos histórico, diante dos novos tempos:

> Efetivamente, os progressos incessantes da indústria, os novos caminhos em que entraram as artes, a alteração das relações entre os operários e os patrões, a influência da riqueza nas mãos dum pequeno número ao lado da indigência da multidão, a opinião enfim mais avantajada que os operários formam de si mesmos e a sua união mais compacta, tudo isto, sem falar da corrupção dos costumes, deu em resultado final um temível conflito. Por toda a parte, os espíritos estão apreensivos e numa ansiedade expectante, o que por si só basta para mostrar quantos e quão graves interesses estão em jogo. (LEÃO XIII, 1891)

Com o término da 1ª Guerra Mundial e a consolidação do trabalho industrial, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, por meio do Tratado de Versalhes, representou um marco para o Direito do Trabalho, fundada no compromisso de manutenção da paz mundial por meio da justiça social, o que, necessariamente, passa pelas questões trabalhistas. Na mesma época surgem as primeiras constituições sociais, como reação à legislação mínima do Estado Liberal, e elevam ao patamar constitucional as normas de proteção ao trabalho, como foi o caso da Constituição Mexicana (1917) e Alemã (1919). No Brasil, é também de 1919 a Lei de Acidentes do Trabalho, de forma que a partir desse período o país iniciou intensa produção legislativa de normas trabalhistas que, alguns anos mais tarde, viriam a se consolidar por meio do Decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (SUSSEKIND,1993).

O início do século XX é marcado também pela adoção do paradigma da produção mecanizada e em série, cujos modelos foram lançados por Frederick Winslow Taylor e Henry Ford. O modelo taylorista se caracteriza pela mecanização e organização do trabalho por meio de métodos e técnicas aptos a reduzir sistematicamente o tempo e o esforço humano necessários para produção; os instrumentos de trabalho devem ser padronizados e cada tarefa deverá ser o mais breve e simples possível. Já o método fordista foi o responsável por introduzir a ideia da linha de montagem, sobre a qual debruçava uma massa de trabalhadores braçais incumbidos de funções elementares, que exigiam poucos dias ou mesmo horas para serem aprendidas. Pode-se dizer que o fordismo colocou em prática as ideias propostas por Taylor, e levou-as até o extremo de suas consequências (DE MASI, 2017).

Nesse contexto, na lição de SUSSEKIND (1993), a organização de duas classes com interesses opostos (proletária e capitalista), tendo como pano de fundo político o Estado Liberal, e o consequente aprofundamento das desigualdades, propiciou o surgimento de uma nova era, das primeiras leis trabalhistas, como

instrumento de proteção a esse trabalhador teoricamente livre, porém em posição de flagrante desvantagem na relação jurídica e de dependência econômica em relação ao empregador. Pode-se dizer, portanto, que o Direito do Trabalho é um produto típico da sociedade industrial, caracterizada, sobretudo, pela existência de rígida hierarquia, linearidade e racionalismo.

A teoria da subordinação foi proposta no plano doutrinário pelo jurista italiano Lodovico Barassi, em sua obra *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, no ano de 1901, tendo em vista que o desenvolvimento industrial na Itália ocorreu mais tarde que no restante da Europa, somente após a unificação do país. A teoria de Barassi teve como finalidade distinguir o trabalho operário nas fábricas europeias daquele realizado por meio da locação de serviços (tuteladas pelo Direito Civil à época) e se consolidou com a edição do Código Civil italiano de 1942. Antes disso, legislações de outros países, como Bélgica e Suíça, já previam a figura do contrato de trabalho, porém de forma ainda incipiente, sendo o jurista italiano o responsável por identificar a subordinação como elemento central desse tipo de relação, embora ainda bastante vinculado às ideias civilistas acerca do contrato (PORTO, 2009).

Todavia, nem todos os países adotaram essa teoria para explicar a natureza das relações de trabalho. No caso da Espanha, optou-se pela classificação em trabalho por conta própria e por conta alheia; já França e Alemanha optaram, respectivamente, pela teoria da instituição e pela teoria da organização da empresa, e, de acordo com esta, existiria uma comunidade de deveres e direitos, mas não um contrato propriamente dito (NASCIMENTO, 2009). Sem prejuízo, a noção de proteção ao trabalho heterônomo, em que uma das partes exerce controle sobre a força laboral da outra, seja dependente, subordinado ou mesmo outra denominação adotada para ilustrar essa figura, perpassa os mais diversos ordenamentos na construção das normas trabalhistas.

O conceito de subordinação passou, assim, inicialmente pela ideia da dependência econômica, de caráter subjetivo. Tendo como pressuposto o trabalho como única fonte de subsistência do trabalhador, a dependência encontra sua origem na desigualdade e na consequente necessidade de sujeição do obreiro, por natureza hipossuficiente. Embora ainda hoje grande parte da massa trabalhadora dependa da venda de sua força de trabalho como principal, senão única, fonte de subsistência, tal critério não se revelou amplo o suficiente para abarcar todas as relações tipicamente subordinadas, tendo em vista que é possível que estas se desenvolvam ainda que o

trabalhador não dependa financeiramente de seu empregador, podendo até mesmo desfrutar de renda e patrimônio superior em alguns casos, sem descaracterizar o vínculo empregatício e a relação de subordinação.

É válido ressaltar, todavia, que o art. 3º da CLT utiliza em sua redação a expressão “dependência”, como requisito da relação de emprego, sendo a noção de subordinação decorrente de uma evolução interpretativa acerca do sentido da norma. Assim, a dependência, conquanto não seja definidora de todas as hipóteses em que se reconhece a existência de relação de emprego (trabalho subordinado), foi, e ainda é, um fator relevante para distinguir as relações jurídicas aptas à tutela do Direito do Trabalho, dada a evidente situação de desvantagem de uma das partes. Nota-se, portanto, que o objeto de preocupação do legislador é a proteção do hipossuficiente e da relação típica de emprego (MARTINS, 2011).

Da mesma forma, o critério da técnica tampouco se revelou suficiente para definir a subordinação, pois nem sempre o trabalhador será tecnicamente inferior ao empregador. Pelo contrário, poderá ser contratado por sua especialização ou capacidade técnica em determinado assunto, cabendo ao empregador mais o interesse no domínio da organização dos fatores de produção e administração de seu negócio do que na *expertise* acerca do elemento de empresa. Durante muito tempo, a aplicação dos critérios técnico e econômico impediu o reconhecimento da existência de vínculo empregatício em relação a trabalhadores intelectuais ou ocupantes de cargos de alto escalão, o que demonstra que a expansão do conceito de subordinação já se fez necessária pouco tempo após o seu surgimento, dadas as rápidas mudanças no mundo do trabalho.

Firmou-se, assim, o entendimento pacífico pela doutrina de que a subordinação possui natureza jurídica, ou seja, decorre do contrato de trabalho firmado entre as partes, que pressupõe situação de desequilíbrio no pacto estabelecido, pois, por meio deste, o empregado necessariamente deverá se comprometer a acolher o poder de direção do empregador quanto ao modo de realização de sua prestação de serviços (DELGADO, 2012).

No mesmo sentido, afirma SUSSEKIND *et al* (1993) que a subordinação do empregado é jurídica, pois deriva de um contrato, nele encontrando seus fundamentos e limites. Para CASSAR (2016), o critério adotado pelo legislador brasileiro foi o da subordinação jurídica ou hierárquica, ressaltando seu aspecto objetivo ao afirmar que consiste no dever de obediência ou estado de dependência na conduta profissional, a

sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador inerentes ao contrato, desde que legais e não abusivas. Ainda, para MARTINS (2011, p. 140) a subordinação é “a obrigação que o empregado tem de cumprir as ordens determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho”.

Convém destacar o conceito trazido por NASCIMENTO (2009), segundo o qual a subordinação se trata da situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado deve acolher o poder de direção do empregador no modo de realização de sua obrigação de fazer, em virtude da limitação contratual da autonomia da sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará.

É possível, dessa forma, sintetizar o conceito clássico de subordinação como sendo de natureza jurídica, consistente no dever do empregado em acolher as ordens do empregador, quanto ao modo da prestação de serviços, emanadas em observância aos limites de seu poder diretivo e em decorrência do pactuado no contrato de trabalho.

Se o conceito clássico da subordinação é fruto de uma evolução interpretativa, originando-se a partir de uma visão subjetivista e baseada na dependência puramente econômica, passando pela ideia da dependência técnica, até que se chegasse ao conceito jurídico, observa-se que ele não é dado, natural e estático, sendo, portanto, superável na medida em que representa um determinado momento histórico ao qual se adequou com maior precisão, e não mais reflete todas as nuances apresentadas pelas atuais relações de trabalho. A superação da visão subjetiva e técnica da subordinação não descaracterizou o Direito do Trabalho, pois, longe de representar um rompimento com os paradigmas desse ramo jurídico, serviu para consolidar o conceito que, atrelado diretamente ao fato social, é dinâmico e exige constante esforço interpretativo para adequação de seu significado à realidade.

Para PORTO (2009), existe uma tendência expansionista do conceito de subordinação, com a consequente ampliação do campo de incidência das normas trabalhistas, como forma de abranger novas modalidades de relação de trabalho que surgiram desde então. Fosse mantido idêntico o conceito de subordinação desde a sua origem, o próprio Direito do Trabalho estaria em xeque, tendo em vista que grande parte dos trabalhadores, hoje considerados como subordinados de forma unânime, não estariam enquadrados sob sua proteção.

Desde o final do século XX, uma nova onda de transformações no modo de produção de bens e geração de riquezas vem ocorrendo, decorrentes do avanço da tecnologia da informação, que, por sua vez, compreende o conjunto convergente de tecnologias em microeletrônica, computação (software e hardware), telecomunicações, radiodifusão e optoeletrônica; tal revolução, comparada como evento histórico da mesma importância da Revolução Industrial no século XVIII, trouxe profundos impactos na estrutura produtiva, induzindo um padrão de descontinuidade nas bases materiais da economia, sociedade e cultura (CASTELLS, 2016), e por consequência no modo e nas condições da prestação de serviços.

O conceito clássico de subordinação ressalta o aspecto da obediência pelo empregado às ordens diretas do empregador, resultante de um modelo produtivo industrial, em que a presença física das partes, ou ao menos a possibilidade de controle desta, era fundamental para o desempenho do trabalho. No paradigma da sociedade industrial, em que se forjaram as primeiras normas do Direito trabalhista, o trabalho, via de regra, somente poderia ocorrer nas plantas fabris, dotadas da necessária estrutura para produção. Com isso, a verificação da subordinação ocorria de maneira mais evidente, na medida em que o trabalhador deveria permanecer diretamente sob o comando de seu empregador, nas dependências deste e dentro de seu horário de funcionamento.

Nesse sentido, destaca PORTO (2009, p. 43):

> A subordinação, em sua matriz clássica, corresponde à submissão do trabalhador a ordens patronais precisas, vinculantes, “capilares” e penetrantes, sobre o modo de desenvolver a sua prestação, e a controles contínuos sobre o seu respeito, além da aplicação de sanções disciplinares em caso de descumprimento. É essa a acepção clássica ou tradicional do conceito, que podemos sintetizar como a sua plena identificação com a ideia de uma forte heterodireção patronal dos diversos aspectos da prestação laborativa obreira.

A partir da década de 60 do século XX, com a crise do modelo fordista-taylorista de produção e o deslocamento do eixo de produção do setor industrial para o setor de serviços, impulsionado, dentre ouros fatores, pelo referido avanço da tecnologia da informação e por alterações nas estruturas de mercados, os paradigmas da relação de trabalho típica passaram a ser novamente questionados.

De acordo com HARVEY (1992), novas técnicas e formas organizacionais de produção colocaram em risco a organização tradicional dos negócios, espalhando

uma onda de bancarrotas, fechamentos de fábricas, desindustrialização e reestruturações, e prossegue afirmando que as economias de escopo derrotaram as economias de escala. Em outras palavras, passa-se a adotar sistemas produtivos mais flexíveis, com aceleração do ritmo de inovação, automação do trabalho, exploração de nichos de mercado especializados e controle de estoque *just in time*.

No mesmo sentido, CASTELLS (2016) afirma que no período de 1970 a 1990 foi observado um processo de reestruturação econômica e transformação tecnológica, com redução do emprego industrial em todos os membros do G7 – grupo formado por Alemanha, Canadá, Estados Unidos, França, Itália, Japão e Reino Unido, considerados como os países capitalistas mais avançados em termos econômicos.

O modelo tradicional de trabalho subordinado aos poucos cede espaço para novas formas de prestação de serviços, e o espaço físico que delimita o ambiente laboral deixa de ser um fator determinante para a configuração da relação de emprego. De acordo com ALVES (2004), o conceito clássico se tornou insuficiente para tutelar uma série de relações de trabalho, sendo necessário repensá-lo, sob pena de perda do sentido desse ramo do Direito, que tem como razão de sua criação a busca pela correção da desigualdade jurídica existente entre empregados e empregadores.

Na lição do sociólogo italiano DE MASI (2017, p. 451):

> (...) a partir da Segunda Guerra Mundial, a ação conjunta do progresso científico e tecnológico (sobretudo informática, nanotecnologias, biotecnologias, tecnologia nuclear, novos materiais, laser, fibras óticas, satélites), do desenvolvimento organizacional, da globalização dos meios de comunicação de massas e da escolarização difusa produziu, no próprio interior da sociedade industrial, uma sociedade nova, que por comodidade podemos chamar pós-industrial, não mais centrada na produção em grande série de bens materiais, como automóveis e refrigeradores, mas na produção de bens imateriais, como serviços, informações, símbolos, valores, estética.

Dentre as mudanças trazidas pela tecnologia da informação no campo do trabalho, está a possibilidade de prestação de serviços à distância, inclusive no domicílio do empregado. O assunto foi objeto de intensa discussão inicial no que tange a natureza da prestação dos serviços, tendo em vista a dúvida gerada quanto à possibilidade de controle do empregado à distância, o que, em tese, poderia desconfigurar a relação de subordinação entre as partes.

Para MARTINS (2011), o trabalho a distância é considerado gênero, que tem como espécies o trabalho a domicílio e o teletrabalho, sendo, em qualquer dos casos,

uma espécie de flexibilização dos direitos, uma vez que as atividades são desempenhadas fora das dependências da empresa, atenuando assim a possibilidade de controle do empregador. O teletrabalho é caracterizado pela utilização da tecnologia para a transmissão das ordens e das atividades realizadas, por meio de ferramentas de comunicação, em especial via satélite ou internet, dispensada a presença física do trabalhador na sede da empresa, mas não necessariamente realizado no domicílio do empregado; já o trabalho prestado neste pode se tratar de simples tarefas manuais, sem qualquer interferência de aparato tecnológico. Assim, o trabalho em domicílio nem sempre será considerado teletrabalho, não obstante seja possível que ambas as espécies ocorram em conjunto.

Nesse sentido, NASCIMENTO (2009) afirma que o teletrabalho pode ocorrer em diversas modalidades de trabalho, que não apenas o emprego típico subordinado, tal como o autônomo e o eventual, e se caracteriza pelos serviços prestados sem a presença física do trabalhador nas dependências da empresa, mediante utilização de equipamentos de comunicação.

A Convenção 177 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), do ano de 1996, não ratificada pelo Brasil, define, em seu art. 1º, que o trabalho a domicílio é aquele realizado pelo trabalhador, em casa ou em outro local de sua escolha, diferente do local do empregador, mediante remuneração, para fazer um produto ou prestar um serviço especificado por este, independentemente de quem forneça os equipamentos, materiais ou outros insumos, salvo se a pessoa tiver grau de autonomia e independência econômica necessária para ser considerada autônoma de acordo com a legislação nacional ou por decisão judicial. Conforme se nota, a Convenção 177, já em 1996, ampliou a interpretação sobre um dos requisitos clássicos para verificação da existência de subordinação, a saber, a propriedade dos meios de produção, ao não colocá-la como essencial para a definição da relação de emprego.

Com o avanço dos meios de comunicação e a possibilidade de controle remoto através de dispositivos móveis (antes com os pagers, passando aos palmtops, tablets, computadores pessoais até chegar aos mais avançados smartphones e, quem sabe, caminhando agora em direção à internet das coisas, como roupas dotadas de dispositivos conectados à rede, e utilização cada vez mais maciça da inteligência artificial), tornou-se superada a discussão acerca da natureza da relação no teletrabalho (se autônoma ou subordinada) dada a evidente posição de subordinação do empregado.

A Lei nº 12.551/2011 alterou a redação do *caput* do art. 6º da CLT e introduziu o parágrafo único, segundo os quais, respectivamente: “não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego” e “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”. Conforme se nota, a lei também distinguiu o trabalho executado no domicílio do empregado e o realizado à distância, porém equiparou ambos ao trabalho tipicamente subordinado e realizado no estabelecimento do empregador, sujeitos à incidência das normas celetistas.

Com a edição da Lei 13.467/2017, todo um capítulo sobre o teletrabalho foi incluído na CLT, o que demonstra a evolução interpretativa do que se compreende por subordinação e, portanto, a consolidação do entendimento de que tal modalidade de trabalho se equipara ao contrato típico de emprego. Conforme dispõe o art. 75-B, CLT, “considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.” Em seu parágrafo único, complementa que “o comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho”.

Para DELGADO (2012), a subordinação assume duas novas dimensões, além da clássica: a objetiva e a estrutural. A primeira diz respeito às situações em que o poder diretivo do empregador é aparentemente mais tênue, todavia a subordinação se faz presente uma vez que o trabalhador está inserido nos fins e objetivos do empreendimento. A denominação decorre da ideia de que, mesmo sujeitando-se o trabalhador de maneira mais tênue aos critérios que anteriormente informavam a subordinação clássica (local, horário de trabalho, propriedade dos instrumentos de trabalho, dentre outros), o objeto da prestação de seus serviços se encontra abarcado pelos objetivos do empregador, que influi diretamente sobre as atividades do empregado.

Por sua vez, a noção de subordinação estrutural, também denominada integrativa, surge pela primeira vez em 2006, em um texto do próprio autor, e ocorre em situações nas quais a subordinação é ainda mais tênue: não é necessário que o

trabalhador receba ordens diretas do empregador, tampouco que o objeto de sua prestação de serviços se harmonize com os fins e objetivos do tomador, mas unicamente que se insira na dinâmica de organização e funcionamento do empreendimento. Neste caso, seria mais evidente o aspecto da colaboração e dependência do prestador de serviço que o da sujeição direta ao poder diretivo. A conjugação das três dimensões da subordinação (clássica, objetiva e estrutural) permite a expansão da proteção ao trabalhador, ao levar em consideração novos modos e condições de prestação de serviços, inclusive diante da intensificação da terceirização.

A Lei 13.467/2017 introduziu ainda a figura do trabalho intermitente. De acordo com o art. 443, parágrafo 3º, da CLT, é intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. Verifica-se nessa modalidade que se admite a presença de subordinação ainda que o empregado permaneça por longo período sem prestar qualquer serviço ao empregador, podendo até mesmo recusar a convocação realizada, independentemente de qualquer justificativa. Nos termos dos parágrafos 2º e 3º do art. 452-A, CLT, a partir da convocação para realização do trabalho o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa, sem que esta configure – seja expressa ou tácita – descaracterização da subordinação; ainda, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

O reconhecimento do trabalho intermitente como subordinado revela a possibilidade da ampliação do conceito de subordinação e respectivos critérios identificadores, tendo em vista que se considerado o modelo clássico de forma estrita, a situação fática descrita pelo art. 443, parágrafo 3º, da CLT não seria passível de identificação como tal.

Neste caso, embora o empregador determine a jornada após a aceitação da convocação, cabe ao empregado, antes, optar pela conveniência ou não de exercê-la, mitigando o poder diretivo emanado do empregador e, por consequência, atuando em esfera mais ampla de liberdade, sem prejuízo da discussão acerca da precarização das condições de trabalho a partir da adoção de modelos como o do

trabalho intermitente. Além disso, o trabalhador passa a exercer seu trabalho de forma descontínua, alternando dias e horários e, embora a continuidade não seja requisito da relação de emprego, esta pressupõe certa habitualidade, o que deixa de ocorrer sem que, em contrapartida, fique descaracterizada a subordinação.

A figura do trabalho intermitente se inspira nos denominados *zero hour contracts* (ou contratos de zero hora), adotados no Reino Unido com base em previsão contida nos art. 27A e 27B do *Employment Rights Act*, de 1996. De acordo com tais dispositivos, é considerado contrato de zero hora aquele em que a prestação de serviços pelo empregado depende de sua disponibilização pelo empregador, sem a garantia de que necessariamente haverá tal disponibilização ao trabalhador. Isso significa que, conforme colocado pela legislação brasileira, caso o empregador não disponibilize serviços efetivos ao empregado, este não poderá ser considerado como à disposição, para fins de tempo de serviço. Por esse motivo a denominação “zero hora”, tendo em vista que a despeito da existência de relação entre ambas as partes do contrato, este poderá resultar em nenhuma hora laborada pelo trabalhador, sem que fique descaracterizada a existência da relação.

Muitas críticas têm sido destinadas a essa espécie de contratação, sobretudo pelo fato de mitigar o vínculo existente entre as partes e, por consequência, precarizar as condições de trabalho e enfraquecer os trabalhadores enquanto categoria. De acordo com ADAMS, FREEDLAND e PRASSL (2015), os contratos de zero hora compreendem diversos tipos de relações, dentre as quais as de trabalho intermitente; dentre os principais problemas práticos decorrentes da adoção de tal modelo, destacam a ausência de segurança jurídica para os trabalhadores, decorrente da valorização da flexibilidade em detrimento da estabilidade no trabalho. Sem prejuízo de tais críticas, a inserção dessa modalidade de contrato na CLT, abre caminhos no ordenamento jurídico brasileiro para o reconhecimento de subordinação em relações contratuais atípicas no âmbito do modelo clássico dos requisitos do contrato de trabalho.

Considerando o contexto evolutivo traçado, convém destacar os critérios apresentados por PORTO (2009), quanto aos elementos identificadores do contrato de trabalho subordinado. Durante o período em que vigorou com mais ênfase o conceito clássico de subordinação, os critérios comumente utilizados se baseavam nas seguintes questões: qual o tipo de remuneração recebida? Qual é e quem

determina a jornada de trabalho? De quem é a propriedade dos instrumentos de trabalho?

Ainda hoje tais questionamentos são relevantes, até mesmo porque as relações de trabalho características da sociedade industrial não restaram superadas, coexistindo com os novos modelos em ascensão; todavia, não podem ser consideradas de forma isolada para o reconhecimento da relação de subordinação em certas situações, em especial nas modalidades de trabalho que não se relacionam com padrões considerados clássicos. Com a expansão do conceito de subordinação, novos critérios ganham importância para sua identificação: em que medida o trabalhador está integrado na organização empresarial? Quem assume os riscos do empreendimento? A quem se destinam de forma imediata os frutos produzidos pelo trabalhador? O poder diretivo é potencialmente exercitável, ainda que não o seja de fato? O serviço prestado pelo empregado se confunde com o objetivo social da empresa?

A análise de tais fatores, além de outros que serão abordados mais adiante, permitirá analisar a adequação dos atuais conceitos e critérios determinantes da subordinação, quando colocados em confronto com o trabalho prestado por meio de plataformas digitais.

1.2 Trabalho autônomo e suas variações

A origem do trabalho autônomo remonta à Roma Antiga, com o surgimento da figura da locação de serviços, no período em que ainda predominava o trabalho escravo, denominada *locatio conductio*. De acordo com esta figura, o trabalhador, mediante remuneração pactuada, poderia se comprometer, em relação a outrem: a proporcionar o uso e/ou o gozo de uma coisa, o que incluía à época os escravos (*locatio conductio rei* – primeira modalidade de locação de serviços surgida), a prestar um serviço (*locatio conductio operarum*) ou ainda a realizar uma obra (*locatio conductio operis*).

Neste caso, o objeto do contrato não era a atividade em si, mas sim o bem entregue para realização do serviço, e o seu prestador, via de regra, não se obrigava pessoalmente a sua execução; já no caso da *locatio conductio operarum*, o trabalhador se obrigava pessoalmente e o objeto era a própria prestação de serviços, ou seja, deveria permanecer à disposição para realização de trabalhos diversos que

lhe fossem solicitados durante o período pactuado, tratando-se, geralmente, de atividades atribuídas aos escravos, como serviços manuais (SILVA, 2003).

Dessa forma, a classificação apresentada, a partir da modalidade originária de locação de serviços, *locatio conductio rei*, tem como objeto, de um lado, a atividade (*locatio conductio operarum*), e de outro o resultado (*locatio conductio operis*), levando à gradual caracterização dos trabalhos subordinado e autônomo, respectivamente.

É importante notar, porém, que enquanto o trabalho subordinado percorreu longo caminho evolutivo, até chegar à concepção atual, afastando-se de sua origem no Direito Romano, o autônomo permaneceu conectado a sua regulação originária em diversos aspectos, até mesmo diante de sua natureza residual, ou seja, se a intensidade do controle por parte do empregador não for suficiente para caracterização do trabalho subordinado, está-se diante do trabalho autônomo. A *locatio conductio operarum* é considerada, portanto, a origem do contrato de trabalho.

O trabalho autônomo se caracteriza pela ausência de subordinação jurídica, na medida em que o trabalhador é livre para estipular a forma como desempenhará os serviços para os quais foi contratado, conservando o seu poder de direção. Importa dizer que, embora no momento da contratação seja comum que as partes pactuem as condições da prestação de serviços, durante a execução destes, diferentemente do labor prestado de forma subordinada, o tomador não mais exerce qualquer ingerência, o que, todavia, não afasta a possibilidade de fiscalização desde que dentro dos limites pactuados. Cabe ao trabalhador determinar o modo que entender mais conveniente para o seu cumprimento, observados os termos estipulados em contrato.

Enquanto o trabalhador subordinado, por conta alheia, coloca-se à disposição de forma contínua para o desenvolvimento de serviços para o seu empregador, com foco na própria prestação de serviços, e não em um resultado determinado, o autônomo presta serviços por conta própria, assumindo os riscos do negócio, com a finalidade de se obter um resultado específico, sendo secundária a maneira que utilizará para atingi-lo.

O objeto do trabalho autônomo não é a disposição da energia de trabalho, mas sim, a fruição do resultado proporcionado por esta, de maneira que é possível se estabelecer uma dicotomia entre obrigação de meio (subordinação) x obrigação de resultado (autonomia). Além disso, enquanto a pessoalidade é elemento essencial para a caracterização do trabalho subordinado, o mesmo pode estar ausente do trabalho autônomo, uma vez que neste caso o obreiro pode se fazer substituir por

terceiro (parceiro ou subcontratado) desde que execute as tarefas e atinja o fim almejado. Outra característica, comumente apontada pela doutrina para distinção entre tais espécies de trabalho, é o fato de que no trabalho autônomo o obreiro produz para, depois, alienar os resultados, enquanto no trabalho subordinado a produção é imediatamente alienada em favor do empregador. (SILVA, 2004)

A Lei 8.213/1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, em seu art. 12, V, *h*, define o trabalhador autônomo como “a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não”.

Na lição de CASSAR (2016), “autônomo é o trabalhador que explora seu ofício ou profissão com habitualidade, por conta e risco próprio”. A autora esclarece que a referida habitualidade é em relação ao trabalhador, quanto ao serviço prestado, e não quanto ao tomador de serviços, uma vez que o autônomo geralmente executa serviços para diversos tomadores e sem exclusividade, com independência nas tratativas das condições da prestação, tais como preço, prazo e execução.

Para DELGADO (2012), é a intensidade das ordens do tomador que irá, no caso concreto, determinar qual espécie de vínculo existirá entre as partes: se as ordens foram brandas, mais próximas de uma simples fiscalização, sem interferir no modo de execução dos serviços, estar-se-á mais próximo da figura do trabalho autônomo; já no caso de se verificar maior intensidade das ordens, que na prática se revela como verdadeiro poder diretivo, influindo diretamente nas condições de trabalho, estar-se-á diante do trabalho subordinado.

No mesmo sentido afirma NASCIMENTO (2009), para quem, no contrato de serviços, se estes forem subordinados ao utilizador dos mesmos, então a relação jurídica passará para a esfera do direito do trabalho, regida pela CLT, configurando-se a relação de emprego; porém, se o trabalho for autônomo, por conta própria de quem o exerce, e assumindo os riscos do negócio, a relação jurídica será de autonomia e regida pelas disposições gerais do Código Civil.

Para MARTINS (2011), o trabalhador autônomo é aquele que presta serviços habitualmente por conta própria a uma ou mais pessoas, assumindo os riscos da sua atividade econômica. Conforme leciona SUSSEKIND (2009), o autônomo corresponde tanto ao trabalhador que habitualmente e por conta própria exerce uma atividade profissional remunerada em favor de terceiros, como ao que eventualmente executa o serviço contratado, seja por ajuste verbal ou escrito, sem a presença dos

requisitos da relação de emprego (art. 2º e 3º da CLT) e ainda *intuitu personae* em relação ao trabalhador.

No Brasil, inexiste um estatuto próprio do trabalhador autônomo, que se rege pelas regras comuns da prestação de serviços do Direito Civil. Todavia, a Constituição Federal determina em seu art. 114, inciso I, ser de competência da Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho, o que inclui a competência dos casos que envolvam trabalhadores autônomos, ainda que a lei material aplicável seja de natureza civil.

De outro lado, a Súmula nº 363 do Superior Tribunal de Justiça definiu que compete à Justiça estadual processar e julgar a ação de cobrança ajuizada por profissional liberal contra cliente, portanto excluindo essa espécie de relação de trabalho da competência da Justiça Laboral. Isso porque, nesses casos, de acordo com o entendimento adotado, tratar-se-ia de relação de consumo, entre fornecedor e cliente, e não de relação de trabalho. O Código Civil, por sua vez, trata dos contratos de prestação de serviços, empreitada de trabalho, mandato, agenciamento e distribuição, comissão e corretagem e o contrato de transporte.

A Lei 13.467/2017 introduziu na CLT, por meio do art. 442-B, a paradoxal figura do “autônomo exclusivo”, ao dispor que “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”. Todavia, a tentativa de afastar de maneira categórica o reconhecimento do vínculo empregatício, mesmo em uma situação hipotética incompatível com a ideia de autonomia, em detrimento do princípio da primazia da realidade, foi logo afastada pela Medida Provisória nº 808/2017, que suprimiu a disposição acerca da exclusividade.

A redação do art. 442-B, inserida pela Medida Provisória, segundo a qual, “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”, ainda que privilegiasse os aspectos formais em relação aos fáticos na relação de trabalho (o que deve ser confrontado, de toda forma, com os princípios informativos do Direito do Trabalho e também os de ordem constitucional), ao menos abandonara a impropriedade técnica do texto anterior, em razão da potencial incompatibilidade entre os conceitos de exclusividade e autonomia.

O parágrafo primeiro vedou a possibilidade de celebração de cláusula de exclusividade nos contratos de autônomos, enquanto o sexto esclareceu que, no caso

de configuração de subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício; de outro lado, o parágrafo segundo determinava que o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador não lhe conferiria a qualidade de trabalhador subordinado, prevista no art. 3º, da CLT. Ainda na mesma linha, estabelece que motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros e trabalhadores de outras categorias profissionais, reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos legais, não possuirão a qualidade de empregado (art. 442-B, parágrafo 5º, CLT).

Ocorre que, diante do encerramento da vigência da referida Medida Provisória sem conversão em lei, em 23 de abril de 2018, voltou a vigorar o texto original da Lei 13.467/2017, além da supressão de todos os parágrafos inseridos pela Medida Provisória no art. 442-B, com a retomada da figura do autônomo exclusivo. Em 23 de maio de 2018, porém, a Portaria 349 do Ministério do Trabalho tratou de estabelecer regras voltadas à execução da referida lei, adotando disposições semelhantes à da Medida Provisória, modificando assim mais uma vez as disposições sobre o tema.

Todavia, em todas essas situações, o artigo em comento tão somente cuidou de afastar o enquadramento de tal trabalhador como empregado e, consequentemente, a possibilidade de fruição dos direitos dispostos pela CLT, sem estabelecer quaisquer garantias ou regulamentação da atividade. Alguns países, como é o caso da Espanha (por meio da Lei nº 20, de 11 de julho de 2007), adotam um estatuto próprio para os trabalhadores autônomos em situação de dependência econômica, visando oferecer direitos e garantias ligadas a situação específica do trabalho, afastando-se das normas do Direito Civil.

Isso porque se considera que o trabalhador autônomo, embora não se encontre em posição de subordinação, muitas vezes tampouco goza de igualdade jurídica na relação travada com o tomador de serviços, chegando mesmo a ser economicamente dependente deste em determinadas situações, o que justificaria a adoção de normas próprias para sua tutela. Surge, em decorrência, o conceito de trabalhador autônomo economicamente dependente, identificado pela sigla “TRADE”.

Sobre o surgimento dessa nova classe de trabalhadores autônomos dependentes, VIANA (2005) leciona que se verifica o renascimento do trabalho por conta própria, em substituição aos postos deixados pelo trabalho por conta alheia, mas com um novo traço, “já não é apenas o trabalhador livre que se faz empregado

e, portanto, dependente; é o próprio autônomo que trabalha sem autonomia – não só técnica como econômica".

De acordo com a definição trazida pelo próprio Estatuto do Trabalhador Autônomo espanhol, em seu art. 11.1:

> Os trabalhadores autônomos economicamente dependentes aos que se refere o art. 1.2.d) da presente Lei são aqueles que realizam uma atividade econômica ou profissional a título lucrativo e de forma habitual, pessoal, direta e predominante para uma pessoa física ou jurídica, denominada de cliente, de que depende economicamente por receber, pelo menos, 75% de seus rendimentos de trabalho e de atividades econômicas ou profissionais.

O Estatuto determina ainda, em seu art. 11.2, que outras condições deverão ser preenchidas para que o trabalhador seja assim considerado, a saber: não possuir empregados, salvo nos casos em que a lei expressamente permita, como, por exemplo, durante o período de licença maternidade ou paternidade, gestação, lactação, dentre outros, nem tampouco terceirizar os serviços prestados; não executar suas atividades de forma igual aos demais trabalhadores que prestem serviços ao cliente por qualquer outra forma de contratação; dispor de infraestrutura e materiais próprios, necessários e economicamente relevantes à execução da atividade; desenvolver suas atividades com critérios organizativos próprios, sem prejuízo de indicações técnicas que possa receber de seu cliente; receber remuneração do cliente em função dos resultados de sua atividade, assumindo os riscos de sua exploração.

Na prática, o que se nota é a criação de uma figura atípica, à qual não se destinam a integralidade das normas garantidas aos trabalhadores empregados, tampouco se equipara aos trabalhadores efetivamente autônomos, dado o reduzido grau de independência e organização empresarial. A tendência se verifica em diversos ordenamentos jurídicos, em especial pela figura do trabalho parassubordinado, que será abordado no tópico adiante.

1.3 Trabalho coordenado e parassubordinado

O trabalho parassubordinado pode ser definido como o labor prestado de maneira contínua, inserido na organização da empresa, com o objetivo de colaborar para os fins do empreendimento, porém com maior grau de independência do que o trabalhador empregado. Caracteriza-se pela natureza predominantemente pessoal, mas não personalíssima (o que significa a possibilidade de que o trabalhador conte

com ajuda de auxiliares, desde que não desvie o foco da prestação dos serviços de sua atuação pessoal), continuidade (caráter duradouro), coordenação e colaboração (trabalhador e tomador atuam de maneira conjunta e paralela para estabelecer e atingir objetivos comuns). Dentre as formas de trabalho nas quais surgem com mais intensidade tais características, pode-se citar o contrato de agência, representação comercial e relações de colaboração diversas, inclusive aquelas prestadas por profissionais liberais (SILVA, 2004).

Para SANTORO-PASSARELLI (1979), doutrinador italiano cuja obra representa um marco sobre o tema, o elemento “coordenação”, definidor dessa espécie de relação, consiste em uma coligação funcional entre a prestação laboral e a atividade desempenhada pelo destinatário do trabalho, sem excluir a possibilidade de o trabalhador determinar, de forma autônoma ou em comum com o tomador, as condições de cumprimento da obrigação.

Diferentemente do trabalhador autônomo, o parassubordinado visa a resultados sucessivos, e não a consecução de um objetivo único e determinado, dada a natureza contínua de tal espécie de relação. De outro lado, embora se aproxime do trabalho subordinado em razão de seu caráter duradouro, com ele tampouco se confunde, pois tem como elemento diferencial a coordenação, ou seja, o trabalhador e o tomador ajustam um programa de prestação de serviços prévia e consensualmente definido, sem que permaneça, todavia, sujeito às condições típicas do trabalho subordinado, pois não aliena totalmente o poder de direção sobre os serviços prestados. Para OLIVEIRA (2008), “o parassubordinado é mais subordinado no resultado do que o autônomo e mais autônomo no modo de fazer do que o trabalhador subordinado, restando, assim, a nova *fattispecie* uma posição intermediária”.

Embora a origem do conceito de trabalho parassubordinado remeta às discussões iniciadas pela doutrina italiana a partir da década de 1950, na Alemanha, já em 1926, a Lei sobre os Tribunais do Trabalho fazia referência à figura da “pessoa semelhante ao trabalhador subordinado”, cuja essência se baseava na dependência econômica do obreiro. Essa ideia de semelhança e dependência econômica também está presente no Código do Trabalho Português (Lei 99 de 27 de agosto de 2003), que prevê a figura das “situações equiparadas”. Como visto anteriormente, a Espanha dedica parte de sua legislação sobre o trabalho autônomo para tratar especificamente do trabalhador autônomo dependente, que, em linhas gerais, assume os mesmos

contornos das figuras ora mencionadas. Em todos os casos, essas modalidades fronteiriças e atípicas de prestações de serviços recebem tutela reduzida em relação ao rol de direitos garantidos aos trabalhadores subordinados (PORTO, 2009).

Na Itália, a normatização do trabalho parassubordinado ocorreu inicialmente por meio da figura do contrato de colaboração continuativa e coordenada (conhecimento pela sigla “co.co.co.”), por meio da Lei Vigorelli, de nº 741/1959, em meio às discussões no país acerca da insuficiência do conceito de subordinação para abarcar todas as modalidades de labor surgidas após o processo de industrialização e em novos segmentos da economia, cujo marco doutrinário pode ser atribuído à obra *Il lavoro parassubordinato*, de autoria de Giuseppe Santoro-Passarelli no ano de 1979 (FERREIRA, 2017).

Em 1973, o Código de Processo Civil italiano garantiu aos trabalhadores parassubordinados a mesma tutela processual destinada aos empregados, a exemplo do que ocorre, na legislação brasileira, com o artífice, ou pequeno empreiteiro, conforme previsão expressa do art. 652, "a", III da CLT, que determina ser de competência da Justiça do Trabalho o processamento e julgamento dos dissídios resultantes de contratos de empreitadas, em que o empreiteiro seja operário ou artífice.

De acordo com DELGADO (2012), embora o trabalhador autônomo não seja regido pelas normas trabalhistas, no caso do pequeno empreiteiro a lei estabeleceu uma exceção, com intenção de proteger a parcela mais hipossuficiente dessa categoria, que não conta com organização empresarial para o desenvolvimento de suas atividades. A disposição, todavia, somente abrange o aspecto processual, tendo em vista a simplicidade de acesso e menor formalidade no processo trabalhista, de maneira que a lei material aplicável é de ordem civil, e não trabalhista.

Conquanto o trabalho parassubordinado não se encontre regulado pelo ordenamento pátrio, a discussão doutrinária sobre o tema varia entre a defesa de sua regulamentação específica, uma vez que se trataria de trabalho com características próprias e não equiparável ao empregado subordinado (AMANTHEA, 2008), e a defesa de sua equiparação com este, uma vez que ambos – trabalhador subordinado e parassubordinado – encontrar-se-iam em posição de dependência, a que aduz o art. 3º da Consolidação das Leis de Trabalho (ALVES, 2004).

Ainda, de acordo com BARROS (2004), os trabalhadores parassubordinados prestam colaboração contínua e coordenada à empresa e, em decorrência do desnível

econômico, colocam-se em condição de inferioridade no estabelecimento das cláusulas contratuais, sob a modalidade de contratos civis, o que justificaria a existência de uma tutela específica a essa espécie de trabalhador. Também para NASCIMENTO (2009), a concepção binária “autonomia-subordinação” passa a ceder espaço para uma concepção tridimensional “autonomia-parassubordinação-subordinação”.

Já para MANNRICH (2005), a parassubordinação representaria a superação da dicotomia entre trabalho autônomo e subordinado, resolvendo assim o problema das relações de trabalho atípicas. Não obstante, o autor defende que o Direito do Trabalho não deve se ocupar apenas do emprego típico, mas abranger todas as formas de trabalho, inclusive a parassubordinada.

Em sentido contrário à defesa da tutela da parassubordinação, SOUTO MAIOR (2008) assevera que sequer seria admissível o reconhecimento do trabalho parassubordinado como figura distinta daquelas já previstas no ordenamento pátrio, na medida em que tal modalidade representaria não uma ampliação dos direitos do trabalhador que se encontra à margem do Direito do Trabalho, mas, sim, um retrocesso social, ao permitir a criação de sucessivas camadas intermediárias e inferiores ao patamar mínimo de direitos do trabalhador subordinado. Para o autor, a expressão “parassubordinado” não passaria de um neologismo para definir uma situação de fato antiga, já existente, que é a do trabalhador empregado. Assim, legitimando-se uma figura intermediária, o empregador buscaria sempre enquadrar o trabalhador em tal categoria, visando ao rebaixamento constante de direitos e à burla da legislação trabalhista, conforme afirma no trecho abaixo:

> A nominação em questão não guarda nenhuma correspondência com a realidade. Diz-se que a utilidade da criação de uma espécie intermediária entre subordinados e autônomos é a de eliminar a zona cinzenta que muitas vezes se forma na separação dos dois, facilitando a aplicação do direito do trabalho em relações de trabalho não abrangidas por este. No entanto, o efeito concreto é o de se criar mais uma linha de fronteira, também cinzenta, entre o empregado e o parassubordinado, além daquela que separa este do autônomo (verdadeiramente, autônomo).

No mesmo sentido, CASSAR (2016) afirma que a parassubordinação não passaria de uma mera dimensão da própria subordinação, dela não se afastando e, portanto, não demandaria qualquer necessidade de tutela especial em razão de já se encontrar sob o manto das relações trabalhistas; sob sua ótica, trata-se de relações

sinônimas, que não devem ser reguladas de maneira distinta entre uma e outra, sob pena de violação ao princípio da isonomia.

Vale ressaltar, ainda, a posição de PORTO (2009), para quem a parassubordinação representa um retrocesso à tutela dos trabalhadores. Isso porque, até a década de 1970, a interpretação do conceito de subordinação vinha se ampliando, conforme imposto pelas próprias mudanças nas relações de trabalho ao longo do tempo; todavia, a partir de tal década, devido ao processo de ascendência do neoliberalismo e desregulamentação do Direito do Trabalho, consolidou-se a adoção da figura do trabalhador parassubordinado por diversas legislações europeias, inclusive a italiana, que representa o marco normativo sobre o tema. Com isso, o espaço antes deixado para a interpretação, que permitia à subordinação avançar seu campo de incidência conforme o caso concreto, foi afastado com o enquadramento dos trabalhadores, até então potencialmente sujeitos à legislação trabalhista, às normas do trabalho parassubordinado, mais restritivas e com menor patamar protetivo.

Verifica-se, assim, a existência de correntes antagônicas sobre o tema, de forma que se torna relevante uma breve apresentação sobre a experiência prática dos países que adotaram tutela específica para o trabalho parassubordinado, ou coordenado, em especial Itália e Espanha.

No caso da Itália, conforme mencionado, a previsão inicial do contrato de colaboração continuativa e coordenada ocorreu em linhas gerais por meio da Lei Vigorelli, no ano de 1959, que atribuiu ao governo a tarefa de definir o tratamento mínimo às relações de colaboração que se desenvolvessem por meio de tal espécie de contrato. Assim, em 1973, por meio do art. 409.3 Código de Processo Civil, foi conferida competência ao juiz do trabalho para conhecer das lides relativas a relações de agência, representação comercial e outras relações de colaboração que se expressam numa prestação de serviços continuada e coordenada, preferencialmente pessoal, ainda que sem caráter subordinado. (FERREIRA, 2017).

O Código Civil italiano, de 1942, todavia, por meio de seu art. 2113, proibiu a renúncia e transação de direitos relacionados às relações de trabalho previstas pelo art. 409.3 Código de Processo Civil, impondo um patamar protetivo nesse aspecto semelhante às relações de trabalho subordinadas. No mais, tal espécie de contrato continuou sob a incidência das normas civis aplicáveis ao trabalho autônomo, apenas sujeitando-se a tutela processual da Justiça trabalhista, bem como gozando da

garantia de irrenunciabilidade e indisponibilidade dos direitos.

Ocorre que, por meio da Lei 335/1995, foi realizada no país uma reforma previdenciária, conhecida como Reforma Dini, a qual ampliou a proteção previdenciária aos trabalhadores coordenados e contínuos, que até então não gozavam de qualquer tutela previdenciária, impondo ao tomador de serviços o recolhimento de contribuições, sem prejuízo da parcela a ser descontada da parte do trabalhador. No ano 2000, foi estendida a proteção contra acidente do trabalho e doenças ocupacionais. Esse gradual reconhecimento de direitos revela a aproximação cada vez maior dos trabalhadores coordenados com os subordinados e gerou uma nova discussão acerca da possibilidade de equiparação ou não, em relação ao ordenamento jurídico, de tais espécies de trabalhadores.

Diante disso, o Decreto 276 de 10 de setembro de 2003, conhecido como Lei Biagi, introduziu o trabalho coordenado a projeto, o que importa dizer que as colaborações coordenadas e continuadas somente seriam legítimas se houvesse um projeto, programa ou fase destes, definindo os limites dos serviços contratados e, em sua ausência, a relação seria considerada como contrato de trabalho subordinado por tempo indeterminado. Surge, dessa forma, a figura do “co.co.pro”, ou seja, contrato de colaboração a projeto. Conforme esclarece BULGUERONI (2011, p. 99), “diante das falhas das relações de ‘co.co.co’ – apontadas, sobretudo, pela jurisprudência e pela doutrina trabalhistas -, o legislador estabeleceu regime mais preciso a tal espécie de trabalho”.

De acordo com AMANTHEA (2008) o projeto, ou programa, deve ser definido, não podendo ser genérico nem tampouco se destina a um resultado final, mas sim parcial, destinado a ser integrado a outros trabalhos de resultado parciais que, em conjunto, alcançarão o resultado final; nos termos da Circular n. 1/2004, que regulamentou o Decreto, o projeto consiste em uma atividade produtiva bem identificável e coligada a um determinado resultado final, cujo colaborador participa diretamente com sua prestação, podendo ser conexo à atividade principal ou acessória da empresa. Assim, o autor esclarece que os principais elementos do contrato de trabalho a projeto são: o projeto ou programa de trabalho, ou fase deste; a autonomia do trabalhador em relação ao resultado; a coordenação do tomador; o tempo de duração determinado ou determinável; a irrelevância do tempo despendido na execução; a ausência de vínculo de subordinação.

Outra reforma foi realizada (Reforma de Fornero), no ano de 2012, para

introduzir maiores restrições ao contrato de colaboração a projeto, tais como o aumento de seus custos ao tomador, elevando as alíquotas previdenciárias sobre os serviços prestados, exigências mais rigorosas para configuração do contrato, casos de presunção de ilegitimidade do projeto e imposição de que este esteja vinculado a um resultado final específico.

Todavia, uma reforma geral das leis de trabalho, conhecida como *Jobs Act* (Lei de Empregos), por meio de diversos provimentos legislativos editados entre 2014 e 2015, alterou as disposições em vigor visando a estabilização do mercado de trabalho, o incentivo às contratações por tempo indeterminado e a redução do trabalho precário. Dentre as disposições adotadas para a consecução de tal objetivo, revogou-se o contrato de colaboração a projeto, por meio do Decreto 81/2015, ressalvando a aplicação das normas anteriores (Decreto 276/2003) para as relações já em curso até 31 de dezembro de 2015, e a partir de 1º de janeiro de 2016 foram convertidos para contrato de trabalho subordinado por tempo indeterminado.

Os *co.co.co*, todavia, continuaram em vigor, porém com interpretação mais restritiva do elemento “coordenação”, que deve ser considerado sob a ótica não apenas do tomador, mas também do trabalhador (denominado “colaborador”), quando presente em contrato efetivamente bilateral e que permita a ambas as partes o estabelecimento de suas condições e objetivos. Nesse sentido, em 2017, ainda como parte dos *Jobs Act*, o Decreto nº 81 introduziu disposições sobre o trabalho autônomo, de maneira que, nos termos de seu artigo 15, a colaboração deve ser entendida como coordenada quando, de acordo com os procedimentos de coordenação estabelecidos de comum acordo pelas partes, o colaborador organiza de forma autônoma a atividade trabalho.

Conforme se verifica, em um primeiro momento alargou-se o campo de incidência de tais relações, porém se verificou, na prática, a utilização dos contratos de *co.co.co* e *co.co.pro* com o intuito de fraudar a legislação trabalhista, motivando uma nova reforma que representou um retrocesso de tais institutos, com a revogação do *co.co.pro*, maiores exigências para o *co.co.co* e incentivo à contratação de trabalhadores típicos, subordinados, por tempo indeterminado.

Em relação à Espanha, a Lei 20/2007 possui destaque por se tratar do primeiro instrumento normativo no âmbito da União Europeia a sistematizar e unificar o tratamento legal destinado aos autônomos. Conforme já analisado, a Lei 20/2007 trata da figura do trabalhador autônomo economicamente dependente (TRADE), com a

finalidade de garantir a este, que se encontra à margem do espectro de direitos destinados à relação de emprego, um patamar mínimo de proteção, aproximando-o do trabalhador subordinado, tendo em vista a ausência de estrutura organizacional empresarial própria e a mencionada dependência econômica, o que o coloca em posição de vulnerabilidade.

Diferentemente do trabalhador parassubordinado, não se destaca aqui o elemento da coordenação, mas a fragilidade de sua situação econômica em relação ao tomador de serviços, visando assim à melhoria das condições da prestação de serviços. Dessa forma, ao contrário do ordenamento italiano, que tutelou de forma expressa o trabalho parassubordinado, a lei espanhola não criou um terceiro gênero de relação de trabalho, pois enquadrou o trabalhador autônomo economicamente dependente de forma expressa na categoria dos trabalhadores autônomos, ainda que com extensão de algumas garantias diferenciadas e típicas dos trabalhadores subordinados; por essa razão, foram denominados de trabalhadores autônomos de segunda geração (BULGUERONI, 2011).

Já VALLEJO (2007) aponta que a lei foi criticada por parte da doutrina espanhola por considerá-la ardilosa, ao criar um gênero híbrido de relação de trabalho, com a finalidade de se esquivar da legislação trabalhista e excluir os trabalhadores por ela tutelados de forma definitiva de seu âmbito de incidência, representando um abuso das relações mercantis. Nesse sentido, VALLEJO (2007, p. 168) destaca que:

> Portanto, estamos assistindo a uma mercantilização de uma relação, até agora, claramente trabalhista com a lei na mão (ex art. 1.1 do ET) e, segundo a jurisprudência constante acerca da figura do falso autônomo, que previsivelmente subtrairá do âmbito do Direito do Trabalho uma multiplicidade de relações jurídicas não só pela conversão dos trabalhadores “fronteiriços” a ele em “trade”, mas por um possível recurso maciço à terceirização de serviços amparada pela LETA, enquanto esta inclusive declara a incompatibilidade da prestação indistinta e simultânea de serviços num mesmo “posto de trabalho” por trabalhadores assalariados e autônomos para efeitos de configurar a hipótese do “trade”, com o que facilita a conversão de todo o coletivo afetado por essa norma e a distinção que esboça no “TRADE” por meio da terceirização do serviço ou departamento em questão na sua integralidade.

Todavia, constatou-se que, embora o número de empregos gerados venha se recuperando após a crise política e econômica pela qual passou o país, as condições de trabalho são piores que no período anterior à Reforma Trabalhista espanhola,

realizada no ano de 2012, tendo em vista o crescimento de postos de trabalho temporário ou parcial, em detrimento de contratos por tempo indeterminado. (MORINI, 2018).

De acordo o relatório intitulado “O legado da crise: o mercado de trabalho espanhol e as grandes sequelas da recessão”, elaborado pela Fundação de Estudos de Economia Aplicada (FEDEA) na Espanha em parceria com um programa de estudos sobre o mercado de trabalho da PMorgan Chase & Co, o atual ritmo de crescimento não poderá ser sustentado sem medidas que promovam a reinserção dos “desempregados de larga duração” no mercado de trabalho, ou seja, aqueles que passam mais de um ano sem emprego. Dentre diversas recomendações, destaca-se a utilização de incentivos fiscais para contratação desses desempregados e utilização de serviços de agência privadas de recolocação profissional (JANSEN, JIMENEZ-MARTIN e GORJUN, 2016).

A experiência espanhola demonstrou que, embora o objetivo da Lei 20/2007 tenha sido a melhoria das condições dos trabalhadores autônomos economicamente dependentes, o que se notou no cenário geral em virtude da crise foi a precarização das relações de trabalho e a diminuição dos postos de emprego típicos. Apesar de a lei em referência não ser o motivo da crise no setor de empregos na Espanha, tampouco se revelou suficiente para promover melhorias das condições de trabalho no país.

O aumento dos postos de trabalho precários representa uma tendência não apenas na Espanha, Itália, ou Brasil, mas sim no mundo todo, decorrente da própria dificuldade atual do Direito do Trabalho em oferecer respostas às novas estruturas produtivas. O relatório “Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo: Tendências 2018”, divulgado pela OIT, aponta que o nível de desemprego global em 2018 deverá permanecer semelhante ao de 2017, porém os empregos precários tendem a crescer. De acordo com o documento, em 2019 a projeção é de que 1,42 bilhão de pessoas possuam vínculos precários de emprego, com presença maior nos países mais pobres (INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, 2018).

2. RELAÇÕES DE TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS

O trabalho prestado por meio de plataformas digitais é um fenômeno típico do século XXI, fruto das condições materiais propiciadas pelo percurso histórico da automação e da utilização de tecnologias para maximizar a produtividade do trabalho. Assim, trata-se de fato primariamente social, de forma que para seu entendimento é necessária a análise do contexto socioeconômico que contribuiu para o surgimento dessa nova espécie de trabalho, para, somente após, verificar seus reflexos no mundo jurídico. Também, necessária a compreensão de alguns aspectos técnicos no que se refere às tecnologias empregadas para operacionalizar a prestação de serviços, a fim de demonstrar a dinâmica existente entre os sujeitos dessas relações.

2.1 Revoluções industriais e o trabalho no século XXI

O evento que se denomina de Revolução Industrial é um processo ainda em curso e que já passou por ao menos três etapas, de acordo com os historiadores e pesquisadores do tema. Para SCHWAB (2016), fundador do Fórum Econômico Mundial e entusiasta das inovações tecnológicas, a expressão “revolução” deve ser entendida como o processo de mudanças abruptas e radicais, que desencadeiam alterações nas estruturas sociais e sistemas econômicos.

Todavia, a despeito de tal definição, uma revolução não implica em necessária alteração da estrutura econômica de uma determinada sociedade, e vice-versa, ou seja, sua alteração tampouco decorre de uma revolução, aos menos no sentido comumente utilizado. De acordo com a classificação tradicional, que será abaixo analisada, as três etapas da “Revolução Industrial” não culminaram na ruptura do sistema econômico capitalista; pelo contrário, consolidaram tal sistema, que, assim como o próprio trabalho, também evoluiu ao longo das últimas décadas. No mesmo fluxo, a quarta Revolução Industrial, embora introduza rupturas nos sistemas produtivos e, por consequência, modifique a dinâmica das relações de consumo, trabalho e econômicas, não altera em si o cerne do sistema já em curso, mas, antes, corrobora para o processo de consolidação.

Sobre a primeira Revolução Industrial, HOBSBAWN (2014) afirma que sua essência foi a de tornar, desde então, a mudança revolucionária em norma. Assim, cada nova etapa revolucionária não representa, neste contexto, uma alteração

absoluta de padrão, mas sim inaugura uma nova fase do ciclo econômico, dentro do mesmo sistema em curso. Nesse mesmo sentido, SCHUMPETER (1997) destaca que as crises são parte integrantes de um ciclo econômico, e ocorrem em razão da inserção de uma nova combinação de fatores de produção, que gera a sua desestabilização. Assim, a um sistema, inicialmente estável, é introduzida uma nova modalidade ou combinação de fatores produtivos, gerando um aumento da quantidade de novos produtos e, por consequência, uma situação de desequilíbrio. Ingressa-se, então, na fase de queda de preços e elevação dos custos e, por fim, o início da crise / depressão, decorrente da necessidade do próprio sistema em reabsorver e liquidar os excessos produzidos para, então, retornar ao estado inicial de estabilidade.

O processo de introdução de novos fatores desestabilizadores, essencial à manutenção do sistema capitalista, é denominado de destruição criadora, ideia forjada pelo autor já no ano de 1942, e sobre o qual discorre:

> Essas revoluções não são permanentes, num sentido estrito; ocorrem em explosões discretas, separadas por períodos de calma relativa. O processo, como um todo, no entanto, jamais para, no sentido de que há sempre uma revolução ou absorção dos resultados da revolução, ambos formando o que é conhecido como ciclos econômicos. Este processo de destruição criadora é básico para se entender o capitalismo. É dele que se constitui o capitalismo e a ele deve se adaptar toda a empresa capitalista para sobreviver. (SHUMPETER, 1961, p. 110)

O surgimento do conceito clássico de revolução ocorreu durante a segunda metade do século XVIII, cuja ideia central era a compreensão da História como “um processo linear e contínuo de realização das ações humanas nas quais o futuro se afigurava como a promessa de concretização de um novo mundo, uma tarefa da revolução” (SILVA, 2015, p. 251). A verificação da continuidade, ou não, do sistema econômico se revela útil, na medida em que a utilização do termo “revolução” sugere a ideia de ruptura absoluta e, por consequência, da necessidade da criação de novos institutos para essa nova realidade. Diante disso, entender se há, de fato, uma efetiva revolução no mundo do trabalho, em específico no caso do trabalho por meio de plataformas digitais, torna-se relevante na medida em que tal resposta poderá auxiliar na tarefa de compreender se o atual ordenamento é compatível ou demanda a criação de novos institutos para proteção dos trabalhadores inseridos nessa realidade.

Em breve síntese do exposto no capítulo precedente, a primeira Revolução Industrial ocorreu entre 1760 e 1850, na Inglaterra, propiciada pela mecanização do trabalho humano, em especial o surgimento da máquina a vapor, e utilização de matrizes energéticas mais eficientes, que possibilitaram um enorme salto produtivo em relação ao período anterior, ocasionando uma ruptura de paradigmas. A segunda, iniciou-se a partir de 1850, com a expansão e consolidação da sociedade industrial em outros países europeus centrais, como Alemanha, França e Itália, e também nos Estado Unidos, além da utilização de aço, energia elétrica, combustíveis fósseis e o surgimento das locomotivas a vapor e do motor a explosão. É desse período, ainda, a adoção dos modelos tayloristas e fordistas de sistematização e racionalização da produção, que deram origem às linhas de montagens e produção em massa, também responsáveis por um novo salto de produtividade e revolução nos costumes.

De acordo com GORENDER (1997), as deficiências decorrentes do sistema fordista-keynesiano algumas décadas após a sua implantação, como a desmotivação dos empregados, queda da produtividade e da qualidade dos produtos, necessidade de manutenção de grandes estoques, em meio às crises financeiras mundiais, como o choque do petróleo em 1973, evidenciaram a insuficiência de tal sistema às inovações tecnológicas e automações eletrônicas, levando à adoção do modelo japonês toyotista. A terceira Revolução corresponde, portanto, àquela iniciada na década 1960, denominada também de Revolução Digital, com o avanço da informática, da robótica, desenvolvimento das telecomunicações, utilização de computadores pessoais e da engenharia genética, além da internacionalização da economia e até mesmo o surgimento da internet, na década de 1990.

HOBSBAWM (2014) afirma que a partir da década de 60 os territórios e fronteiras dos Estados deixaram de ser o ponto básico das operações para se tornarem complicadores, na medida em que a economia se tornava cada vez mais internacional. Foi a chamada “Era de Ouro”, que coincide com a política baseada no Estado de Bem-Estar Social nos países desenvolvidos do Ocidente. Nesse contexto, três aspectos caracterizam o período: a expansão das empresas multinacionais, a divisão internacional do trabalho e o aumento do financiamento externo. Em um dado momento da década de 1970, a economia se torna transnacional, ganhando força global efetiva e minimizando cada vez mais as fronteiras estatais. O autor destaca que esse resultado se deve à revolução no transporte e na comunicação, que tornou

possível a globalização dos processos produtivos, inclusive no que tange à indústria eletrônica, preparando assim terreno para a revolução seguinte.

Conforme se nota, o período entre a segunda e a terceira Revolução é bem menor que aquele compreendido entre a primeira e a segunda, o que demonstra que o avanço tecnológico possui efeito exponencial, capaz não apenas de introduzir novos sistemas produtivos, mas de acelerar cada vez mais os processos de ruptura entre estes. Dessa forma, apenas algumas décadas após o marco inicial da terceira Revolução, fala-se já na quarta Revolução Industrial, forjada na estrutura produtiva do início do século XXI. Tal fenômeno é compatível com a teoria desenvolvida por Gordon Moore, co-fundador da Intel, denominada de Lei de Moore, segundo a qual a capacidade dos *microchips*, elemento básico do desenvolvimento dos sistemas de informação computadorizados, duplica, aproximadamente, de 18 em 18 meses; apesar de a referida "lei" já ter sido declarada como ultrapassada diante do aumento ainda maior de tal velocidade nos últimos anos, a mesma serve para demonstrar que, dito em outros termos, o desenvolvimento tecnológico apresenta um crescimento exponencial, e não linear (MOORE'S, 2017).

As principais características apontadas para a quarta Revolução são a utilização de smartphones (não mais apenas para comunicação, mas também para contratação de serviços, diversão e gerenciamentos de tarefas), emprego de inteligência artificial, sobretudo no setor de serviços, *machine learning*, desenvolvimento da internet das coisas, cidades inteligentes, realidade virtual, ênfase na mobilidade, conectividade, redução de custos operacionais e economia sob demanda. Se a primeira e segunda revoluções operaram profundas modificações sobre o corpo humano, libertando-o do trabalho pesado, que passou a ser realizado pelas máquinas, a terceira e quarta revoluções alteram as próprias estruturas de raciocínio do ser humano, criando novas formas de interação entre os homens, e entre o homem e a máquina.

De acordo com SCHWAB (2016), a quarta Revolução se caracteriza pela convergência de tecnologias digitais, físicas e biológicas, com reflexos na maneira do ser humano viver, se relacionar e trabalhar. Não se trata de meras tecnologias emergentes, mas sim de um novo sistema construído sobre a infraestrutura digital criada pela etapa anterior, com reflexos em todos os setores da indústria em velocidade sem precedentes na História. De outro lado, os reflexos apontados no mundo do trabalho se tornam palpáveis a partir de previsões realizadas, segundo as

quais a revolução em curso poderá representar a extinção de cerca de cinco milhões de vagas de trabalho nos 15 países mais industrializados. Para o autor, existe uma tendência de o trabalho se deslocar do paradigma da relação duradoura para o de uma série de transações, de maneira que os prestadores de serviço deixam de ser empregados no sentido tradicional, e passam a ser trabalhadores independentes, para a realização de tarefas específicas.

Por sua vez, DE MASI (2017), defende que o homem vem paulatinamente criando condições para a libertação total do trabalho: primeiramente, libertou-se da escravidão do período Antigo; depois, do esforço, da Idade Média até meados do século XX; e, desde a 2ª Guerra Mundial, vem criando condições para libertação total do trabalho; porém, diferentemente de outras épocas, tal situação representará conforto e qualidade de vida, e não mais a marginalização e miséria. Nesse sentido, afirma que:

> Em linha de princípio, toda vez que a inovação tecnológica e organizacional permitiu transferir esforço humano para as máquinas, geraram-se duas diferentes reações: num primeiro momento, o fenômeno foi visto como precursor de desemprego e ameaça ao equilíbrio social; num segundo momento, foi valorizado como alforria da escravidão do trabalho.

CASTELLS (2016) afirma que a interação entre tecnologia e trabalho se trata de um movimento constante, o qual, ao invés de representar uma ruptura absoluta, revela um padrão:

> Primeiro, a mecanização e, depois, a automação vêm transformando o trabalho humano há décadas, sempre provocando debates semelhantes sobre questões relacionadas a demissão de trabalhadores, ‘desespecialização’ *versus* ‘reespecialização’, produtividade *versus* alienação, controle administrativo *versus* autonomia dos trabalhadores.

FREITAS JUNIOR e SILVA (2017) destaca como tendência o declínio do emprego típico como principal forma remunerada de ocupação, o surgimento de novas formas de trabalho oferecidas sob bases precárias e a consequente necessidade de se criar uma nova abordagem para a proteção do trabalho inserido em um contexto de crescente instabilidade. Não obstante, BAKER (2013) afirma que tal situação decorre, em maior medida, de problemas relacionados ao contexto político, social e econômico (tais como problemas na distribuição de renda, falta de representatividade dos sindicatos e a desregulação no setor financeiro), do que do mero desenvolvimento

tecnológico, não podendo este ser apontado como fator determinante para a precarização ou até mesmo eliminação dos postos de trabalho típicos.

De tal modo, afasta-se o argumento simples e determinista de que a tecnologia será a responsável por acabar com o trabalho como é entendido hoje pois, ainda que isso venha a ocorrer como concretização do cenário previsto pelo pesquisadores, talvez o seja em razão de motivos diversos. É inegável o processo de mudanças pelo qual o mundo do trabalho passa atualmente, de maneira que é possível observar alterações nas estruturas produtivas; existe um processo de gradação da subordinação jurídica, da disciplina vertical e hierarquizada para uma estrutura mais flexível e horizontal, caracterizada pelo trabalho colaborativo, assalariados de alta qualificação e *free lancers*, impondo a necessidade de releitura das concepções atuais acerca da subordinação e do contrato de trabalho, sob pena de esvaziamento do sentido do ramo juslaboral.

Não é crível, todavia, que se fale no fim do trabalho subordinado, mesmo diante das alterações tecnológicas experimentadas, tendo em vista que é o mesmo quem legitima todo o sistema de produção capitalista, ao permitir ao detentor do capital a utilização do trabalho assalariado para incrementar seu lucro. Assim, enquanto se mantiver o referido sistema produtivo, será pouco provável que desapareça o trabalho subordinado (FERREIRA, 2017).

Outrossim, TOMASSETTI (2017) defende que a narrativa da uberização das relações de trabalho (ou seja, serviços prestados sob o paradigma aparentemente disruptivo da economia compartilhada) nada mais representa do que aparato ideológico de sustentação para o desenvolvimento de uma nova era do capitalismo, em direção à liberalização e abstração do capital.

2.2 Novas economias e plataformas digitais

A última edição da pesquisa TIC Domicílios, disponibilizada em 2016 e realizada anualmente pelo Centro Regional de Estudos para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação (Cetic.br), do Comitê Gestor da Internet no Brasil (CGI.br), revelou que em 2015 o telefone celular ultrapassou o computador como equipamento mais utilizado para navegar na internet. No Brasil, 58% da população com 10 anos de idade ou mais possui acesso à internet, e, destes, 89% o realizam por meio de aparelho celular, e 65% por meio de computador de mesa ou tablete; em 2014, apenas

19% dos usuários da rede utilizavam o telefone celular para essa finalidade, o que revela o crescimento vertiginoso do acesso via smartphone e a tendência da mobilidade no consumo de informação e prestação de serviços (CETIC, 2016).

A maior acessibilidade à aquisição de smartphones e, por consequência, à internet, nos últimos anos, permitiu acesso maciço de milhões de pessoas a um ambiente de consumo digital, por meio de aplicativos de compras ou de prestação de serviços, criando assim não apenas um novo perfil de comportamento, em especial nos grandes centros urbanos, mas também um novo modelo de negócios. Os avanços tecnológicos geraram queda dos custos de transação e a expansão de modelos *peer-to-peer*, ou seja, de ponta a ponta, sem a necessidade de um intermediário, característico do que se denomina economia compartilhada.

Em termos gerais, a economia compartilhada privilegia a noção de acesso em detrimento da posse dos bens, motivada por questões econômicas, ambientais e sociais. O discurso da sustentabilidade e do esgotamento da capacidade de reabilitação do planeta em face do consumo desenfreado de recursos e matérias primas, bem como a crise econômica, desencadeou um processo de modificação do paradigma de consumo típico da economia capitalista, orientado por princípios como responsabilidade, reaproveitamento dos bens e colaboração mútua entre os individuos de uma comunidade (o que, no mundo digital, é possivel por meio do sistema *peer-to-peer*).

Conforme ressaltam MARTINS e ALMEIDA (2017, p. 57), ao tratar da tendência de aproveitamento de recursos e de incentivo às trocas em detrimento do consumo, impulsionada pela geração dos *millenials* (nascidos do início da década de 1980 até meados da década de 1990), “o foco deixa de ser a conquista (posse e/ou propriedade), passando a ser apenas o uso, não somente porque essa geração não valoriza a aquisição de bens, mas também em razão das condições econômicas desse grupo”.

Para BARCELLOS e GASPARY (2006), o sistema *peer-to-peer* é construído com base na colaboração entre os participantes e opera por meio do compartilhamento direto de recursos entre os nós, ou seja, entre cada usuário, inexistindo a intermediação de um servidor centralizado. Dessa forma, o funcionamento correto e eficiente do sistema P2P depende da participação voluntária de seus usuários.

SCHWAB (2016) apresenta como características da economia compartilhada a utilização de tecnologia, preferência do acesso à propriedade, partilha de bens pessoais, facilidade de acesso, maior interação social, consumo colaborativo e *feedback* do usuário compartilhado de forma aberta, fortalecendo assim o sistema baseado na confiança. Diante disso, afirma que “a partilha de bens ou serviços é geralmente habilitada por mercados *on line*, serviços de aplicativos / localização do celular ou outras plataformas tecnológicas”.

Por sua vez, de acordo com SCHOR (2014), a definição de economia compartilhada não é uníssona, uma vez que abrange modelos diversos, a saber: recirculação de bens, maior utilização de ativos duráveis, troca de serviços e compartilhamento de ativos produtivos. O conceito surgiu por volta dos anos 1990, nos Estados Unidos, tendo como marco a criação de sites como o Ebay, que permite a venda ou troca de produtos usados diretamente entre os usuários. No final da primeira década dos anos 2000, em meio ao contexto de crise econômica e do discurso da sustentabilidade ambiental, a ideia do compartilhamento ganhou força em outros setores, expandindo-se para outras espécies de negócios, como compartilhamento de caronas e imóveis.

Todavia, houve o surgimento contemporâneo de modelos de negócio que, embora não oferecessem compartilhamento de bens ou serviços propriamente dito, utilizavam *modus operandi* semelhante, oferecendo serviço por meio de plataformas digitais, com emprego de tecnologia de ponta, que permite ao usuário consumidor benefícios tanto em relação à comodidade da contratação como também em relação a seu preço, comumente inferior ao praticado no mercado tradicional.

Diante disso, o termo economia compartilhada passou a ser utilizado de forma indistinta, em meio ao entusiasmo com o surgimento de modelos de negócios via aplicativos, inclusive abrangendo empresas que, embora operem tecnologias informacionais de ponta, apresentam, em diversos aspectos, dinâmicas das relações de trabalho muito mais próximas as de empresas tradicionais, como é o caso do Uber, criada em 2009, na cidade de São Francisco, Califórnia, por Garrett Camp e Travis Kalanick. A disseminação dessa ideia indistinta acerca do que de fato integra ou não a economia compartilhada contribuiu para dificultar a identificação dos limites entre quem se utiliza de aplicativos de serviços em um contexto de efetiva contribuição e compartilhamento daqueles que tem na plataforma apenas um novo meio para execução de um velho trabalho.

Desde já, faz-se portanto necessário delimitar que a economia compartilhada se encontra inserida em um contexto mais abrangente, da economia digital, cuja essência consiste no deslocamento da economia baseada no átomo para baseada em dígitos binários eletrônicos ou “bits” (NEGROPONTE, 1995). Dentro da economia digital, por sua vez, encontram-se novas modalidades de prestação de serviços, quer tenham finalidade lucrativa (como é o caso de simples agências de emprego *on line* ou da prestação de serviços sob demanda, que correspondem para fins do presente estudo ao trabalho por meio de plataformas digitais) ou não (como é o caso da economia compartilhada em sua essência). Enquanto para alguns a economia digital representa a democratização, a possibilidade de redução de custos e, por consequência, de acesso a consumidores antes excluídos de determinados mercados, para outros o surgimento de tais modalidades de trabalho são decorrência da crise econômica e representam a precarização das condições de trabalho.

Embora o incremento tecnológico tenha criado as bases materiais para o surgimento dessas espécies de trabalho, PRASSL & RISAK (2016) entendem o fenômeno como resultante de fatores sociais existentes no mesmo período, como o desejo por maior flexibilidade no trabalho, concedendo assim maior relevância para figuras como os trabalhos por tempo parcial, por tempo determinado e trabalhos atípicos. O próprio desenvolvimento da internet fez nascer também novas possibilidades de ocupação, tendo em vista que, antes desta, seriam poucas as atividades passíveis de serem realizadas rapidamente, longe do local de trabalho, tampouco seria possível localizar imediatamente alguém disponível em tais condições. O acesso à rede proporcionou o preenchimento quase que completo dos intervalos de tempo ociosos, com pequenas tarefas, permitindo aos trabalhadores a possibilidade de realização de múltiplos afazeres, inclusive cuidados da casa e filhos ao mesmo tempo em que se trabalha, bem como a possibilidade de rendimentos extras àqueles que já possuem outra ocupação, de maneira a se criar um forte apelo ao trabalho dito flexível.

A possibilidade de escolha da jornada é uma vantagem mais evidente, e possui duplo benefício ao trabalhador: tanto não há obrigatoriedade de se trabalhar por muitas horas caso não se deseje exercer longas jornadas, quanto tampouco existe uma limitação caso se deseje prestar os serviços por mais horas, a fim de aumentar os rendimentos. Todavia, outros pontos são também considerados como positivos pelos próprios trabalhadores, diante dos quais consideram preferível que a atividade

não sofra interferência de normas protetivas, sob pena de perda da alegada autonomia. Dentre eles, a inexistência de necessidade de se lidar com um superior hierárquico humano, fato causador de inúmeros conflitos no ambiente de trabalho, bem como a possibilidade de empoderamento das camadas sociais menos favorecidas que, em empregos típicos, seriam colocadas em situações desiguais em relação a outro trabalhadores, ao passo que nos serviços prestados pelas plataformas gozam de liberdade mais ampla quanto a suas atuações, como é o caso da escolha do local da prestação do serviço (DAS ACEVEDO, 2017).

Para STEFANO (2016), muitos dos trabalhadores que realizam esse tipo de serviço consideram que o fazem somente no tempo que seria destinado ao lazer, para obter renda adicional, e não o consideram dessa forma como “trabalho real”, o que fortalece o discurso pela desnecessidade de aplicação de normas protetivas (trabalhistas e sociais) a esse espécie de trabalhador, ou, na melhor das hipóteses, induz a ideia da necessidade de criação de categorias intermediárias, como contratantes dependentes, empregados independentes, dentre outras figuras.

De outro lado, a instantaneidade e maior precisão na contratação fez com que a demanda rapidamente se ajustasse a essa nova forma de oferecimento de serviços em detrimento dos meios tradicionais. Assim, no caso do transporte de passageiros, tornou-se muito mais rápido e prático solicitar transporte via aplicativo, informando o local exato via GPS bem como, previamente, o tempo e custo estimado para percorrer determinado trecho, do que a utilização do serviço tradicional de taxis. O grande número de motoristas que oferecem seu serviço por meio de aplicativos, em regiões centrais das grandes cidades que contam com sua presença, supre de forma mais eficiente seu público consumidor, minimizando situações indesejáveis como atrasos, indisponibilidade de motoristas e surpresa no preço ao final da corrida.

Também a crise econômica de 2008, nos Estados Unidos, teve impactos negativos em diversas economias do mundo todo, inclusive países da União Europeia e América do Sul, com consequente aumento das taxas de desemprego. Conforme explica OREIRO (2011), a crise de 2008 teve como evento detonador a falência do banco de investimento Lehman Brothers, no dia 15 de setembro de 2008, podendo ser considerada a maior crise do capitalismo desde a Grande Depressão de 1929 e, no caso do Brasil, ocasionou queda da produção industrial de quase 30% no último trimestre de 2008 e contração anualizada de 14% do PIB durante esse período. Com isso, os trabalhos ditos flexíveis, nos quais se incluem aqueles oferecidos por meio de

plataformas digitais, dadas as suas características a serem analisadas mais adiante, representaram verdadeiras oportunidades de geração de renda diante da crescente dificuldade para obtenção de empregos típicos e contratos de trabalho por prazo indeterminado. Dessa forma, a conjunção de fatores sociais, econômicos e sociológicos propiciaram a rápida adesão dos trabalhadores a essas novas modalidades de prestação de serviços.

Conforme bem pontuado por STEFANO (2016), não se trata de verificar se o trabalho na economia compartilhada deve ser permitido ou banido, mas, antes, de garantir que os trabalhadores tenham acesso a condições decentes de trabalho e proteção social enquanto vinculados a prestação de serviços em plataformas. O autor ressalta que existem dois tipos de trabalho desempenhados nesse contexto, a saber, o trabalho compartilhado (a expressão *crowdwork* é utilizada para designar essa espécie de labor, significando trabalho em multidão, ou seja, pequenas tarefas realizadas por diversas pessoas) e o trabalho sob demanda via aplicativo, conforme já destacado. Enquanto a primeira espécie opera *on line* e reúne prestadores e clientes ao redor do mundo todo, o trabalho sob demanda via aplicativo envolve a oferta *on line,* porém executada no mundo real e de forma local.

Aplicativos consistem em softwares que auxiliam o usuário a realizar determinada tarefa, por meio de processamento de dados, e podem atuar, dentre outras inúmeras possibilidades, como plataformas para oferecimento de serviços, tais como o Uber, EasyTaxi, AirBnB e iFood. Embora a palavra “plataforma” apresente significados variados, no contexto desta pesquisa exibe significado equivalente ao de serviços de aplicativos, de forma que “plataformas digitais de prestação de serviços” podem ser entendidas como softwares que permitem ao usuário a contratação, em ambiente virtual, de um determinado serviço, que poderá ser realizado tanto no próprio ambiente digital quanto também no mundo físico, por meio da utilização de processamento de dados e seguindo um conjunto das regras e procedimentos predefinidos pelo programa.

Para TIPPETT (2017), as plataformas podem ser classificadas em três espécies: compartilhamento da propriedade, como é o caso do AirBnB; prestação de serviços baseados na propriedade, como o Uber, e compartilhamento de serviços propriamente dito, como o TaskRabbit e Amazon MTurk. No caso das plataformas que oferecem compartilhamento de propriedade, o serviço adquirido pelo consumidor é precipuamente exclusivo, no sentido de escassez, na medida em que somente uma

ou algumas pessoas poderão desfrutar daquele bem por determinado período. O serviço não se relaciona a um trabalho específico, mas à transferência da posse de um bem por determinado período. Nesse sentido, embora represente uma ruptura de paradigmas para os setores afetados por sua inserção no mercado (no caso do AirBnB, o setor afetado seria o hoteleiro tradicional), não envolvem a prestação de labor, razão pela qual essa espécie de plataforma de serviços está fora do objeto da presente pesquisa. Por sua vez, a prestação de serviços baseados na propriedade, como é o caso do Uber, outros aplicativos de caronas, táxi, e prestação de serviços diversos (domésticos, pequenos consertos, profissionais do setor estético, dentre outros), envolve o efetivo trabalho do contratado pelo usuário consumidor.

Por fim, o compartilhamento de serviços propriamente dito envolve apenas a troca de serviços, sem envolvimento de qualquer bem material necessário a sua prestação. São serviços denominados de *crowdwork*, que aparecem também na classificação de Stefano, ou seja, trabalhos realizados por diversas pessoas, em que cada uma delas contribui com uma pequena parte de sua execução (microtarefas), e, ao final, a soma de todas as colaborações formará o produto final. Conforme esclarece PRASSL & RISAK (2016), trata-se geralmente de afazeres simples, que envolvem atividades repetitivas e altamente padronizadas ou automatizadas e pagamentos ínfimos por tarefa, tais como realizar descrição de imagens, classificação de dados e produtos, tradução e revisão de pequenos textos.

SCHOR (2014), por sua vez, adota classificação distinta, com base na orientação da plataforma, que se divide em monetizadas ou não-monetizadas, isto é, com ou sem finalidade lucrativa. Em ambos os casos, o fornecimento pode ocorrer *peer-to-peer* (P2P), isto é, de ponta a ponta (diretamente entre os usuários), ou *bussines-to-peer* (B2P), ou seja, de um fornecedor comercial para uma pessoa. A autora explica ainda que, em relação às plataformas com orientação monetizada, enquanto as P2P obtêm seus ganhos a partir das trocas, dependendo do número de transações realizadas, as B2P visam maximizar seus lucros a cada transação, como em uma empresa tradicional. De outro lado, plataformas não-monetizadas, visam à promoção da ideia de bens públicos e sustentabilidade, efetivamente fundadas no conceito de troca e compartilhamento.

No caso, o presente estudo tem como objeto as plataformas de prestação de serviços baseados na propriedade, conforme a classificação de TIPPETT, tendo em vista a predominância do elemento “trabalho” para sua caracterização. O termo

“baseado na propriedade” se justifica em razão de ser essa a espécie intermediária na classificação da autora, portanto envolve tanto a prestação de serviços, mas além do mundo estritamente digital, como também o compartilhamento da propriedade, a exemplo dos motoristas, que oferecem serviço, qual seja, transporte de passageiros / caronas, utilizando-se para tanto de seu próprio veículo. Quanto às demais espécies descritas pela autora, referentes ao compartilhamento de propriedade e de serviços, estas tem como fator predominante o do “compartilhamento”, explícito em suas próprias denominações, em detrimento do fator “trabalho”. Assim, embora em ambos os casos haja alguma intervenção humana para concretização do objeto, o valor recai diretamente sobre este, ou seja, sobre o resultado visado, enquanto nas plataformas de prestação de serviços baseados na propriedade o valor recai efetivamente sobre o serviço prestado. Ainda, considerando a classificação de SCHOR, pode-se dizer que o enfoque deste estudo tem como objeto as plataformas com orientação monetizada / finalidade lucrativa e adoção do modelo *peer-to-peer* (P2P).

Portanto, o trabalho em plataformas digitais, objeto da pesquisa, refere-se ao labor prestado sob demanda, via aplicativo, com finalidade lucrativa / orientação monetizada, modelo de fornecimento *peer-to-peer*, e cujo elemento predominante consiste na prestação de serviços baseados na propriedade.

2.3 O trabalho nas plataformas de prestação de serviços sob demanda

A questão do trabalho desenvolvido nas plataformas de prestação de serviços sob demanda tem sido objeto de ampla discussão em diversos países europeus e também nos Estados Unidos, quanto a sua classificação dentro das modalidades de trabalho preestabelecidas em cada ordenamento jurídico.

As correntes se dividem de forma que, de um lado, estão aqueles que acreditam que o trabalhador seria um profissional autônomo, gestor de um pequeno e próprio negócio, que contrata a plataforma para oferecer seus serviços a um amplo espectro de consumidores-usuários da base de dados da plataforma (corrente da autonomia); portanto, para essa corrente, a relação da plataforma com o prestador de serviço não seria de trabalho propriamente dito, mas sim uma relação em que o trabalhador ocupa a posição de cliente da plataforma.

De outro lado, estão aqueles que veem o trabalhador como um verdadeiro empregado e propõe um alargamento do campo de incidência e dos critérios

definidores da subordinação, com fundamento em elementos estruturais da relação, uma vez que o mesmo deve se amoldar à lógica operacional da plataforma para que possa desempenhar seu trabalho, portanto se subordinando às condições de trabalho inerentes ao modelo de negócio. No mesmo sentido expansionista, encontra-se ainda a corrente para a qual as normas protetivas trabalhistas deveriam ser estendidas a todas as espécies de trabalhadores, independentemente de sua classificação no ordenamento jurídico. Para essas correntes, a tendência é de pulverização da força de trabalho, diminuição do emprego típico, por prazo indeterminado e junto a um único empregador, e surgimento de postos de trabalho a serem ocupados de forma precária (tempo parcial, prazo determinado, eventual), por trabalhadores que prestarão serviços a diversos tomadores, com alta rotatividade, instabilidade das relações e reduzido poder de negociação, até mesmo diante da dificuldade em se identificar a sua representatividade em âmbito coletivo em razão da fragmentação do trabalho prestado.

Há, por fim, aqueles que defendem a criação de uma situação intermediária para regular essa espécie de trabalho, situada em uma zona cinzenta do ordenamento jurídico, tendo em vista sua situação peculiar e impassível de se amoldar à rígida classificação binária subordinação x autonomia; surgem, desse entendimento, a adoção de figuras atípicas, como o parassubordinado.

Os termos e condições de utilização das plataformas de prestação de serviços sob demanda, ainda que apresentem pequenas variações de acordo com cada país onde atuam, deixam expresso invariavelmente que a contratação ocorre de forma autônoma, não se estabelecendo qualquer vínculo de emprego entre as partes. No site da Uber do Brasil, a página de inscrição para motoristas traz essa informação de maneira clara já em sua primeira página, por meio da frase “Dirija com a Uber e ganhe dinheiro como autônomo”, e com destaque para os seguintes tópicos: “ganhe dinheiro”, “dirija quando quiser”, sem escritório, sem patrão”.

Um aspecto que pesa em favor da classificação do trabalhador como autônomo em plataformas digitais é a alegada propriedade dos meios de produção e a assunção dos riscos do negócio por parte do motorista, uma vez que seria de responsabilidade do mesmo a manutenção do veículo, seu principal instrumento de trabalho, bem como diante da inexistência de um patamar remuneratório mínimo, de forma que ficaria ao seu total critério definir a quantidade a ser trabalhada e consequentemente os ganhos. De acordo com DAVIDOV (2017), três elementos destacam, ao menos em um primeiro

momento, a autonomia desses trabalhadores: a) a liberdade de escolher por quanto tempo e quando trabalhar; b) a propriedade do meio de produção, no caso o veículo; c) o fato de muitos motoristas trabalharem por um número muito reduzido de horas por semana, afastando-se assim do padrão dos contratos típicos de emprego. O autor destaca que embora nenhum desses fatores seja novo ou inerente à economia digital sob demanda, os mesmos tornaram-se mais evidentes no contexto em análise.

Além disso, aparente inexistência de um controle humano sobre as condições de trabalho torna mais nebulosa a identificação de um efetivo poder diretivo, quando considerado o paradigma clássico da relação de trabalho. De acordo com GILLESPIE (2014), o algoritmo é um procedimento codificado capaz de transformar, por meio de etapas predeterminadas, dados recebidos em um resultado desejado, de forma a resolver um problema, não necessariamente se tratando sempre de um software. Diante da objetividade de sua operação e de sua natureza científica-tecnológica, os algoritmos são tidos como fórmulas neutras e impessoais, que auxiliam na seleção e organização de um grande volume de dados digitais de maneira imparcial, em contraponto ao controle humano, cujas decisões apresentam alto grau de subjetividade a partir de dados culturais, geográficos, grau de escolaridade, expertise em determinado assunto e até mesmo o estado de humor do sujeito responsável por decidir.

No caso da Uber, o algoritmo é responsável por detectar os trabalhadores disponíveis na área de solicitação da corrida, verificar os melhores trajetos, realizar o cálculo da tarifa levando em consideração a conjunção de inúmeros fatores (horário, condições de tráfego, dentre outros), além de organizar a reputação dos motoristas a partir de avaliações feitas pelos passageiros, possibilitando assim estipular padrões que condicionam o desempenho de seus serviços. Todas essas tarefas são realizadas a partir da simples conexão do motorista ao aplicativo, momento a partir do qual estará disponível para atendimento de qualquer usuário que solicite o serviço de transporte, em um raio determinado pela Uber; tal sistema permanece em funcionamento de forma ininterrupta, cabendo ao motorista se desconectar no momento, horário e dias em que entender mais convenientes.

Em síntese, a dinâmica dos serviços prestados pela Uber, assim como em outras plataformas similares, ocorre da seguinte maneira: a empresa recebe a solicitação de serviço por meio do aplicativo e, imediatamente, envia-a para os motoristas localizados nas proximidades, em um raio a ser determinado pela empresa;

com o aceite do primeiro motorista, o mesmo passa a ser o responsável pela realização do serviço, consistente no transporte do passageiro consumidor. O preço do serviço e percentual a ser repassado ao motorista são definidos pela plataforma; as formas de pagamento também deverão ser aquelas estabelecidas pela empresa, e, ao final do transporte, é enviado pela Uber diretamente ao e-mail do passageiro um recibo de pagamento, contendo ainda outros dados como trajeto, distância percorrida e tempo (o que revela a total possibilidade de controle sobre os horários praticados pelos motoristas); o passageiro também recebe uma solicitação, para que avalie, de 1 a 5 estrelas, o condutor, podendo ainda inserir algum comentário. Em caso de reclamação do consumidor, a mesma é atendida diretamente pela plataforma, e não pelo motorista, que, ao menos em tese, não deve realizar contato direto com o cliente do aplicativo, salvo para se comunicar em caso de dúvidas, como o local onde o passageiro se encontra, caso este não tenha marcado corretamente no GPS.

Segundo ORTEGA (2018), o motorista tem o dever de seguir o código de conduta da Uber, inclusive recomendações referentes a vestuário, músicas, limpeza e padrão dos veículos, bem como se obriga a manter a boa imagem da plataforma em relação a seus usuários e obrigações referentes a confidencialidade. A plataforma não aceita substituição de motorista para o veículo cadastrado, tendo em vista que, para que possa se habilitar junto a plataforma, o trabalhador deve apresentar documentação específica para comprovar sua aptidão para atividade de transporte de passageiros, bem como se submeter a um treinamento específico para tanto, ainda que inexista propriamente um processo seletivo. Em caso de reiteradas queixas de clientes ou média abaixo da exigida (nota 4,6), a plataforma se resguarda ao direito unilateral de suspender o motorista por 48 horas ou até mesmo de desligá-lo de seu rol de trabalhadores; além disso, uma vez conectado ao aplicativo, deve aceitar pelo menos 80% dos serviços solicitados, e, caso não atenda três solicitações consecutivas, ou ainda se realizar o cancelamento de um serviço já aceito, poderá sofrer suspensão temporária da plataforma ou um aviso de advertência. (informação verbal)[1]

[1] Informação fornecida por Fernando Fita ORTEGA na palestra “Instrumentos implementados para proteção dos trabalhadores em plataformas digitais no marco europeu”, realizada pela AASP Educacional, em 2018.

Considerando a realidade acima apresentada, a corrente defensora do acesso desses trabalhadores a um patamar protetivo mais elevado, tanto em relação às normas trabalhistas quanto sociais, busca demonstrar que a alegada liberdade e ausência de controle que caracterizaria a autonomia não são reais, quando considerado o contexto em que se desenvolve essa espécie de trabalho. O controle de jornada, antes essencial para definição do poder diretivo do empregador sobre os empregados, perdeu força como critério definidor de subordinação diante da possibilidade de se realizar diversos tipos de trabalho a qualquer hora e em qualquer lugar – tal qual o teletrabalho, explorado no capítulo anterior – o que impõe a análise realizada sobre a revisão desse e outros critérios considerados como paradigmas para definição da relação de emprego.

Ademais, a ideia do algoritmo como algo objetivo e imparcial é colocada em xeque, sob o fundamento de que sua fórmula determinante é, em última instância, elaborada pela vontade humana, com vistas a um fim específico e desejado pelo sujeito empreendedor, havendo unicamente a automação da vontade humana para o cumprimento de determinada finalidade, mas não a sua eliminação. De acordo com ROSENBLAT e STARK (2016), sua utilização por aplicativos gera uma assimetria entre a plataforma e motoristas, uma vez que estes pouco têm acesso às informações sobre precificação, dados dos usuários de serviços, critérios para tomada de decisões pela plataforma, inclusive em relação às classificações sobre si mesmos, ao passo que, de outro lado, o aplicativo possui total domínio sobre as informações do motorista, o que possibilita o exercício de controle sobre as condições de trabalho e sobre o próprio trabalhador.

Acerca do controle realizado por meio de algoritmos nas plataformas digitais de prestação de serviços sob demanda, TEODORO, D'AFONSECA e ANTONIETA (2017) descrevem que:

> De acordo com o número de estrelas recebidas, a cada viagem realizada, poderá o motorista da Uber permanecer com o acesso liberado ao aplicativo e continuar trabalhando, ou, comumente sem aviso prévio, ser provisoriamente desligado, caso não alcance os pontos mínimos fixados pela empresa. Em casos mais severos, poderá o algoritmo da Uber, segundo as programações somente por ela compreendidos e completamente estranhas ao motorista, dar a este o destino fatal do mundo cibernético: ser desconectado.

As autoras ressaltam, ainda, que os serviços oferecidos pela Uber não apresentam qualquer novidade, exceto pelo ponto de vista do cliente, tendo em vista que a dinâmica do trabalho prestado é a mesma realizada por um taxista ou pelos empregados de uma empresa de transporte, existindo inclusive um incentivo velado para que o trabalhador preste serviços exclusivos a essa plataforma. Trata-se de um serviço prestado com base no padrão clássico, hierárquico e verticalizado. Assim, os lemas da empresa como “faça seu próprio horário” ou “seja seu próprio patrão” não são compatíveis com a realidade desses trabalhadores, que de fato poderão laborar no horário e pelo tempo que quiserem, mas caso não o façam de forma contínua e em jornada similar à de um empregado padrão, não conseguirão auferir renda necessária tanto para seu sustento quanto para arcar com as despesas do veículo como combustível, seguro e manutenções.

DAS ACEVEDO (2017) argumenta que inexiste um efetivo processo de disrupção no caso dos serviços prestados por meio das plataformas digitais, capaz de afastar seus trabalhadores da tutela a que se submetem todos os demais trabalhadores de empresas tradicionais e empregadoras de mão-de-obra, uma vez que não houve uma mudança estrutural das relações de trabalho. A ausência de controle diretivo palpável por parte do tomador dos serviços é situação que ocorre também em outras modalidades de trabalho nas quais, nem por isso, é afastada a ideia da relação de emprego; todavia, ainda assim a suposta ausência de controle sobre a forma de prestação do trabalho é um conceito fortemente associado às empresas que operam na economia digital, inclusive utilizado como bandeira da liberdade de seus trabalhadores.

De acordo com DAVIDOV (2017), a manutenção de empregados distantes da sede ou do espaço físico das empresas é algo recorrente na economia atual e até mesmo anterior ao surgimento do trabalho por plataformas digitais, sendo a tecnologia um instrumento que permite fortalecer ainda mais o monitoramento sobre os trabalhadores, e não afrouxar como pode parecer à primeira vista.

No mesmo sentido, MARTINS e ALMEIDA (2017), ao discorrer sobre a importância dos mecanismos de controle para a manutenção dos motoristas da plataforma, ressaltam que o motorista deve obedecer a uma taxa limite de cancelamentos, de forma que, uma vez conectado ao sistema, não poderá recusar um número de corridas superior ao permitido, bem como deve permanecer com uma média de avaliação pelos usuários superior à nota mínima estabelecida pela Uber,

sob pena de seu desligamento. Além disso, a empresa é responsável ainda por definir padrões de vestuário, forma de remuneração e obrigatoriedade da utilização do aplicativo para prestação do serviço. Os autores destacam também que, a despeito de a identificação do tipo de trabalho prestado vá depender da análise de cada caso concreto (ora poderá ser definido como autônomo, ora como eventual, ora como subordinado, a depender da realidade de cada motorista, que poderá, inclusive, realizar o mesmo trabalho a aplicativos diversos, ou até mesmo outros trabalhos que em nada se relacionem com o objeto da plataforma), os trabalhadores que prestam essa espécie de serviço costumam se encontrar em posição de assimetria em relação ao tomador do serviços e vulnerabilidade social, o que os torna mais suscetíveis a abusos no ambiente laboral, seja em relação a remuneração, jornada e até inobservância de normas de saúde e segurança.

Embora a Uber se auto defina como empresa de tecnologia, cujo principal serviço consiste na intermediação eficaz entre motoristas e usuários de seus serviços, tal afirmação encontra resistência, diante dos questionamentos – seja no meio acadêmico ou em disputas judiciais – sobre a natureza das relações de trabalho nas plataformas digitais. De acordo com a decisão proferida pelo Tribunal de Justiça da União Europeia no final do ano de 2017, em uma disputa sobre a natureza do aplicativo, a empresa deve ser considerada como uma empresa de transporte, e, assim seguir as mesmas regras das companhias de taxi bem como pagar benefícios trabalhistas aos motoristas para que possa atuar nos países do bloco europeu. Já no ano de 2015, decisão proferida pela Corte do Estado da Califórnia declarou que os motoristas da Uber deveriam ser considerados empregados, e não contratantes autônomos, com fundamento na existência de poderes inerentes à relação de emprego por parte da empresa, sobretudo no que diz respeito aos sistemas de monitoramento e avaliação (ISAAC, SINGER, 2015).

Para STEFANO (2016), o sistema de avaliação da performance dos trabalhadores pelos usuários dos serviços, presente na maioria das plataformas digitais, é uma forma sutil porém altamente eficaz de controle. Isso porque o trabalhador é avaliado de forma contínua, a cada tarefa realizada, por meio de mecanismos automatizados que recolhem as avaliações dos clientes e organizam de maneira rápida e eficaz a classificação do serviço realizado, controle este que seria impensável à época do surgimento das linhas de produção. Portanto, embora ausente a figura humana no superior hierárquico que vigia de forma direta o serviço realizado,

o controle se opera hoje por outro meios, mais eficientes e que possibilitam ao tomador do serviço decisões como o desligamento imediato dos prestadores que tenham uma performance considerada inadequada pelas políticas do aplicativo, portanto sem qualquer margem para atuação da alegada autonomia na decisão da forma e condições da prestação do trabalho.

O autor alerta, inclusive, que as avaliações realizadas pelos consumidores não possuem qualquer padrão técnico, e ainda podem sequer ocorrer por grande parte dos usuários, levando a uma interpretação errônea em relação ao prestador de serviços. Embora os usuários também possam ser avaliados pelos trabalhadores, é evidente que isso não representa qualquer igualdade na relação, tendo em vista que aqueles sofrerão pouca ou nenhuma consequência em razão de más-avaliações recebidas, ao passo que para o trabalhador poderá representar a perda de sua fonte de renda.

O controle realizado pela empresa não se limita às avaliações dos motoristas, mas também pela possibilidade de monitoramento em tempo real desde o trajeto realizado até padrões de aceleração e frenagem, sob o fundamento de buscar melhorias nos serviços prestados. Sem prejuízo da real finalidade da coleta desses dados (que poderão, inclusive, ser utilizados em desfavor do motorista quando o mesmo adotar conduta fora dos padrões determinados pela empresa), fica claro que a possibilidade de controle do trabalhador, nos mais diversos aspectos, é algo não apenas possível, mas ainda mais minucioso e rígido do que o realizado por um ser humano nas fábricas do início do século XX. Com isso, as plataformas são apenas a última palavra em sofisticação do controle invisível e à distância, e não uma autêntica disrupção em relação aos padrões anteriores (DAS ACEVEDO, 2017).

Sobre as peculiaridades apresentadas pelos trabalhadores que prestam serviços por meio da Uber, MARTINS e ALMEIDA (2017, p. 63) destacam que “os motoristas na empresa não são simplesmente autônomos, podem até ser, contudo possuem características especiais, como a dependência da empresa à atuação dos motoristas, e a dependência dos motoristas aos serviços fornecidos pela empresa”. Tal dependência é revelada, dentre outros fatores, pelo reduzido grau de autonomia de tais trabalhadores, não lhes sendo permitido deliberar sobre o percentual a ser recebido a cada corrida, sobre a forma de pagamento (tanto o realizado pelo usuário quanto pela plataforma) e a própria dependência da estrutura do aplicativo para oferecimento do serviço, inclusive sujeitando-se a sua instabilidade, o que

caracterizaria subordinação em sua modalidade integrativa. Para os autores, trata-se, na verdade, não de mera flexibilização das condições de trabalho, mas sim de sua precarização, ao remover a proteção inerente ao trabalhador subordinado, aqui revestido de autônomo da nova economia.

Outro ponto relevante se refere ao fato de que o lucro gerado à empresa advém justamente do trabalho prestado por seus motoristas, e não do desenvolvimento de novas tecnologias. Tanto que a empresa vem realizando maciço investimento em carros autônomos, em parceria com empresas tradicionais do setor automotivo, como é o caso da Volvo. De acordo com anúncio realizado pela Uber no final de 2017, a estimativa é de aquisição de cerca de 24.000 veículos autônomos (modelo XC90 SUV), com o objetivo de substituir o atual modelo de utilização de motoristas humanos por carros autônomos, já a partir do ano de 2019; em Pittsburgh (Pensilvânia), já haverá veículos dessa modalidade em operação (GIBBS, 2017). Apesar de, em um primeiro momento, aparentar que a presente discussão poderá se tornar obsoleta em um futuro próximo, há de ser observar que, conforme já ressaltado na introdução do presente trabalho, a Uber é utilizada aqui apenas como um paradigma desse modelo de negócio (dada a sua relevância tanto em termos numéricos quanto em termos geográficos), tendo em vista que diversos serviços poderão continuar a ser oferecidos aos consumidores sob essa mesma dinâmica, o que justifica assim a relevância do tema.

DUBAL (2017a), em artigo que traça um paralelo entre a evolução das condições de trabalho dos taxistas da cidade de São Francisco (Califórnia), e as verificadas atualmente em plataformas como o Uber, cujo surgimento ocorreu no mesmo local, refere que a discussão de hoje se assemelha em grande parte àquela travada pelos taxistas que, no início do século XX, lutavam por seus direitos. Assim como os motoristas vinculados hoje a aplicativos, os taxistas de São Francisco no início do século passado pleiteavam melhores condições de trabalho, pois não gozavam de qualquer proteção social ou trabalhista. Após certo período, vieram a conquistar alguns direitos (em especial relacionados a jornada e remuneração, mas também quanto ao modelo de negócios e às regulações impostas à atividade), sobretudo em razão de sua organização como categoria profissional, o que lhes permitiu poder de barganha frente ao poder econômico.

Para a autora, não se trata de uma questão meramente econômica, mas também política, uma vez que a insegurança gerada afeta o processo de participação

democrática, ao precarizar relações e, por consequência, gerar desigualdade. Ainda, entende que a classificação estritamente binária entre empregados e autônomos gera uma fragmentação do poder de mobilização dos trabalhadores em geral em torno da luta pela melhoria das condições laborais, refletindo uma tendência cultural e política de valorização do pequeno empreendedor, muitas vezes submetidos a condições que pouca ou quase nenhuma autonomia possuem (DUBAL, 2017b). Nestes casos, o discurso é muitas vezes pela proteção do posto de trabalho, não importa a que custo, e não propriamente da pessoa do trabalhador e seus direitos enquanto ser humano, criando-se assim uma visão puramente econômica do desenvolvimento. Além disso, os trabalhos considerados precários e ocupados por pequenos empreendedores autônomos acabam por atrair trabalhadores com menores chances de inserção no mercado formal, como imigrantes e minorias raciais, levando assim à defesa e valorização de tais situações pelo próprio trabalhador. Necessário, assim, pensar-se em novas formas de abordar as classificações de trabalho.

PRASSL e RISAK (2016) defendem que o critério a ser utilizado para o enquadramento da relação não deve se focar na figura do empregado, mas, sim, do empregador, com base no reconhecimento de cinco funções típicas, a saber: a) poder de determinar o início e término da relação de trabalho; b) recebimento primário dos frutos gerados, ou seja, os valores pagos pelos usuários são destinados diretamente à plataforma que, somente após, realiza o pagamento ao prestador dos serviços; c) fornecimento do trabalho (que, no caso das plataformas, trata-se de processo realizado por algoritmos, responsáveis por combinar possíveis clientes e prestadores de serviços disponíveis em determinado momento) e respectiva remuneração; d) controle da gestão interna do empreendimento, inclusive por meio de avaliação de performance dos trabalhadores, aplicação de punições e determinação das condições objetivas da prestação de serviço; e) por fim, gerenciamento do mercado externo, o que significa a responsabilidade por promover a atividade, bem como a assunção dos riscos do negócio, captação e retenção de clientes. Com base nessas cinco funções, propõe uma definição funcional de empregador, segundo a qual se trata de uma entidade, ou combinação delas, que desempenham um papel decisivo nas funções da relação de emprego, reguladas como tal pelo Direito do Trabalho.

Para DAVIDOV (2017), deve-se utilizar uma abordagem intencional, no sentido de se buscar o propósito da norma. Isso significa a verificação de cada caso concreto, e, se após a aferição dos critérios usuais para confirmação da existência ou não da

relação de emprego, não se tenha chegado a uma conclusão adequada, deve-se analisar se o propósito da norma justifica a inclusão do trabalhador, tido como vulnerável na relação em concreto, na esfera protetiva das leis trabalhistas. Tal proposta é criticada em razão de seu elevado grau de discricionariedade, ao deixar a decisão sobre conceitos vagos (tais como adequação e vulnerabilidade) ao arbítrio da interpretação do julgador; de outro lado permite que se busque a finalidade da norma de maneira mais universal, ao não definir previamente os pontos que devem ser considerados de acordo com a situação em concreto, em detrimento de posições seletivas e excludentes.

Diante disso, mais adequado do que se questionar se a existência do Direito do Trabalho estaria ameaçada no cenário do século XXI, é buscar compreender de qual maneira o mesmo continuará a existir, como o conceito de subordinação deve ser reinterpretado e a partir da análise de quais critérios, bem como verificar os desafios a serem enfrentados.

3. EXPOSIÇÃO DOS DADOS COLETADOS

Os dados coletados para exame no presente estudo consistem em decisões de tribunais, brasileiros e estrangeiros (em especial Estados Unidos e União Europeia), em reclamações trabalhistas individuais com pedido de reconhecimento de vínculo empregatício, em virtude da discussão acerca da natureza do trabalho prestado pelos motoristas da Uber – se autônomo ou subordinado. Por meio da análise de conteúdo das decisões, buscou-se determinar os critérios adotados por cada uma das decisões como fundamento para o reconhecimento da existência ou não do elemento subordinação e de eventual relação de emprego entre as partes.

Foram eleitas dez categorias de análise, passíveis de fundamentar a decisão sobre a existência de vínculo empregatício e trabalho subordinado, seja em sua dimensão clássica, objetiva ou estrutural, a saber: a) possibilidade de controle da jornada realizada pelo trabalhador e predeterminação de jornada mínima ou máxima, bem como obrigatoriedade de observância de intervalos; b) propriedade dos meios de produção; c) assunção dos riscos do empreendimento e organização empresarial própria; d) destinação imediata dos frutos do trabalho; e) gerenciamento do mercado externo, captação e retenção de clientes; f) pessoalidade na prestação dos serviços; g) dependência econômica; h) possibilidade de vigilância dos atos praticados pelos trabalhadores; i) poder diretivo em potencial (poder de iniciar e terminar a relação de forma unilateral, aplicação de punições, avaliações de desempenho); j) grau de integração do trabalhador na estrutura da empresa do tomador e identidade dos serviços prestados pelo trabalhador com o objeto do tomador.

Referidas categorias buscam refletir de maneira sintética uma ideia central, e por essa razão deixam de capturar toda a força retórica do discurso do julgador, sempre mais abrangente, em proveito do maior grau de abstração, necessário para que a categoria eleita seja comum a outros casos e, portanto, passível de aplicação e replicação. Ainda, a despeito de possíveis imprecisões decorrentes da técnica da análise de conteúdo, diante da impossibilidade de apreensão perfeita e integral dos acontecimentos do mundo real, quatro fatores justificam a validade de sua utilização: em primeiro lugar, os dados das ciências sociais não precisam ser exatos, e a aproximação razoável já é um dado vantajoso para análise, pois mesmo os dados coletados diretamente de suas fontes (no caso, se realizadas entrevistas com motoristas do Uber, ou com os juízes, e não a análise de suas decisões) é certo que

nem sempre as respostas dadas são fiéis à realidades; segundo, que eventuais distorções podem ser examinadas pelo próprio pesquisador, a fim de verificar a viabilidade de utilização dos dados; terceiro, que eventuais posições parciais adotadas pelos julgadores podem ser, exatamente, o que o pesquisador deseja investigar de forma a se buscar não a correção, mas o que justifica as decisões; por fim, decisões judiciais são uma rica fonte de dados para serem desprezadas por completo, inclusive tendo em vista que mesmo outros campos das ciências sociais não visam enunciar de maneira definitiva relações de causa e efeito em eventos complexos, mas sim identificar tendências mais aparentes e, portanto, dignas de atenção e estudo (HALL, WRIGHT, 2008).

Com isso, busca-se mapear o entendimento atual dos tribunais sobre a matéria, bem como, em decorrência, os desafios a serem enfrentados pelo Direito do Trabalho para que se alcance uma interpretação adequada sobre o tema do trabalho prestado por meio de plataformas digitais, em face da evolução do contexto social com reflexos no mundo do trabalho, em especial no que tange ao elemento da subordinação.

3.1 O aplicativo Uber como paradigma de análise

A prestação de serviços por meio de plataformas digitais abrange uma vasta gama de aplicativos cuja dinâmica consiste em conectar consumidores de determinados serviços a seus prestadores, mediante tecnologia *peer-to-peer*, sendo a remuneração destinada de forma direta à plataforma e, de forma indireta, ao prestador do serviço. Embora essa modalidade de prestação de serviços esteja presente em segmentos variados, como diaristas, manicures e cabeleireiros, as plataformas de transportes – a exemplo da Uber, Cabify e Lyft – tornaram-se populares entre os usuários, de forma que seu modelo de negócios se destaca como paradigma dessa espécie de trabalho.

No caso da Uber em particular, sua trajetória é ainda mais relevante por se tratar da pioneira do modelo de negócio que explora. Fundada nos Estados Unidos em 2010, a empresa iniciou suas operações no Brasil em 2014, primeiramente na cidade do Rio de Janeiro, passando para outras capitais, como Belo Horizonte e São Paulo, no mesmo ano. De acordo com informações do site da Uber, a plataforma, que se autointitula como indústria de tecnologia, está presente em 78 países e mais de 600 cidades pelo mundo, sendo 100 apenas no Brasil, onde possui mais de 500 mil

motoristas cadastrados; no mundo todo esse número atinge o patamar de mais de 3 milhões de cadastros ativos (UBER, 2018).

Ainda, é importante mencionar que no Brasil a empresa oferece cinco serviços distintos: uberX (serviço padrão de transporte de passageiros), uberPOOL (serviço de transporte de passageiros no qual estes podem compartilhar as corridas entre si, ainda que desconhecidos, caso desejem percorrer trajeto similar, reduzindo assim o custo individual do serviço); uberSELECT (carros mais confortáveis e espaçosos); uberBLACK (carros sedãs e de melhor categoria) e uberEATS (transporte de refeições de restaurantes para consumidores). Nota-se, portanto, que o aplicativo oferece uma ampla gama de serviços centrados no transporte urbano de pessoas e coisas, e em outros países existem ainda mais opções, como a contratação específica de carro SUV, marcas de luxo ou carros compactos destinados a viagens, além de serviços de frete e até mesmo voltados à saúde.

De outro lado, o site da empresa traz em sua página “Dados e fatos sobre a Uber” um rol de atividades relacionadas a “O que fazemos” e a “O que não fazemos”, de maneira que, em relação a estes, destaca não ser uma empresa de transporte; não ser um aplicativo de táxi; não ser um serviço de carona paga ou remunerada; não ser empregadora de nenhum motorista tampouco proprietária dos respectivos veículos.

Diante de tal cenário, a questão do status legal desses trabalhadores é objeto de discussão em diversos países nos quais atuam, dada a repercussão global de suas atividades, o que se constata com base nos dados apresentados sobre o funcionamento da empresa.

De tal modo, verifica-se que o modelo de negócios explorado pela Uber possui ampla representatividade não apenas no segmento específico de transporte, mas também das plataformas digitais de prestação de serviços com finalidade lucrativa de maneira geral, o que justifica a opção pela análise de decisões judiciais envolvendo unicamente essa empresa. A partir de tal verificação, será possível inferir conclusões aplicáveis aos demais trabalhadores que se encontram em posições semelhantes, ainda que em plataformas distintas.

3.2 Análise de conteúdo das decisões dos Tribunais trabalhistas brasileiros

Inicialmente, foi realizado busca de processos por meio de Certidão de Ajuizamento de Feitos Trabalhistas, nos quais figura como reclamada a empresa

UBER do Brasil Tecnologia Ltda, CNPJ 17.895.646/0001-87, junto aos sites dos vinte e quatro Tribunais Regionais do Trabalho do país, visando a mapear o número de processos em cada região e áreas de predominância. A obtenção da certidão eletrônica somente foi possível, todavia, em treze dos vinte e quatro tribunais pesquisados. Dentre os que não possuem emissão de certidão eletrônica, dois deles (TRT9 e TRT20) informaram sobre a existência de processos distribuídos em face da UBER, todavia sem detalhar os dados de cada feito. Os demais tribunais não prestaram qualquer espécie de informação sobre a existência ou inexistência de demandas em face da empresa.

Todavia, os dados obtidos possibilitaram de pronto verificar a existência de concentração expressiva de processos em face da Uber nos tribunais de São Paulo Capital (TRT2) e Minas Gerais (TRT3), com cento e quarenta e seis e noventa e dois processos, respectivamente, enquanto os tribunais das demais regiões que contam com emissão de certidão *on line* apresentaram no máximo dez feitos cada. Verificou-se também que grande parte dos feitos tramita ainda em fase inicial, portanto sem nenhuma decisão que envolva o mérito da demanda.

Além disso, uma vez que a totalidade dos ajuizamentos dos feitos ocorreu a partir do ano de 2016, considerando que a empresa iniciou suas atividades no país em 2014, inexistem até o momento recursos envolvendo processos em face da Uber para julgamento no Tribunal Superior do Trabalho, razão pela qual a pesquisa se limitou à decisão dos regionais.

A obtenção das certidões informando a quantidade de processos acima ocorreu em 03 de março de 2018 e se refere à totalidade de processos trabalhistas em face da Uber, o que envolve não apenas ações que discutem o reconhecimento de vínculo empregatício (as quais são o foco da pesquisa) como também aquelas em que a empresa figura na qualidade de terceirizada e, portanto, responsável subsidiária.

Dessa forma, foram selecionadas para análise unicamente as decisões (sentenças e acórdãos) proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo capital e baixada santista) e pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais), que tivessem por objeto o exame da relação jurídica havida entre as partes (trabalho autônomo ou subordinado), dada a maior expressividade do número de casos, e até mesmo por terem proferido as primeiras decisões no Brasil sobre o assunto, conforme será visto a seguir.

3.2.1 Decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

O número de decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região em processos ajuizados por motoristas da Uber, pleiteando o reconhecimento da relação de emprego, é de vinte e duas sentenças e onze acórdãos, até o momento da coleta de dados para realização desta pesquisa, no primeiro semestre de 2018. Das sentenças, quatro decidiram pela procedência / parcial procedência da demanda, com reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes e consequente condenação ao pagamento de verbas trabalhistas contratuais e rescisórias, enquanto dezoito delas julgaram pela improcedência da ação. Em relação aos acórdãos, os mesmos se posicionaram no sentido de afastar o reconhecimento do vínculo pretendido, seja por meio da manutenção da sentença de improcedência da vara de origem ou por reforma da decisão de procedência.

A decisão pioneira envolvendo a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda foi proferida no processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, que tramitou perante a 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, em 13 de fevereiro de 2017. De acordo com a conclusão da sentença de 46 páginas, que analisou de forma minuciosa diversos pontos peculiares dos serviços prestados pelo reclamante como motorista da Uber, a ação foi julgada parcialmente procedente para reconhecer o vínculo empregatício e condenar a reclamada ao pagamento de aviso prévio, férias proporcionais mais terço legal, 13º salário proporcional, recolhimentos de FGTS e respectiva multa de 40%, além de horas extras com adicional, adicional noturno, remuneração em dobro pelos feriados laborados, reembolso de despesas e aplicação da multa prevista no parágrafo 8º do art. 477, da Consolidação das Leis de Trabalho, e ainda obrigação de anotação da Carteira de Trabalho (CTPS) do reclamante.

A partir da leitura dos fundamentos da decisão, verifica-se que o julgador levou em consideração critérios além daqueles utilizados para verificação estrita da subordinação clássica, justificando a análise feita diante da natureza e potencial metaindividuais da demanda. A sentença realiza uma contextualização histórica, apontando como características do atual momento a disrupção tecnológica nas formas de produção, a fragmentação do processo produtivo e a propagação da terceirização irrestrita, inclusive no setor de serviços, desencadeada pela crise econômica a partir de 1973; ainda, destaca a autonomização dos contratos de trabalho, apresentando uma síntese da evolução das relações trabalhistas em face da tecnologia. O julgador

ressalta, todavia, que a despeito das mudanças tecnológicas, a ontologia do ramo juslaboral permanece, com o objetivo de se manter um patamar civilizatório mínimo, tendo em vista o princípio da dignidade da pessoa humana (no caso, a dignidade do ser humano trabalhador), bem como o princípio orientador de todo o ordenamento trabalhista, qual seja, da primazia da realidade, segundo o qual esta deverá prevalecer sobre a forma.

A sentença passa, assim, à análise de cada um dos cinco elementos definidores da relação de emprego trazidas pela CLT: pessoa física, pessoalidade, subordinação, não eventualidade e onerosidade.

Quanto aos dois primeiros, ressalta que, por meio das provas obtidas em instrução processual, restou configurado o caráter *intuitu personae* da relação, uma vez que, em relação ao processo de contratação pela reclamada, destinado estritamente à seleção de pessoas físicas, “consistia em apresentação de documentos, testes psicológicos e análise de antecedentes por empresa terceirizada. Como se vê, a reclamada escolhia minuciosamente quem poderia integrar ou não seus quadros” (BRASIL, 2017).

A decisão cita, ainda, os próprios termos de segurança estabelecidos no site da empresa, que determinam expressamente a proibição de compartilhamento das contas dos motoristas parceiros, sob pena de falta grave por parte daquele que assim o fizer. Isso significa que apenas os motoristas previamente cadastrados e autorizados para utilização de determinada conta poderão prestar o serviço; caso permitam que um terceiro assuma o seu lugar, poderão sofrer sanções a serem impostas pela plataforma, o que inclui a suspensão dos serviços e até mesmo a sua remoção. Outro ponto de atenção reside no fato de que, a despeito da relação de pessoalidade entre o tomador e o prestador do serviço, em relação ao consumidor essa relação não ocorre, ou seja, é impessoal no que tange ao vínculo entre o motorista e o usuário, portanto não detendo aquele qualquer poder sobre o mercado consumidor e vice-versa. Sob este prisma, a decisão levou em consideração o critério atinente ao gerenciamento do mercado externo, captação e retenção de clientes, ligado ao papel do empregador.

Quanto ao aspecto da onerosidade, esclarece que a tese da Uber, no sentido de que o motorista é quem remunera a plataforma, não se sustenta à luz do princípio da primazia da realidade, conforme trecho abaixo transcrito:

> Primeiro porque a prova dos autos evidencia que a ré conduzia, de forma exclusiva, toda a política de pagamento do serviço prestado, seja em relação ao preço cobrado por quilometragem rodada e tempo de viagem, seja quanto às formas de pagamento ou às promoções e descontos para usuários. (...) Segundo porque a reclamada não somente remunerava os motoristas pelo transporte realizado, como pagava prêmios quando alcançadas condições previamente estipuladas. (...) Como se não bastasse, os demonstrativos de pagamento (id 3937e7b) jungidos aos autos pelo demandante revelam que os pagamentos realizados pelos usuários são feitos para a ré, que retira seu percentual e retém o restante, repassando-os aos motoristas somente ao final de cada semana.

A análise realizada pelo julgador quanto ao elemento da onerosidade considerou o critério da destinação imediata dos frutos do trabalho, tendo em vista, neste caso, que o destinatário direto é a plataforma.

Em relação ao elemento não-eventualidade, a sentença adota as teorias dos fins do empreendimento, combinada com a teoria da eventualidade, para fundamentar seu posicionamento. De acordo com esta, eventual é o trabalhador contratado para prestação de um serviço transitório e vinculado a um acontecimento específico, não regular do objeto do tomador; portanto, o motorista, destinado a executar a atividade principal da empresa, qual seja, o transporte de passageiros e/ou objetos, não pode ser considerado como eventual, posto que não vinculado a um evento específico. Dessa forma, conforme ressaltado, “os motoristas cadastrados no aplicativo da ré atendem à demanda intermitente pelos serviços de transportes”.

Nesse sentido, é possível afirmar a aplicação do critério da identidade dos serviços prestados pelo trabalhador com o objeto do tomador, o que vai ao encontro do entendimento adotado pela teoria dos fins do empreendimento, utilizada como base da decisão em análise. E esta vai mais além, ao afirmar que, embora a plataforma se identifique como empresa de tecnologia, a realidade demonstra que se trata, na verdade, de exploração de serviços de transportes, tendo em vista a definição doutrinária e legal acerca do contrato de transporte no ordenamento jurídico brasileiro, além de outros elementos contidos nos autos e até mesmo veiculados na mídia, como a aquisição de carros autônomos pela Uber, o que reforça a identificação do contrato de transporte como seu objeto de exploração comercial, no mesmo sentido do entendimento firmado pela decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia, analisada mais à frente.

Por derradeiro, a sentença se detém sobre a análise do elemento subordinação, tendo em vista se tratar daquele que estabelece de maneira mais incisiva as fronteiras entre o trabalho típico da relação empregatícia e demais

modalidades, determinando, por consequência, o campo de incidência das normas trabalhistas. Para o prolator da decisão em análise, a subordinação está presente inclusive em sua matriz clássica, uma vez que o motorista estava sujeito a ordens sobre o modo de desenvolver a sua atividade, controle contínuo, aplicação de sanções disciplinares, além da existência de um código de conduta de observância obrigatória para os motoristas. Assim, discorre na fundamentação de sua decisão:

> (...) somente o avanço tecnológico da sociedade em rede foi capaz de criar essa inédita técnica de vigilância da força de trabalho. Trata-se de inovação da organização 'uberiana' do trabalho com potencial exponencial de replicação em escala global. Afinal, já não é mais necessário o controle dentro da fábrica, tampouco a subordinação a agentes específicos ou a uma jornada muito rígida. Muito mais eficaz e repressor é o controle difuso, realizado por todos e por ninguém. Neste novo paradigma, os controladores, agora, estão espalhados pela multidão de usuários, e, ao mesmo tempo, se escondem em algoritmos que definem se o motorista deve ou não ser punido, deve ou não ser "descartado".

Mais uma vez se faz possível verificar a aplicação das categorias em estudo para a definição da existência de trabalho subordinado, em especial a possibilidade de vigilância dos atos praticados pelos trabalhadores e o poder diretivo em potencial, manifestado por meio da possibilidade de iniciar e terminar a relação de forma unilateral, aplicar punições, e realizar avaliações de desempenho como reguladoras de conduta. Quanto às normas definidoras desta, que incluem as vestimentas dos motoristas e padrão dos automóveis, trata-se de regras de observância obrigatória na prática, tendo em vista que o descumprimento poderá acarretar em más avaliações e, por consequência, no desligamento do motorista do aplicativo. Além disso, o domínio realizado por meio de algoritmos também possui influência expressiva para fixação das condições de prestação dos serviços, ao realizar o controle do número de recusas do motorista em atender corridas dentro de um determinado período, gerando sua automática suspensão ou, em caso de comportamento reiterado, o seu desligamento. Para o julgador, trata-se de uma nova espécie de comando, que admite o controle da relação de emprego sem a intervenção humana, por meio de "dados objetivos previamente programáveis, cujo propósito é o controle rígido e totalizante e com o poder de decisão e que decide o destino laborativo de um ser humano". Sem prejuízo, na presença da subordinação clássica, identifica ainda a existência de subordinação objetiva (tendo em vista a inclusão do trabalhador no objeto social da plataforma, qual

seja, o ramo de transportes) e estrutural (tendo em vista sua inserção na organização, dinâmica e estrutura do empreendimento).

Nesse contexto, nota-se que, após analisados todos os elementos fáticos-jurídicos que definem a relação de emprego e, em específico, a subordinação, concluiu-se que os trabalhadores da plataforma Uber possuem esfera de autonomia bastante reduzida quanto ao modo e condições de trabalho, o que levou ao julgamento de procedência da demanda com o reconhecimento de vínculo pleiteado.

Todavia, a reclamada Uber ingressou com Recurso Ordinário da sentença de parcial procedência e obteve a reversão do julgado, com a decretação de improcedência da demanda, diante do não reconhecimento de vínculo empregatício, conforme decisão lavrada pelos desembargadores da 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

A fundamentação do acórdão, que se deteve grande parte em questões preliminares e processuais, baseou-se quanto ao mérito (relação de emprego) nos seguintes entendimentos: a) inexistência do requisito da pessoalidade, uma vez que o motorista pode se fazer substituir por outro, desde que cadastrado na plataforma, posto que a exigência de cadastramento e incomunicabilidade entre contas derivaria mais da necessidade de segurança do aplicativo que do caráter personalíssimo do prestador de serviço; b) inexistência de não-eventualidade, tendo em vista que inexiste escolha por veículo ou seu condutor, de maneira que a Uber aciona quaisquer motoristas disponíveis próximos ao local do chamado; c) ausência de subordinação, uma vez que o motorista poderia definir quando ligar e desligar o aplicativo, conforme sua própria conveniência, recusar passageiros, além de possuir autonomia para definição do início e término da jornada e, ainda, diante da não comprovação de aplicação de penalidades da responsabilidade dos motoristas quanto aos gastos para manutenção do veículo, inclusive em caso de danos e pagamento de seguro veicular; d) quanto a onerosidade, ressalta que a bilateralidade das obrigações é inerente a grande maioria dos contratos de prestação de serviços e não pode, de forma isolada, caracterizar a existência de relação de emprego. Além disso, observa que o percentual retido pela plataforma (20%) não é compatível com os rendimentos obtidos por empregados em posição semelhante, ou seja, a condição de empregado é conflitante com o recebimento de 80% do faturamento de uma determinada empresa. Com isso, afasta a presença dos requisitos do art. 3º, CLT, bem como a alegação de fraude na contratação do motorista reclamante, e por consequência, reforma a

decisão de origem para não admitir o pedido de reconhecimento da relação de emprego.

Ainda de acordo com a decisão de segunda instância, aplicativos como Uber e Airbnb possibilitam a extinção de intermediadores de serviços e o contato direto entre consumidores e prestadores de serviços, gerando eficiência, comodidade e redução de custos, de forma que a Uber deve ser considerada uma plataforma tecnológica, tal qual determina seu contrato social, e não uma empresa de transportes.

Houve interposição de Recurso de Revista por parte do reclamante, porém o mesmo teve seu seguimento denegado, com amparo na Súmula nº 126 do Tribunal Superior do Trabalho, uma vez que importaria em reanálise dos fatos e provas, o que é vedado nessa instância; de tal decisão foi interposto ainda Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, o qual se encontra pendente de julgamento.

Conforme se verifica, o acórdão em comento utilizou critérios orientados, de forma predominante, à verificação da subordinação em sua matriz clássica, a saber, possibilidade de controle da jornada realizada pelo trabalhador; predeterminação de jornada mínima ou máxima, bem como obrigatoriedade de observância de intervalos; propriedade dos meios de produção; assunção dos riscos do empreendimento; quanto, a este último identificou como sendo do trabalhador, uma vez que seria o responsável por despesas, consertos e seguro de seu veículo.

A análise das decisões (sentença e acórdão) do processo em comento se justifica em razão do já mencionado pioneirismo de tal decisão de primeira instância na Justiça Trabalhista brasileira, bem como pela detida análise realizada pelo magistrado dos elementos fáticos-jurídicos da relação de emprego, sendo possível verificar a distinção de posicionamento entre a Vara de origem e o Tribunal respectivo, sobretudo em razão da aplicação de critérios distintos para averiguação da existência do vínculo de subordinação.

Sem prejuízo, apresenta-se a seguir tabulação de dados, baseada na análise do conteúdo, por meio de categorias preestabelecidas a fim de se identificar os critérios considerados pelos magistrados, referentes às quatro sentenças de procedência, bem como, para contraposição, sete sentenças de improcedência, escolhidas dentre aquelas que já haviam sido objeto de julgamento em segunda instância, totalizando onze decisões estudadas. Ainda, realizou-se a análise de conteúdo dos onze acórdãos respectivos.

Quadro 1 – Sentenças de improcedência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

(continua)

Processo nº	Fundamento da improcedência (trechos retirados das decisões)	Categoria de análise
0010586-27.2017.5.03.0185	Empresa não impõe jornada ou rotina de trabalho.	Possibilidade de controle da jornada realizada pelo trabalhador e predeterminação de jornada mínima ou máxima
	Motorista arca com despesas do veículo.	Assunção dos riscos do empreendimento
	Não há ordens de conduta quando ao modo de execução dos serviços, mas meras sugestões; caso sugestões não sejam seguidas, não há punição.	Poder diretivo em potencial
0010774-87.2017.5.03.0001	Motorista poderia ter outros motoristas vinculados a sua conta, delegando serviços.	Pessoalidade
	Motorista utilizava de seu próprio veículo na prestação de serviços, arcando com todas as despesas e riscos.	Assunção dos riscos do empreendimento
	Trabalho se dava sem fiscalização e controle de horário.	Possibilidade de controle da jornada realizada pelo trabalhador e predeterminação de jornada mínima ou máxima

Quadro 1 – Sentenças de improcedência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

(continua)

Processo nº	Fundamento da improcedência (trechos retirados das decisões)	Categoria de análise
0010774-87.2017.5.03.0001	Serviço da plataforma é ferramenta de compartilhamento de transporte individual que conecta passageiros e motoristas.	Grau de integração do trabalhador na estrutura da empresa do tomador e identidade dos serviços prestados com o objeto do tomador
	Os valores auferidos pelo reclamante eram pagos diretamente pelos passageiros - os preços, inclusive, poderiam ser livremente negociados entre usuários e motoristas; o autor é quem remunerava a reclamada pela utilização do aplicativo.	Destinação imediata dos frutos do trabalho
0010419-17.2017.5.03.0021	A parte reclamante trabalhava quando e quanto preferisse, característica deveras incomum nas genuínas relações de emprego.	Possibilidade de controle da jornada e predeterminação de jornada mínima ou máxima
	Sugestões de rotina, como urbanidade no trato dos passageiros, limpeza do veículo e fornecimento de itens de conforto (água e balas), sem cunho obrigatório nem efetiva fiscalização por prepostos da reclamada, não chega a comprometer a liberdade do prestador e a configurar efetiva direção do modo de trabalhar.	Poder diretivo em potencial

Quadro 1 – Sentenças de improcedência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

(continua)

Processo nº	Fundamento da improcedência (trechos retirados das decisões)	Categoria de análise
0010419-17.2017.5.03.0021	Tampouco a possibilidade de descredenciamento de motorista reiteradamente negativado pela média das avaliações dos usuários ilide a conclusão acima, uma vez que ninguém é obrigado se manter vinculado a quem, de alguma forma, demonstre desinteresse, falta de compromisso ou mesmo inaptidão para a execução do objeto do contrato.	Poder diretivo em potencial
0010716-21.2017.5.03.0022	O Reclamante mostrou-se dono do seu trabalho e também dos meios de produção (inclusive com veículo próprio), não havendo relação de subordinação jurídica com as Reclamadas.	Propriedade dos meios de produção
	Possibilidade de o Autor, querendo, por sua única vontade, deixar de trabalhar, sem que isso possa implicar ingerência por parte do suposto empregador.	Possibilidade de controle da jornada realizada pelo trabalhador e predeterminação de jornada mínima ou máxima
	A única vinculação existente entre Reclamante e Reclamadas era em torno da utilização de aplicativo (criado e mantido pelas Reclamadas) e, deve-se repetir, desnecessário (embora útil) para o exercício da atividade de motorista.	Grau de integração do trabalhador na estrutura da empresa do tomador e identidade dos serviços prestados pelo trabalhador com o objeto do tomador

Quadro 1 – Sentenças de improcedência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

(continua)

Processo nº	Fundamento da improcedência (trechos retirados das decisões)	Categoria de análise
0010950-11.2017.5.03.0181	É notório que o motorista do UBER não recebe ordens de qualquer superior, não tem horário de trabalho, tem liberdade de aceitar as viagens como bem quiser e pode cancelar viagens.	Possibilidade de controle da jornada realizada pelo trabalhador e predeterminação de jornada mínima ou máxima
	As regras para cadastramento como motorista são mínimas e necessárias para fins de adequação à legislação de trânsito.	Poder diretivo em potencial
	A reclamada não fiscaliza o trabalho dos motoristas, mas tão somente recebe as avaliações dos próprios usuários e possui regras claras de utilização do aplicativo.	Possibilidade de vigilância dos atos praticados pelos trabalhadores
	Era ele quem, efetivamente, custeava as despesas do veículo, o que significa que assumia os riscos de seu negócio.	Assunção dos riscos do empreendimento e organização empresarial própria
	O estabelecimento de sugestões de rotina, como urbanidade no trato dos passageiros, limpeza do veículo e fornecimento de itens de conforto (água e balas), sem cunho obrigatório nem efetiva fiscalização por prepostos.	Poder diretivo em potencial

Quadro 1 – Sentenças de improcedência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

(continua)

Processo nº	Fundamento da improcedência (trechos retirados das decisões)	Categoria de análise
0010950-11.2017.5.03.0181	(...) reclamada, não chega a comprometer a liberdade do prestador e a configurar efetiva direção do modo de trabalhar.	Poder diretivo em potencial
	Tampouco a possibilidade de descredenciamento de motorista reiteradamente negativado pela média das avaliações dos usuários ilide a conclusão acima, uma vez que ninguém é obrigado se manter vinculado a quem, de alguma forma, demonstre desinteresse, falta de compromisso ou mesmo inaptidão para a execução do objeto do contrato.	Poder diretivo em potencial
0011354-30.2015.5.03.0182	Ao reclamante não era imposta nenhuma rotina de trabalho, podendo ele ligar ou desligar a plataforma quando melhor lhe aprouvesse, segundo a estimativa de ganho que auferiria em dadas oportunidades, sem que necessitasse solicitar autorização a determinado superior hierárquico.	Possibilidade de controle da jornada realizada pelo trabalhador e predeterminação de jornada mínima ou máxima
	As mensagens dirigidas pela empresa ao reclamante não possuíam conotação de comandos para o trabalho, na medida em que o autor não sofria punição caso não prestasse os serviços nas ocasiões sugeridas pela plataforma.	Poder diretivo em potencial

Quadro 1 – Sentenças de improcedência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

(continua)

Processo nº	Fundamento da improcedência (trechos retirados das decisões)	Categoria de análise
0011354-30.2015.5.03.0182	Trata-se, aparentemente, de sugestão de oferta de pequenas vantagens aos usuários, que poderiam influenciar na avaliação do motorista junto ao passageiro. Nada, porém, que denote direção das atividades do autor pela empresa.	Poder diretivo em potencial
	O reclamante admite que arcava com despesas do veículo, como combustível, tributos, bala, água, entre outros.	Assunção dos riscos do empreendimento e organização empresarial própria
	Não se pode reputar como subordinado o trabalho realizado por quem, assumindo os riscos de suas atividades, pode eleger, no momento em que melhor lhe aprouver, quando, onde e por quanto tempo serão prestados seus serviços.	Possibilidade de controle da jornada realizada pelo trabalhador e predeterminação de jornada mínima ou máxima
0010659-96.2017.5.03.0185	As mensagens dirigidas pela empresa ao reclamante não possuíam conotação de comandos para o trabalho, na medida em que o autor não sofria punição caso não prestasse os serviços nas ocasiões sugeridas pela plataforma.	Poder diretivo em potencial

Quadro 1 – Sentenças de improcedência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

(conclusão)

Processo nº	**Fundamento da improcedência (trechos retirados das decisões)**	**Categoria de análise**
0010659-96.2017.5.03.0185	Trata-se, aparentemente, de sugestão de oferta de pequenas vantagens aos usuários, que poderiam influenciar na avaliação do motorista junto ao passageiro. Nada, porém, que denote direção das atividades do autor pela empresa.	Poder diretivo em potencial
	O reclamante admite que arcava com despesas do veículo, como combustível, seguro e manutenção. (...) E tal situação destoa da figura de empregado, pois, em uma relação de emprego típica, é o polo empregador quem assume os riscos da atividade econômica, a teor do art. 2º da CLT.	Assunção dos riscos do empreendimento e organização empresarial própria
	Não se pode reputar como subordinado o trabalho realizado por quem, assumindo os riscos de suas atividades, pode eleger, no momento em que melhor lhe aprouver, quando, onde e por quanto tempo serão prestados seus serviços.	Possibilidade de controle da jornada realizada pelo trabalhador e predeterminação de jornada mínima ou máxima

FONTE: site do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

A fundamentação levada em consideração para análise de conteúdo foi apenas a relacionada aos motivos que basearam a improcedência, a despeito da identificação de outros critérios examinados pelas decisões, os quais, todavia, de forma isolada, não foram considerados como suficientes para o reconhecimento do vínculo

empregatício. Verificou-se a prevalência da utilização de critérios referentes à inexistência dos seguintes aspectos relacionados à caracterização da relação de emprego: a) poder diretivo (em especial considerando que as diretrizes passadas pela reclamada aos motoristas se tratariam não de ordem, mas de mera sugestão de conduta, sem acarretar em qualquer consequência em caso de não observância); b) possibilidade de controle da jornada realizada pelo trabalhador, tendo em vista a utilização do aplicativo pelos motoristas conforme sua conveniência, seja em relação aos dias laborados, seja em relação à jornada realizada; c) assunção dos riscos do empreendimento e organização empresarial própria, com base no fato de serem os motoristas os responsáveis por arcar com todas as despesas do veículo, tais como combustível, consertos e seguro. Verifica-se que as três categorias de maior prevalência estão relacionadas ao conceito clássico da subordinação e, embora algumas decisões tenham enfrentado a possibilidade de reconhecimento da subordinação em sua dimensão estrutural, em nenhuma delas foi admitida a sua ocorrência, tendo em vista a ausência dos demais elementos, considerados como essenciais para a declaração contundente da existência de vínculo empregatício.

Outros critérios também foram considerados nas decisões mencionadas, porém de forma menos prevalente, a saber, pessoalidade; destinação direta dos frutos do trabalho; grau de integração do trabalhador na estrutura da empresa do tomador e identidade dos serviços prestados pelo trabalhador com o objeto do tomador; propriedade dos meios de produção; possibilidade de vigilância dos atos praticados pelos trabalhadores. Duas categorias não foram mencionadas em quaisquer decisões: gerenciamento do mercado externo, captação e retenção de clientes; dependência econômica.

Em relação às quatro sentenças de procedência proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, verifica-se no Quadro 2 a análise de conteúdo esquematizado das respectivas decisões, inclusive a referente ao processo 0011359-34.2016.5.03.0112, tramitado junto a 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte e esmiuçada no início deste subcapítulo.

Quadro 2 – Sentenças de procedência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

(continua)

Processo nº	Fundamento da procedência (trechos retirados das decisões)	Categoria de análise
0011201-24.2017.5.03.0021	A relação que se estabelece nesta situação não é a de compra, pelos motoristas, do direito de acesso à plataforma digital para efeito de captar clientes. Tanto isto é verdade, que os seus ganhos não decorrem deste acesso, mas, isto sim, dos serviços efetivamente prestados. (...) A Uber utiliza os motoristas previamente cadastrados para desenvolver a sua atividade econômica, que é a prestação de serviços de transporte de passageiros.	Grau de integração do trabalhador na estrutura da empresa do tomador e identidade dos serviços prestados pelo trabalhador com o objeto do tomador
	O motorista pode ser "desativado" se deixar pessoa não cadastrada na reclamada realizar a prestação dos serviços, conforme documento denominado "políticas de desativação".	Pessoalidade
	Em tese, o reclamante poderia recusar uma corrida, mas, se as suas recusas ultrapassassem um determinado patamar, ele poderia ser "desativado" pela reclamada, o que implica restrição de liberdade do motorista.	Poder diretivo em potencial

Quadro 2 – Sentenças de procedência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

(continua)

Processo nº	Fundamento da procedência (trechos retirados das decisões)	Categoria de análise
0011201-24.2017.5.03.0021	A qualidade do serviço, portanto, é definida pela Uber (o que equivale a definir como o serviço deverá ser prestado), e é também por ela fiscalizado, sendo esta fiscalização realizada de forma indireta, por meio da avaliação dos motoristas pelos consumidores.	Poder diretivo em potencial
	A reclamada também pode punir o trabalhador, posto que se reserva o direito de "desativá-lo" (fato, inclusive, confessado na defesa -(id f876813, p. 15), o que equivale a dispensar os seus serviços, isto com base no seu desempenho.	Poder diretivo em potencial
	O preço cobrado pelo serviço é fixado, unilateralmente, pela Uber, sem possibilidade de interferência do motorista.	Gerenciamento do mercado externo, captação e retenção de clientes
	Nesta modalidade de prestação de serviços, o instrumento mais importante não é o veículo, mas, sim, a plataforma digital.	Propriedade dos meios de produção

Quadro 2 – Sentenças de procedência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

(continua)

Processo nº	Fundamento da procedência (trechos retirados das decisões)	Categoria de análise
0011201-24.2017.5.03.0021	A falta de controle de jornada não afasta, por si só, a possibilidade de constituição da relação de emprego.	Possibilidade de controle da jornada, jornada mínima ou máxima, e intervalos
0010289-17.2017.5.03.0186	A verdadeira finalidade da reclamada, qual seja, fornecer serviço de transporte, extrai-se do fato de que o pretenso 'serviço' prestado ao motorista-reclamante somente será pago em sendo realizadas corridas, isto é, o autor nada paga à ré para receber o aplicativo.	Grau de integração do trabalhador na estrutura da empresa do tomador e identidade dos serviços prestados com o objeto do tomador
	Os requisitos para manutenção do contrato não se coadunam com a mera disponibilização de aplicativo, tampouco com autonomia na prestação de serviços, criando-se regras a serem observadas pelo motorista, sob pena de rescisão do pacto, inclusive em caso de avaliações com média inferior a 4,6.	Poder diretivo em potencial
	O fato de a avaliação não ser feita pela reclamada, mas pelos usuários, em nada socorre a tese defensiva, pois a avaliação foi criada por ela e o resultado da avaliação é conveniente para atender a seus interesses.	Possibilidade de vigilância dos atos praticados pelos trabalhadores

Quadro 2 – Sentenças de procedência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

(continua)

Processo nº	Fundamento da procedência (trechos retirados das decisões)	Categoria de análise
0010289-17.2017.5.03.0186	O fato de a avaliação não ser feita pela reclamada, mas pelos usuários, em nada socorre a tese defensiva, pois a avaliação foi criada por ela e o resultado da avaliação é conveniente para atender a seus interesses.	Possibilidade de vigilância dos atos praticados pelos trabalhadores
	Toda ação empresária é no sentido de manter esse "padrão internacional", o que não se coaduna com o trabalho autônomo, sendo patente que o labor se desenvolvia na forma determinada pela reclamada.	Poder diretivo em potencial
	O motorista estava recebendo 75% a 80% do valor da viagem, mas estava arcando com toda a despesa do veículo, desde a depreciação, impostos, riscos de abalroamentos, combustível, além de alguns "mimos" aos passageiros (balas e água). Já a ré recebia 25% líquidos para "fornecer um aplicativo"?!	Destinação imediata dos frutos do trabalho

Quadro 2 – Sentenças de procedência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

(continua)

Processo nº	Fundamento da procedência (trechos retirados das decisões)	Categoria de análise
0010289-17.2017.5.03.0186	Destaco haver capacitação, o que, novamente, não se coaduna com a mera intermediação entre motorista e usuário, nem com a autonomia, havendo interferência na atividade do motorista.	Poder diretivo em potencial
	O autor não estava obrigado a atender chamadas, podendo, inclusive, cancelá-las antes de o passageiro embarcar, o que é de conhecimento público (art. 374, I do CPC/2015). Contudo, conforme antes visto, tal fato poderia gerar a rescisão do contrato, nos termos ajustados com a reclamada, o que afasta a alegada liberdade para trabalhar ou não.	Poder diretivo em potencial
0010570-88.2017.5.03.0180	O cadastro representa justamente a pessoalidade prevista na CLT, na medida que para trabalhar como motorista para as reclamadas, ainda que não em veículo próprio, o trabalhador deve ser necessariamente cadastrado na ré, isto é, passar pelos critérios definidos pelas reclamadas, não podendo ser alguém escolhido exclusivamente pelo dono do veículo ou por algum motorista já cadastrado nas rés.	Pessoalidade

Quadro 2 – Sentenças de procedência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

(continua)

Processo nº	Fundamento da procedência (trechos retirados das decisões)	Categoria de análise
0010570-88.2017.5.03.0180	A onerosidade é caracterizada pelo interesse econômico mútuo na relação de trabalho. No caso concreto ela também se faz presente, pois a reclamada retém um percentual dos valores das corridas realizadas pelo reclamante, obtendo assim seu desejado lucro, e o reclamante trabalha para ficar com o restante do valor obtido nas corridas.	Destinação imediata dos frutos do trabalho
	Os verdadeiros motoristas profissionais autônomos estabelecem o veículo a ser utilizado, a finalidade do transporte, quem será o motorista, o horário da realização dos serviços, trajeto e, em especial, o preço. Ademais, terão seus próprios clientes. Não se encontram tais características no vínculo entre o reclamante e a reclamada. (...) Os clientes passageiros são da reclamada, não do reclamante. O reclamante sequer tinha a liberdade de escolher qual cliente da reclamada iria atender, podendo apenas aceitar ou recusar o cliente indicado pela ré.	Gerenciamento do mercado externo, captação e retenção de clientes

Quadro 2 – Sentenças de procedência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

(continua)

Processo nº	Fundamento da procedência (trechos retirados das decisões)	Categoria de análise
0010570-88.2017.5.03.0180	Também era a ré quem definia, unilateralmente, sem qualquer autonomia ou participação (ou, o que é o mesmo, parceria) do reclamante, a grande parte das condições de serviço.	Gerenciamento do mercado externo, captação e retenção de clientes
	Os critérios de qualidade eram avaliados pela reclamada através das notas atribuídas aos clientes diretamente pelo aplicativo, conforme previsão na cláusula 2.6 dos Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital.	Possibilidade de vigilância dos atos praticados pelos trabalhadores
	Verifica-se a subordinação direta e estrutural. Estrutural porque o reclamante estava inserido na lógica de prestação de serviços da empresa, com toda a rede de motoristas, forma de prestação de serviços, regras gerais de funcionamento da reclamada etc. E direta porque, apesar de não receber ordens diretas de uma pessoa específica, tinha que cumprir determinações vindas diretamente da própria reclamada.	Poder direito em potencial

Quadro 2 – Sentenças de procedência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

(continua)

Processo nº	Fundamento da procedência (trechos retirados das decisões)	Categoria de análise
0010570-88.2017.5.03.0180	O bem último promovido pela reclamada, inclusive diretamente a seus clientes (que, frise-se, não são transferidos ao reclamante, permanecendo na órbita da empresa) é o transporte.	Grau de integração do trabalhador na estrutura da empresa e identidade dos serviços prestados pelo trabalhador com o objeto do tomador
	Não se vislumbra, em hipótese alguma, que um autônomo possa trabalhar sem carteira de clientes própria, sem definir o próprio preço e submetido a poder hierárquico e disciplinar de um terceiro (...).Por outro lado, a liberdade com relação ao horário encontra aproximações na legislação trabalhista, como por exemplo as hipóteses do art. 62 da CLT.	Poder diretivo em potencial / Possibilidade de controle da jornada realizada pelo trabalhador e predeterminação de jornada mínima ou máxima, bem como obrigatoriedade de observância de intervalos
0011359-34.2016.5.03.0112	Resta claro, portanto, o caráter *intuitu personae* da relação jurídica travada pelas partes, principalmente porque não é permitido ao motorista ceder sua conta do aplicativo para que outra pessoa não cadastrada e previamente autorizada realize as viagens.	Pessoalidade

Quadro 2 – Sentenças de procedência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

(continua)

Processo nº	Fundamento da procedência (trechos retirados das decisões)	Categoria de análise
0011359-34.2016.5.03.0112	A permissão dada ao proprietário do veículo de vincular terceiros para dirigi-lo é absolutamente irrelevante, tratando-se apenas de uma expressão do poder diretivo daquele que organiza, controla e regulamenta a prestação dos serviços. Tanto é que a reclamada só permite que o trabalhador ceda o uso do veículo a outros motoristas previamente cadastrados em seu sistema. (...) Não se pode confundir a pessoalidade marcante da relação motorista-Uber com a impessoalidade da relação usuário-motorista.	Pessoalidade / Poder diretivo em potencial
	A ré conduzia, de forma exclusiva, toda a política de pagamento do serviço prestado, seja em relação ao preço cobrado por quilometragem rodada e tempo de viagem, seja quanto às formas de pagamento ou às promoções e descontos.	Gerenciamento do mercado externo, captação e retenção de clientes
	O controle destas regras e dos padrões de atendimento durante a prestação de serviços ocorre por meio das avaliações em forma de notas e das reclamações feitas pelos consumidores do serviço.	Possibilidade de vigilância dos atos praticados pelos trabalhadores

Quadro 2 – Sentenças de procedência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

(continua)

Processo nº	Fundamento da procedência (trechos retirados das decisões)	Categoria de análise
0011359-34.2016.5.03.0112	A reclamada não somente remunerava os motoristas pelo transporte realizado, como também oferecia prêmios quando alcançadas condições previamente estipuladas. (...) Os pagamentos realizados pelos usuários são feitos para a ré, que retira o seu percentual e retém o restante, repassando-o aos motoristas somente ao final de cada semana. Isso demonstra que a reclamada não apenas faz a intermediação dos negócios entre passageiros e condutores, mas, ao contrário, recebe por cada serviço realizado e, posteriormente, paga o trabalhador.	Destinação imediata dos frutos do trabalho
	É importante registrar aqui, porque reveladora de sua real atividade, que a ré recebe quantia percentual (entre 20 a 25%) do preço de cada corrida. Caso fosse mesmo apenas uma empresa de tecnologia a tendência era a cobrança de uma quantia fixa pela utilização do aplicativo, deixando a cargo dos motoristas o ônus e bônus da captação de clientes.	Grau de integração do trabalhador na estrutura da empresa e identidade dos serviços prestados pelo trabalhador com o objeto do tomador

Quadro 2 – Sentenças de procedência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

(continua)

Processo nº	Fundamento da procedência (trechos retirados das decisões)	Categoria de análise
0011359-34.2016.5.03.0112	O fornecimento de "balinhas", água, o jeito de se vestir ou de se portar, apesar de não serem formalmente obrigatórios, afiguram-se essenciais para que o trabalhador consiga boas avaliações e, permaneça "parceiro" da reclamada.	Poder diretivo em potencial
	Os algoritmos de controle não só dispensavam os trabalhadores que não obtinham a classificação desejada pela empresa, como também eram responsáveis por obstar o trabalho daqueles que recusavam acionamento.	Possibilidade de vigilância dos atos praticados pelos trabalhadores
	Se antes poderia se questionar a autonomia daqueles que circunstancialmente têm flexibilidade de horário por não estarem sob vigilância tradicional, hoje não há dúvida de que o monitoramento eletrônico traduz subordinação até mesmo em seu sentido clássico.	Poder diretivo em potencial
	O obreiro também era subordinado porque oferecia prestação laboral indispensável aos fins da atividade empresarial, não possuindo uma organização própria e não percebendo verdadeiramente os frutos do seu trabalho.	Grau de integração do trabalhador na estrutura da empresa e identidade dos serviços prestados com o objeto do tomador

Quadro 2 – Sentenças de procedência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

(conclusão)

Processo nº	Fundamento da procedência (trechos retirados das decisões)	Categoria de análise
0011359-34.2016.5.03.0112	Sua força de trabalho pertencia à organização produtiva alheia, pois enquanto a ré exigia de 20 a 25% sobre o faturamento bruto alcançado, ao autor restavam as despesas com combustível, manutenção, depreciação do veículo, multas, avarias, lavagem, água e impostos. Tal circunstância evidencia que o autor não alienava o resultado (consequente), mas o próprio trabalho (antecedente).	Assunção dos riscos do empreendimento e organização empresarial própria / dependência econômica
	(...) se apresenta, no mundo do marketing, como uma plataforma de tecnologia, quando, em verdade, no mundo dos fatos objetivamente considerados é uma empresa de transportes.	Grau de integração na estrutura da empresa e identidade dos serviços prestados com o objeto do tomador
	Sua dinâmica de operacionalização combina por um lado flexibilidade e, por outro, alto nível de controle e adestramento de condutas, com potencial de ser replicado exponencialmente para todo o mercado, na medida em que suas premissas tecnológicas e estruturais estão objetivamente presentes neste nosso início de século XXI.	Possibilidade de vigilância dos atos praticados pelos trabalhadores / Poder diretivo em potencial

FONTE: site do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

A análise feita em relação às sentenças de procedência revela que a categoria referente à possibilidade do controle de jornada foi mencionada apenas duas vezes, o que demonstra a diminuição da importância desse critério no contexto observado, em detrimento de outros pontos de maior relevo. A categoria de análise que recebeu maior atenção foi a relativa ao poder diretivo em potencial (poder de iniciar e terminar a relação de forma unilateral, aplicação de punições, avaliações de desempenho), presente em treze trechos distintos das quatro decisões verificadas.

Porém, diferentemente das sentenças de improcedência, as decisões de procedência, ao realizar análise dos fatos relacionados a essa categoria, identificaram de forma expressa elementos caracterizadores do poder diretivo nos casos concretos levados a julgamento. Ainda, mereceu destaque também, em seis ocasiões, a consideração do grau de integração do trabalhador na estrutura da empresa tomadora e identidade dos serviços prestados pelo trabalhador com o objeto do tomador, tendo em vista que, em todos esses casos, a reclamada foi considerada como prestadora de serviços de transporte, e não mera empresa de tecnologia. A possibilidade de vigilância dos atos praticados pelos trabalhadores, o caráter personalíssimo da relação estabelecida entre as partes e o gerenciamento do mercado externo (captação e retenção de clientes) também foram categorias relevantes na fundamentação dos julgados. Sobre esse aspecto, foi considerado o controle da conduta dos motoristas por meio da avaliação dos consumidores e algoritmos programados para atender aos critérios estabelecidos conforme a conveniência da tomadora dos serviços.

A destinação imediata dos frutos do trabalho foi citada em três das quatro decisões; com menor destaque, foram citadas as seguintes categorias: possibilidade do controle de jornada, propriedade dos meios de produção, assunção dos riscos do empreendimento e dependência econômica. Os dois primeiros relacionados de maneira mais direta como critério de identificação da subordinação em seu modelo clássico. Ademais, a integração do trabalhador na empresa tomadora foi levada em conta não como reconhecimento da subordinação integrativa, mas da simples não eventualidade, tendo em vista que o trabalhador se insere no objeto e atividades habituais do tomador, o que configura a presença desse elemento.

De tal modo, as decisões de procedência analisadas buscaram utilizar critérios compatíveis com o contexto apresentado, incluindo outros elementos da relação de emprego que não unicamente a subordinação, sem necessidade de se distanciar da própria ideia de subordinação clássica. Os acórdãos respectivos, porém, negaram o

reconhecimento da relação de emprego, de forma que até o momento da coleta final de dados o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região é pelo não reconhecimento do vínculo empregatício entre o motorista e a plataforma digital de serviços a que se vincula.

Assim, conforme Quadro 3, passa-se à análise conteúdo dos acórdãos.

Quadro 3 – Acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

(continua)

Processo nº	Resultado do Recurso Ordinário	Fundamento da decisão (trechos extraídos)	Categoria de análise
0010586-27.2017.5.03.0185	Recurso improvido para manter a sentença de improcedência Decisão não unânime	Não há qualquer imposição da Ré quanto aos dias e horas de prestação de serviços, podendo o Reclamante ativar o dispositivo Uber quando entender conveniente, inclusive cancelando e recusando viagens.	Possibilidade de controle da jornada realizada pelo trabalhador, predeterminação de jornada mínima ou máxima, bem como obrigatoriedade de observância de intervalos
		O fato de tais medidas poderem ensejar avaliações negativas dos passageiros não demonstra poder disciplinar da Uber na realização das tarefas, mas apenas a disponibilização de mais um serviço aos usuários, consubstanciado em pesquisa de satisfação.	Poder diretivo em potencial

Quadro 3 – Acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

(continua)

Processo nº	Resultado do Recurso Ordinário	Fundamento da decisão (trechos extraídos)	Categoria de análise
0010586-27.2017.5.03.0185	Recurso improvido para manter a sentença de improcedência Decisão não unânime	Empresa não contém comandos relativos ao *modus operandi* do trabalho, mas tão somente sugestão de eventos e condutas que implicam em melhores avaliações dos usuários.	Poder diretivo em potencial
		A imposição do preço da corrida, única ingerência manifesta das Rés no serviço prestado, também se compatibiliza com a natureza autônoma da atividade desempenhada pelo Autor, que optou por se utilizar da plataforma digital disponibilizada pela Reclamada para angariar seus clientes, submetendo-se, pois, aos valores prometidos aos usuários.	Assunção dos riscos do empreendimento e organização empresarial própria
		O fato de o Autor arcar com as despesas do veículo, nelas incluída aluguel e gasolina, só ratifica o entendimento de que assume autonomamente os riscos da atividade.	Assunção dos riscos do empreendimento e organização empresarial própria

Quadro 3 – Acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

(continua)

Processo nº	Resultado do Recurso Ordinário	Fundamento da decisão (trechos extraídos)	Categoria de análise
0010586-27.2017.5.03.0185	Recurso improvido para manter a sentença de improcedência Decisão não unânime	Motoristas inscritos na plataforma Uber podem aderir - e na maioria das vezes aderem, a outros aplicativos similares, atendendo a clientes de mais de uma empresa do mesmo ramo, dentro da mesma jornada de trabalho.	Assunção dos riscos do empreendimento e organização empresarial própria
		Motoristas vinculados à Uber auferem 75% do total bruto arrecadado como remuneração pelo serviço desempenhado, sobejando à empresa os 25% restantes, como pagamento pelo fornecimento do aplicativo.	Assunção dos riscos do empreendimento e organização empresarial própria
0010774-87.2017.5.03.0001	Recurso improvido para manter a sentença de improcedência Decisão unânime	O reclamante definia os horários e os dias em que trabalhava, estabelecendo por conta própria uma meta de produtividade diária que, quando alcançada, determinava o término de sua jornada.	Possibilidade de controle da jornada do trabalhador, predeterminação de jornada mínima ou máxima, e obrigatoriedade de observância de intervalos

Quadro 3 – Acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

(continua)

Processo nº	Resultado do Recurso Ordinário	Fundamento da decisão (trechos extraídos)	Categoria de análise
0010774-87.2017.5.03.0001	Recurso improvido para manter a sentença de improcedência Decisão unânime	Ausência de fiscalização do cotidiano laboral do reclamante pela primeira reclamada (Uber Tecnologia do Brasil) e que a avaliação dos serviços prestados pelo autor e demais motoristas era realizada pelos próprios usuários da plataforma (passageiros), sem qualquer interferência da empresa neste aspecto.	Possibilidade de vigilância dos atos praticados pelos trabalhadores
		Não demonstrado o controle da primeira reclamada no cotidiano laboral do autor, por meio de ordens, comando, direção e fiscalização das atividades desempenhadas como motorista.	Poder diretivo em potencial

Quadro 3 – Acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

(continua)

Processo nº	Resultado do Recurso Ordinário	Fundamento da decisão (trechos extraídos)	Categoria de análise
0010774-87.2017.5.03.0001	Recurso improvido para manter a sentença de improcedência Decisão unânime	A média estabelecida concernente à avaliação para a manutenção do motorista no aplicativo não evidencia ingerência patronal, mas contrapartida derivada de qualquer modalidade de relação contratual, estando mais relacionada com aspecto de organização e segurança do que ao exercício de eventual poder diretivo ou disciplinar.	Poder diretivo em potencial
		Contrato de adesão para os serviços de motorista evidencia a possibilidade de celebração tanto por pessoa física como por "pessoa jurídica independente dedicada à prestação de serviços de transporte" (ID 9f8076), o que desvirtua a natureza do vínculo empregatício.	Pessoalidade

Quadro 3 – Acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

(continua)

Processo nº	Resultado do Recurso Ordinário	Fundamento da decisão (trechos extraídos)	Categoria de análise
0010774-87.2017.5.03.0001	Recurso improvido para manter a sentença de improcedência Decisão unânime	A própria dinâmica na remuneração dos serviços prestados, em que a empresa fica com 20% ou 25% da tarifa de cada viagem realizada, com o remanescente dos rendimentos brutos destinado aos motoristas cadastrados à plataforma digital, certamente também inviabilizaria a existência da empresa na eventualidade de caracterização de vínculo.	Assunção dos riscos do empreendimento e organização empresarial própria
		Não há sequer que se cogitar na hipótese de subordinação estrutural, pois a natureza do trabalho do autor não está ligada diretamente ao objeto social da primeira reclamada, mais especificamente à "intermediação de serviços, sob demanda, por meio de plataforma tecnológica digital".	Grau de integração do trabalhador na estrutura da empresa e identidade dos serviços prestados pelo trabalhador com o objeto do tomador

Quadro 3 – Acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

(continua)

Processo nº	Resultado do Recurso Ordinário	Fundamento da decisão (trechos extraídos)	Categoria de análise
0010419-17.2017.5.03.0021	Recurso improvido para manter a sentença de improcedência Decisão unânime	Manteve a sentença por seus próprios fundamentos.	-
0010716-21.2017.5.03.0022	Recurso improvido para manter a sentença de improcedência Decisão unânime	Manteve a sentença por seus próprios fundamentos.	-
0010950-11.2017.5.03.0181	Recurso improvido para manter a sentença de improcedência Decisão unânime	Manteve a sentença por seus próprios fundamentos.	-
0011354-30.2015.5.03.0182	Recurso improvido para manter a sentença de improcedência Decisão unânime	O autor não se submetia a controle de horários, não havia imposição quanto a forma de exercer a atividade, não era obrigado a ir em lugares determinados e não recebia ordens diretas da ré.	Possibilidade de controle da jornada realizada, predeterminação de jornada mínima ou máxima, e obrigatoriedade de observância de intervalos

Quadro 3 – Acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

(continua)

Processo nº	Resultado do Recurso Ordinário	Fundamento da decisão (trechos extraídos)	Categoria de análise
0011354-30.2015.5.03.0182	Recurso improvido para manter a sentença de improcedência Decisão unânime	Ademais, no que tange à suposta determinação para que mantivesse água e balas dentro do veículo, entendo, assim como o juízo, que tal fato não denota caráter de ordem emanada por parte da empresa, mas mera sugestão.	Poder diretivo em potencial
		A tese obreira de que arcava com despesas do veículo, como combustível, tributos, bala, água, em nada infirma as conclusões do juízo a quo. Pelo contrário. Tal fato demonstra que o autor assumia os riscos da atividade.	Assunção dos riscos do empreendimento e organização empresarial própria
0010659-96.2017.5.03.0185	Recurso improvido para manter a sentença de improcedência Decisão unânime	Evidencia-se que o reclamante tinha ampla autonomia na gestão da sua jornada de trabalho, seja no que se refere aos dias trabalhados, seja quanto aos horários cumpridos e, além disso, era ele próprio que assumia os gastos ou despesas com o veículo utilizado.	Assunção dos riscos do empreendimento e organização empresarial própria

Quadro 3 – Acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

(continua)

Processo nº	Resultado do Recurso Ordinário	Fundamento da decisão (trechos extraídos)	Categoria de análise
0010659-96.2017.5.03.0185	Recurso improvido para manter a sentença de improcedência Decisão unânime	Não é sequer possível vislumbrar o pagamento de contraprestação pelos serviços prestados, já que o dinheiro arrecadado durante o dia de trabalho é compartilhado.	Destinação imediata dos frutos do trabalho
		O aplicativo desenvolvido pela reclamada e utilizado pelos motoristas tem por finalidade conectar o usuário do transporte com o seu fornecedor (motorista ou cliente cadastrado), este que, a seu exclusivo critério, pode aceitar ou não a conexão.	Grau de integração do trabalhador na estrutura da empresa e identidade dos serviços prestados pelo trabalhador com o objeto do tomador
		O fato de a demandada exigir avaliações recíprocas do motorista pelo usuário do transporte e deste pelo motorista não caracteriza ingerência da empresa na prestação de serviços.	Possibilidade de vigilância dos atos praticados pelos trabalhadores

Quadro 3 – Acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

(continua)

Processo nº	Resultado do Recurso Ordinário	Fundamento da decisão (trechos extraídos)	Categoria de análise
0011201-24.2017.5.03.0021	Recurso ordinário pendente de julgamento	-	-
0010289-17.2017.5.03.0186	Recurso ordinário pendente de julgamento	-	-
0010570-88.2017.5.03.0180	Recurso parcialmente provido para reformar a sentença de procedência e afastar o reconhecimento de vínculo empregatício	Tais orientações não caracterizam subordinação jurídica do reclamante às reclamadas, pois elas não implicaram a ingerência das empresas na forma da execução do contrato.	Poder diretivo em potencial
		A definição da jornada, se extensa ou não (medida pelo tempo de utilização do aplicativo), ficava a critério do próprio autor que, obviamente, arcava com os ônus desta escolha.	Possibilidade de controle da jornada realizada, predeterminação de jornada mínima ou máxima, e obrigatoriedade de observância de intervalos
		Comprovou-se, robustamente, a responsabilidade do reclamante pela manutenção do seu próprio veículo, abastecimento, despesas com telefone celular.	Assunção dos riscos do empreendimento e organização empresarial própria

Quadro 3 – Acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

(continua)

Processo nº	Resultado do Recurso Ordinário	Fundamento da decisão (trechos extraídos)	Categoria de análise
0010570-88.2017.5.03.0180	Recurso parcialmente provido para reformar a sentença de procedência e afastar o reconhecimento de vínculo empregatício	As reclamadas se caracterizam como plataforma digital, que objetiva interligar motoristas cadastrados aos usuários de transporte e não empresa de transporte, propriamente.	Grau de integração do trabalhador na estrutura da empresa do tomador e identidade dos serviços prestados pelo trabalhador com o objeto do tomador
		O reclamante auferia 75% do total bruto arrecadado como remuneração, enquanto que a quantia equivalente a 25% era destinada às reclamadas, como pagamento pelo fornecimento do aplicativo. Não é uma divisão comum em contratos de emprego, ao contrário, no cotidiano trabalhista, ela se mostra absolutamente inviável à continuidade das atividades do verdadeiro empregador, em razão da incidência de encargos trabalhistas.	Destinação imediata dos frutos do trabalho / Assunção dos riscos do empreendimento e organização empresarial própria

Quadro 3 – Acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

(continua)

Processo nº	Resultado do Recurso Ordinário	Fundamento da decisão (trechos extraídos)	Categoria de análise
0011359-34.2016.5.03.0112	Recurso parcialmente provido para reformar a sentença de procedência e afastar o reconhecimento de vínculo empregatício	O cadastramento dos motoristas, tal como posto na defesa, se dava por questões de segurança, a fim de se evitar mau uso da plataforma. (...)A reclamada não exigia que fosse o autor e apenas ele a conduzir o veículo.	Pessoalidade
		A definição da jornada, extensa ou não - na verdade, tempo com a utilização do aplicativo - ficava a critério do próprio autor que, obviamente, arcava com os ônus desta escolha.	Possibilidade de controle da jornada realizada, predeterminação de jornada mínima ou máxima, e obrigatoriedade de observância de intervalos
		Também não restou demonstrada a existência de punição a qualquer título pelo não fornecimento de água e balas aos usuários do aplicativo.	Poder diretivo em potencial

Quadro 3 – Acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

(continua)

Processo nº	Resultado do Recurso Ordinário	Fundamento da decisão (trechos extraídos)	Categoria de análise
0011359-34.2016.5.03.0112	Recurso parcialmente provido para reformar a sentença de procedência e afastar o reconhecimento de vínculo empregatício	Não se concebe relação empregatícia em que o empregado delibere permanecer afastado do serviço, *sponte propria*, por meses, a ele podendo retornar.	Possibilidade de controle da jornada realizada, predeterminação de jornada mínima ou máxima, e obrigatoriedade de observância de intervalos
		A reclamada se caracteriza como plataforma digital, que objetiva interligar motoristas cadastrados aos usuários de transporte.	Grau de integração na estrutura da empresa do tomador e identidade dos serviços prestados com o objeto do tomador
		Tais orientações não caracterizam subordinação jurídica do reclamante à reclamada, não implicam na ingerência da empresa na forma da execução do contrato.	Poder diretivo em potencial
		(...) o percentual de cada parte na divisão do preço cabendo à ré 20%, não se coadunam com o labor em atividades semelhantes desempenhadas por empregados.	Assunção dos riscos do empreendimento e organização empresarial própria

Quadro 3 – Acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

(conclusão)

Processo nº	Resultado do Recurso Ordinário	Fundamento da decisão (trechos extraídos)	Categoria de análise
0011359-34.2016.5.03.0112	Recurso parcialmente provido para reformar a sentença de procedência e afastar o reconhecimento de vínculo empregatício	Não há fraude e sim opção do motorista em se cadastrar e receber clientes pelos aplicativos, dentre os quais a reclamada.	Assunção dos riscos do empreendimento e organização empresarial própria

FONTE: site do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

3.2.2 Decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Nas varas trabalhistas vinculadas ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, foram proferidas até a data da obtenção da certidão de distribuição de feitos trabalhistas (em 03 de março de 2018) nove sentenças em processos ajuizados por motoristas da Uber pleiteando o reconhecimento da relação de emprego, sendo apenas uma delas de procedência e, as demais, de improcedência do pedido.

Ainda, apenas um acórdão foi proferido pelo Tribunal em referência, o qual negou provimento ao Recurso Ordinário do reclamante para manutenção da decisão de origem de improcedência quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício. Em relação à sentença de procedência, o Recurso Ordinário da reclamada se encontra pendente de julgamento.

Sem prejuízo, passa-se à análise de conteúdo das decisões (sentenças e acórdão) proferidas pelas varas trabalhistas e pelo próprio Tribunal da 2ª Região, conforme exposto nos quadros a seguir.

Quadro 4 – Sentenças de improcedência do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

(continua)

Processo nº	Fundamento da improcedência (trechos retirados das decisões)	Categoria de análise
1000900-86-2017-5-02-0034	A autora confessou que não tinha nenhum chefe na empresa.	Poder diretivo em potencial
	A autora admitiu mais: que poderia dirigir no dia e na hora em que quisesse, bem como na quantidade de horas que pretendesse; podia ficar dias sem ligar a plataforma da ré sem receber sanção / punição; poderia até mesmo, e surpreendentemente (termo do juízo), utilizar os aplicativos das empresas concorrentes da ré e que inclusive utilizava o LadyDrive. (...) A inexistência de vínculo está cabalmente provada.	Possibilidade de controle da jornada realizada, predeterminação de jornada mínima ou máxima, e obrigatoriedade de observância de intervalos
1000909-26.2017.5.02.0009	Os motoristas se valem de veículos particulares (não pertencentes à empresa) e custeiam pessoalmente as despesas relativas a manutenção, gasolina e outras diversas, modo de operação característico daqueles que trabalham por conta e risco próprio.	Propriedade dos meios de produção / Assunção dos riscos do empreendimento e organização empresarial própria
	Inexiste, ainda, prova da pessoalidade na prestação de serviços, na medida em que o motorista cadastrado pode se fazer substituir por terceiro.	Pessoalidade

Quadro 4 – Sentenças de improcedência do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

(continua)

Processo nº	Fundamento da improcedência (trechos retirados das decisões)	Categoria de análise
1000909-26.2017.5.02.0009	Existe manifesta autonomia quanto à quantidade de horas de trabalho e tempo de permanência.	Possibilidade de controle da jornada realizada, predeterminação de jornada mínima ou máxima, e obrigatoriedade de observância de intervalos
	Entendo, portanto, que o autor trabalhava de modo autônomo, com liberdade para definir sua própria forma de atuação, podendo inclusive desligar o aplicativo sem que sofresse penalidades.	Poder diretivo em potencial
1002101-88.2016.5.02.0086	O reclamante poderia iniciar, interromper e findar a jornada de trabalho quando melhor lhe conviesse, não recebendo ordens direta ou indiretamente de qualquer preposto da reclamada.	Possibilidade de controle da jornada realizada, predeterminação de jornada mínima ou máxima, e obrigatoriedade de observância de intervalos
	O reclamante tinha o poder de determinar unilateralmente quando prestar o serviço. (...) Não há como conceber qualquer forma de subordinação se o prestador não está, ao menos de forma remota, cotidianamente à disposição do tomador.	Poder diretivo em potencial

Quadro 4 – Sentenças de improcedência do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

(continua)

Processo nº	Fundamento da improcedência (trechos retirados das decisões)	Categoria de análise
1002101-88.2016.5.02.0086	A submissão do contratante a determinadas regras contratuais decorre da própria relação espontaneamente contratada, como é comum em qualquer contrato.	Assunção dos riscos do empreendimento e organização empresarial própria
1000899-88.2017.5.02.0006	Ficou provado que os motoristas, em especial o reclamante, prestam os serviços dentro da sua disponibilidade, comandando sua própria agenda.	Possibilidade de controle da jornada realizada, predeterminação de jornada mínima ou máxima, e intervalos
	Os motoristas utilizam veículos próprios, arcando com todas as despesas com a manutenção do veículo, o que, como já ressaltado, é próprio de quem trabalha por sua conta e risco, afastando a característica de empregado, e revelando o caráter autônomo do trabalho.	Propriedade dos meios de produção / Assunção dos riscos do empreendimento e organização empresarial própria
	Essas avaliações não partiram da reclamada, mas dos passageiros, igualmente cadastrados, lembrando que o aplicativo aproxima motoristas e passageiros, sendo estes os usuários dos serviços prestados pelos motoristas, e também os responsáveis pela sua remuneração.	Possibilidade de vigilância dos atos praticados pelos trabalhadores

Quadro 4 – Sentenças de improcedência do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

(continua)

Processo nº	Fundamento da improcedência (trechos retirados das decisões)	Categoria de análise
1000899-88.2017.5.02.0006	À reclamada cabe apenas a administração dos valores, fazendo os repasses de dinheiro aos motoristas, retendo a parcela que lhe é devida pela sua prestação de serviços.	Grau de integração do trabalhador na estrutura da empresa e identidade dos serviços prestados pelo trabalhador com o objeto do tomador
1001240-51.2017.5.02.0027	Inegável que os motoristas que utilizam o serviço da Uber são dotados de total autonomia, podendo estabelecer quando e como vão trabalhar sendo este, inclusive, um dos grandes atrativos do negócio.	Possibilidade de controle da jornada realizada, predeterminação de jornada mínima ou máxima, e intervalos
	A Uber estabelece diretrizes e condutas a serem observadas pelos motoristas parceiros, como forma de manter a qualidade do serviço prestado e garantir a fidelidade dos usuários, o que em nada se confunde com a subordinação própria das relações de emprego.	Poder diretivo em potencial
1001574-25.2016.5.02.0026	É incontroverso que o motorista se vale do próprio veículo para complementar sua renda, ou auferi-la como meio principal.	Propriedade dos meios de produção
	Não há qualquer exigência da reclamada de que o motorista realize um número mínimo de viagens, seja por dia, por mês ou por ano.	Possibilidade de controle da jornada realizada, predeterminação de jornada e intervalos

Quadro 4 – Sentenças de improcedência do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

(conclusão)

Processo nº	Fundamento da improcedência (trechos retirados das decisões)	Categoria de análise
1001733-24.2016.5.02.0072	O autor gozava de total liberdade em sua atividade laborativa, não se submetendo a horários e a qualquer ingerência da reclamada.	Possibilidade de controle da jornada realizada, predeterminação de jornada mínima ou máxima, e intervalos
	Poderia ficar com o aplicativo desligado e trabalhar quando lhe fosse conveniente, sem que os referidos fatos pudessem causar punições, situações típicas das relações de emprego.	Possibilidade de vigilância dos atos praticados pelos trabalhadores
1000903-50.2017.5.02.0613	Verifico que ele podia ausentar-se do serviço sem autorização do tomador; não havia cobrança de metas ou de horários, podendo trabalhar no momento que melhor lhe aprouvesse; não utilizava materiais da empresa.	Poder diretivo em potencial
	O autor tinha que ter carro próprio e fornecer água, bala e bombons às suas expensas. Era cotitular, pois, dos riscos do negócio.	Assunção dos riscos do empreendimento e organização empresarial própria
	O autor trabalhava com autonomia, pois a si competia a direção do modo da prestação dos serviços, sem prejuízo ao dever contratual de observância a normas de padrão da ré quanto ao atendimento.	Assunção dos riscos do empreendimento e organização empresarial própria

FONTE: site do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Quadro 5 – Sentença de procedência do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

(continua)

Processo nº	Fundamento da improcedência (trechos retirados das decisões)	Categoria de análise
1001492-33-2016-5-02-0013	A mercadoria da ré é o serviço de transporte. Nenhuma dúvida me ocorre quanto a isso. Não é por outra razão que é da ré (e não do motorista) o poder fundamental de quantificar o valor na circulação da mercadoria.	Grau de integração do trabalhador na estrutura da empresa e identidade dos serviços prestados pelo trabalhador com o objeto do tomador
	Em suma, o cadastro de cada motorista é individual, e é aceito não pelo motorista originário, e sim pela empresa ré. Logo, a pessoalidade existe em relação a cada motorista que presta serviços pela plataforma.	Pessoalidade
	A mão de obra do motorista é fator de produção na geração da mercadoria (serviços de transporte), cuja circulação propicia o excedente econômico à ré.	Grau de integração na estrutura da empresa e identidade dos serviços prestados com o objeto do tomador
	O preço do serviço final é estabelecido unilateralmente pela ré, cabendo ao motorista apenas a ciência do percentual que lhe caberá quando concluir a viagem que aceitar.	Gerenciamento do mercado externo, captação e retenção de clientes

Quadro 5 – Sentença de procedência do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

(conclusão)

Processo nº	Fundamento da improcedência (trechos retirados das decisões)	Categoria de análise
1001492-33-2016-5-02-0013	A ré não exige quantidades fixas de horas e dias de trabalho aos motoristas porque tais parâmetros, no contexto da tecnologia dominada pela empresa, se mostram desnecessários. A ré não precisa exigir esses parâmetros, o que lhe gera inclusive uma redução de custos, pois ela pode sustentar (como de fato sustenta) que esse tempo dos motoristas, aguardando chamadas, não representaria tempo à disposição da empresa e não mereceria, por isso, remuneração. Todavia, é certo que a ré controla de perto os indicadores de demanda e oferta dos seus serviços no mercado, e busca evitar que haja escassez do produto aos consumidores.	Possibilidade de controle da jornada realizada pelo trabalhador e predeterminação de jornada mínima ou máxima

FONTE: site do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Quadro 6 – Acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Processo nº	Resultado do Recurso Ordinário	Fundamento da decisão (trechos extraídos)	Categoria de análise
1001574-25.2016.5.02.0026	Recurso improvido para manter a sentença de improcedência Decisão unânime	O sistema UBER, na verdade, vem a ser uma plataforma tecnológica, de modo a facilitar o contato entre o proprietário do veículo cadastrado e o cliente.	Grau de integração na estrutura da empresa e identidade dos serviços prestados com o objeto do tomador
		O reclamante tem a liberdade de cumprir a sua própria rotina de trabalho, sem fiscalização, podendo, inclusive, deixar de trabalhar a qualquer tempo, sem ter que comunicar a empresa UBER.	Possibilidade de controle da jornada realizada pelo trabalhador e predeterminação de jornada mínima ou máxima
		Não restou provado que o autor se submetesse ao poder diretivo da reclamada, tampouco que tivesse alguém a quem estivesse subordinado, principal elemento a configurar a relação de emprego.	Poder diretivo em potencial

FONTE: site do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

É possível verificar que as sentenças de improcedência proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região tiveram como principal fundamento a impossibilidade de controle da jornada dos motoristas do Uber, sobretudo no sentido

de inexistir qualquer fiscalização, punição ou consequência quanto ao cumprimento regular de jornada, até mesmo nas ocasiões em que o motorista resolva deixar de se conectar ao aplicativo por longo período. A categoria referente à possibilidade de controle da jornada realizada pelo trabalhador foi identificada em sete trechos das decisões examinadas.

Outras categorias de destaque para a fundamentação da improcedência foram o poder diretivo em potencial (no caso, entendido como ausente) e a assunção dos riscos da atividade, aqui pelo trabalhador, tendo em vista a utilização de veículo próprio e imputação ao motorista da responsabilidade pelas despesas decorrentes. A ausência de pessoalidade, de integração à estrutura da empresa e de possibilidade de vigilância quanto aos atos praticados pelos motoristas também foram levados em consideração, com menor frequência. No mesmo sentido, o acórdão que manteve a improcedência da decisão de primeira instância.

Já a única sentença de procedência proferida considerou a existência de integração à estrutura da empresa a partir do entendimento de que a reclamada se constitui em empresa de transporte, e não de tecnologia, sendo os motoristas vinculados à sua atividade principal. Além disso, considerou a existência de pessoalidade, gerenciamento do mercado externo pela Uber (definição do preço, captação e relacionamento com os clientes usuários) e possibilidade de controle da jornada realizada pelo trabalhador.

Nesse ponto, trouxe à luz o argumento de que embora a Uber não fiscalize a jornada dos motoristas de forma individual, isso é desnecessário no âmbito da atividade explorada e até mesmo não desejado, pois de outro modo não conseguiria se utilizar da alegação do trabalho autônomo; todavia, isso não significa que não seja possível, uma vez que a tomadora tem plena capacidade de apontar a jornada cumprida por cada um dos motoristas diante do arsenal tecnológico empregado e, sobretudo, não interessa à sua imagem que possua número insuficiente de trabalhadores prontos a atender à demanda do mercado consumidor.

Diante disso, quando verifica que não há número suficiente de motoristas conectados para o atendimento de determinado período ou região, a empresa oferece incentivos econômicos para que os mesmos permaneçam conectados ao aplicativo, controlando assim, de forma indireta, porém com alto grau de precisão, a prestação de serviços dos motoristas e suas respectivas jornadas.

3.3 Decisões no Direito Comparado

A discussão sobre a natureza jurídica da relação entre motoristas e a empresa Uber e aplicativos similares, assim como sobre o próprio objeto da plataforma, é recorrente no mundo todo, e não apenas no Brasil, por desafiar a aplicação dos critérios tradicionais de reconhecimento do vínculo empregatício. Nesse sentido, três decisões de destaque merecem ser examinadas, a fim de analisar possíveis pontos de aproximação ou divergência em relação ao entendimento do ordenamento jurídico brasileiro.

3.3.1 Decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia

O Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), em 20 de dezembro de 2017, proferiu acórdão nos autos do processo C-434/15, envolvendo disputa entre a *Asociación Profesional Elite Taxi* (associação de motoristas de taxi profissionais em Barcelona) contra *Uber Systems Spain.*

Trata-se de ação intentada inicialmente junto ao Tribunal de Comércio nº 3 de Barcelona, em 2015, todavia, a mesma foi suspensa e submetida ao TJUE para apreciação de questões prejudiciais, relacionadas à definição da natureza jurídica das atividades exploradas da Uber.

O objeto da ação proposta foi a interpretação de normas contidas nas Diretivas do Parlamento Europeu e Conselho, relacionadas a regulamentações técnicas e serviços da sociedade da informação e, por consequência, a declaração de que as atividades da Uber Systems Spain violam a legislação em vigor e constituem concorrência desleal, um vez que não seguem as normas obrigatórias para as demais empresas que atuam na área de transportes.

A decisão do Tribunal considerou que, de acordo com a lei espanhola, a prestação do serviço de táxi urbano está sujeita à obtenção prévia da licença, pelas câmaras municipais ou pelas autarquias locais competentes no território onde a atividade deve ser exercida, ou, se em âmbito interurbano, pelo Ministério do Governo Regional competente em matéria de transportes. Em razão do contexto apresentado, necessário se fez determinar se a Uber se enquadraria como empresa de transporte ou de tecnologia, a fim de verificar as regras incidentes sobre sua atividade.

O TJUE declarou que a espécie de serviço prestado pela Uber não se limita a

um serviço de intermediação realizado por um aplicativo de telefone celular, entre um motorista não profissional e uma pessoa que pretenda efetuar uma deslocação urbana; o serviço vai além, uma vez que a empresa realiza a seleção de motoristas não profissionais e exerce influência decisiva nas condições da prestação desses motoristas, ao fixar o preço da corrida e recebê-lo diretamente do usuário para, somente após, repassá-lo ao motorista.

Em razão da fundamentação apresentada, o TJUE concluiu que a Uber Systems Spain se trata de empresa de transportes e, por tal motivo, deve se submeter à legislação local quanto à exigência de autorização prévia para o exercício de sua atividade.

De acordo com a conclusão adotada pelo acórdão:

> Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Grande Secção) declara: O artigo 56.o TFUE, conjugado com o artigo 58.o, n.o 1, TFUE, bem como o artigo 2.o, n.o 2, alínea d), da Diretiva 2006/123/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de dezembro de 2006, relativa aos serviços no mercado interno, e o artigo 1.o, ponto 2, da Diretiva 98/34/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de junho de 1998, relativa a um procedimento de informação no domínio das normas e regulamentações técnicas e das regras relativas aos serviços da sociedade da informação, conforme alterada pela Diretiva 98/48/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de julho de 1998, para o qual remete o artigo 2.o, alínea a), da Diretiva 2000/31/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 8 de junho de 2000, relativa a certos aspetos legais dos serviços da sociedade de informação, em especial do comércio eletrónico, no mercado interno («Diretiva sobre o comércio eletrónico»), devem ser interpretados no sentido de que um serviço de intermediação como o que está em causa no processo principal, que tem por objeto, através de uma aplicação para telefones inteligentes, estabelecer a ligação, mediante remuneração, entre motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo e pessoas que pretendam efetuar uma deslocação urbana, deve ser considerado indissociavelmente ligado a um serviço de transporte e, por conseguinte, abrangido pela qualificação de «serviço no domínio dos transportes», na aceção do artigo 58.o, n.o 1, TFUE. Tal serviço deve, portanto, ser excluído do âmbito de aplicação do artigo 56.o TFUE, da Diretiva 2006/123 e da Diretiva 2000/31. (UNIÃO EUROPEIA, 2017)

Apesar de o processo não versar sobre a natureza do vínculo mantido entre os prestadores de serviços e seu tomador, tal decisão é relevante por situar a Uber não como empresa de tecnologia – por ser esta uma das principais alegações utilizadas para afastar os pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício – mas sim como uma empresa de transporte, que se utiliza de aparato tecnológico como meio para o desenvolvimento de suas atividades, o que coloca os motoristas como trabalhadores inseridos no objeto de sua prestação e, portanto, não eventuais.

3.3.2 Decisão do Tribunal de Apelação Trabalhista de Londres

Em Londres, o Tribunal de Apelação Trabalhista julgou o recurso nº UKEAT/0056/17/DA, em 10 de novembro de 2017, envolvendo pedido de reconhecimento de vínculo entre um grupo de motoristas contra a Uber BV, Uber London Ltd e Uber Britannia Ltd (Uber BV & Ors vs Y Aslam). Foi colocado como ponto controverso da lide pelo órgão julgador a verificação da existência, no caso concreto, de trabalho autônomo, subordinado ou, ainda, nenhum dos dois (UNITED KINGDOM, 2017).

Para o tribunal inglês, que confirmou o posicionamento da decisão recorrida, os motoristas que prestam serviços por meio do aplicativo Uber não podem ser considerados como trabalhadores autônomos, e devem receber ao menos o salário mínimo nacional, além de outros benefícios garantidos pela legislação do país – Employment Rights Act (1996), Working Time Regulations (1998) e National Minimum Wage Act (1998) – como férias, pausa para descanso e proteção contra discriminação.

Dentre os fatos levados em conta para se chegar a essa posição no julgamento, destacam-se os seguintes: a Uber seleciona e recruta motoristas, ao passo que não é possível aos motoristas subcontratar outros indivíduos sem que os mesmos sejam avaliados e cadastrados diretamente pela empresa; além disso, a Uber é responsável por controlar as principais informações sobre os passageiros e fixar os preços; a partir do momento em que estão conectados, os motoristas têm a obrigação de aceitar o trabalho de determinada região onde se encontram; houve avaliação de desempenho e aplicação de sanções disciplinares para os motoristas que cancelaram e recusaram viagens; o aplicativo fornece o caminho para o destino; os motoristas não estão autorizados a contatar seus passageiros após a viagem.

Por sua vez, os argumentos sustentados pela Uber no caso foram semelhantes aos utilizados nas demandas brasileiras, dentre os quais o fato de que se trata de empresa de tecnologia, meramente intermediadora da relação entre motoristas e passageiros; inexistência de qualquer ingerência sobre as atividades dos motoristas, seja em relação à jornada praticada, emissão de ordens e aplicação de punições; os trabalhadores são proprietários dos veículos utilizados, assumindo assim os riscos do negócio; os motoristas são os responsáveis tributários pelo recolhimento dos tributos incidentes sobre a renda decorrente do serviços prestado; além disso, não estão

adstritos a prestar serviços com exclusividade para a Uber, podendo se ativar até mesmo em aplicativos similares.

Conforme se nota, a despeito das diferenças existentes não apenas entre a legislação trabalhista, mas entre os próprios sistemas jurídicos do Brasil e da Inglaterra, a decisão em comento considerou as mesmas categorias encontradas nos julgados pátrios, a saber, pessoalidade na prestação de serviços; gerenciamento do mercado externo, captação e retenção de clientes; possibilidade de vigilância dos atos praticados pelos trabalhadores; poder diretivo em potencial (poder de iniciar e terminar a relação de forma unilateral, aplicação de punições, avaliações de desempenho).

3.3.3 Decisão do Tribunal do Norte da Califórnia

Nos Estados Unidos, houve a propositura de diversas ações coletivas na Califórnia, com o fito de questionar a natureza dos serviços prestados pelos motoristas da Uber, destacando-se o caso O'Connor et al. contra Uber Technologies Inc. et al. (caso nº 3:13-cv-03826) junto ao Tribunal do Distrito do Norte da Califórnia.

A decisão preliminar proferida em 11 de março de 2015 considerou que a aplicação do teste tradicional para verificação do vínculo empregatício utilizado na Califórnia, denominado de teste de Borello, em alusão ao caso que serve como precedente, apresentou inconsistências frente ao novo modelo de negócios e, portanto, não foi possível determinar com segurança o enquadramento da natureza da relação existente entre os motoristas e a Uber. O teste de Borello enumera uma série de indícios da existência de relação de emprego e, de acordo com a Suprema Corte norte-americana, a questão crucial a ser respondida não é o quanto de controle o tomador de serviços efetivamente exerce, mas o quanto ele possui o direito de exercer (o que se aproxima da categoria do poder diretivo em potencial).

Além disso, outros fatores devem ser analisados, a saber: se o prestador de serviços está envolvido em uma ocupação ou negócio distinto; o tipo de ocupação, com referência a se, na localidade, o trabalho é geralmente feito sob o comando do diretor ou de um especialista sem supervisão; a habilidade requerida na ocupação particular; se o diretor ou o trabalhador fornece os instrumentos, as ferramentas e o local de trabalho para a pessoa que faz o trabalho; o período de tempo durante o qual os serviços serão executados; o método de pagamento, seja pelo tempo ou pelo trabalho; se o trabalho é ou não parte dos negócios regulares do comitente; se as

partes acreditam ou não que estão criando a relação de empregador-empregado. A decisão considerou a aplicação do teste inconclusiva, até mesmo após a análise de outros fatores, o que impediu o julgamento sumário pleiteado pela Uber e certificou a possibilidade do prosseguimento da ação coletiva (UNITED STATES, 2015).

Ocorre que, em razão da existência de cláusula de arbitragem nos contratos firmados pelos motoristas e a Uber, a discussão passou a se concentrar na validade ou não da cláusula, o que por si só impediria o prosseguimento dessa e de outras ações coletivas similares (casos Yucesoy, Mohamed e Del Rio). Diante disso, o andamento das ações se encontra suspenso até que a Suprema Corte decida os recursos interpostos pela Uber acerca da validade da cláusula de arbitragem para afastar o ajuizamento de ações coletivas trabalhistas (CHIEM, 2017).

Além das ações coletivas movidas na Califórnia, estado berço da Uber, existem ações em outros estados norte-americanos, como Massachusetts, Carolina do Norte e Flórida; neste último, houve decisão divergente, tendo o Tribunal considerado os motoristas como trabalhadores independentes. Todavia, os critérios e legislação aplicáveis nos Estados Unidos não são uniformes em todo o país e variam a cada estado; além disso, a decisão foi tida como isolada em relação ao entendimento que se vinha adotando nos demais estados até a suspensão das ações coletivas em razão da discussão da validade da cláusula de arbitragem (STREITFELD, 2017).

No Brasil, o manejo de ações coletivas é menos comum, e, ainda que não o fosse, observaria procedimentos distintos das demandas norte-americanas; todavia, quanto ao mérito, os critérios utilizados pela decisão norte-americana para verificação da existência de trabalho autônomo ou subordinado se aproximam daqueles aplicados pelos tribunais brasileiros e podem ajudar a elucidar os casos de temática semelhante. Sem prejuízo, observa-se que em nenhum dos casos analisados houve opção por um enquadramento intermediário dos motoristas, delimitando-se entre as categorias de trabalhador independente (ou autônomo) e subordinado.

4. DESAFIOS AO MODELO TRADICIONAL DO DIREITO DO TRABALHO

Os dados obtidos e detalhados no capítulo precedente revelam a existência de posições divergentes sobre a natureza do trabalho realizado por meio de plataformas digitais. De um lado, aqueles que vislumbram o atual momento como de total mudança de paradigmas, de maneira a tornar inviável a aplicação do modelo tradicional em que se baseia o direito do trabalho, sobretudo no que diz respeito ao aspecto da subordinação. Para estes, aplicar as normas trabalhistas em vigência às novas espécies de relação de trabalho significaria utilizar uma fôrma com contornos que não se amoldam ao objeto em questão; por esse motivo, defendem, quando não a ocorrência de autêntico trabalho autônomo, a criação e aplicação de normas com contornos específicos à nova realidade.

De outro lado, aqueles que vislumbram nas relações de trabalho por meio de plataformas digitais apenas um novo formato para o mesmo e já conhecido conteúdo, qual seja, o trabalho subordinado; desse modo, entendem que é possível identificar todos os aspectos relacionados à caracterização do vínculo empregatício, desde que se considere a evolução dos critérios identificadores e seus elementos ao atual contexto. Tome-se, como exemplo, o fato de importar mais, neste caso, quem detém o controle de todo o processo produtivo, representado pelo gerenciamento de mercado e de clientes, do que simplesmente a propriedade de um único bem, ainda que tradicionalmente considerado meio de produção.

Embora não seja ainda possível se definir qual a posição mais adequada a ser adotada em relação aos trabalhadores em plataformas digitais, é possível constatar a existência de desafios à aplicação do modelo tradicional de Direito do Trabalho, fundado na matriz clássica da subordinação, seja diante da exigência de uma releitura de seus critérios e pressupostos, seja diante da exigência de um sistema inteiramente novo. A desconformidade, portanto, existe, sendo fato que demanda a necessidade de investigação para o apontamento de soluções adequadas.

Todavia, sem prejuízo do embate travado entre as duas posições, verifica-se que o fato se desenrola no seio da sociedade independentemente dos entendimentos sustentados quanto à sua natureza, com consequências práticas para os trabalhadores. A discussão acerca do melhor direito a ser aplicado – se as normas de natureza civil ou trabalhista – extrapola questões meramente econômicas, embora

sejam estas o principal foco de resistência à aplicação das leis trabalhistas às relações situadas em zonas fronteiriças.

Isso porque tal aplicação representaria a imposição de obrigação ao tomador dos serviços de arcar com o pagamento de direitos e encargos sociais, o que acabaria por onerar o preço final do serviço ao consumidor e, por consequência, torná-lo menos competitivo no mercado. No caso do cenário brasileiro, representaria a obrigação de pagamento pelo empregador de direitos como férias acrescidas do terço constitucional, décimo terceiro salário, adicional de horas extras, depósito junto ao FGTS, aviso prévio e multa de FGTS em caso de demissão imotivada, além de recolhimentos a Previdência Social e outros encargos exigidos pela legislação.

Convém mencionar que a Lei nº 13.640/2018, ao alterar a redação da Lei nº 12.587/2012 para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros, em especial por meio de aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede, exigiu, dentre outras coisas, a inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), nos termos da alínea *h* do inciso V do art. 11 da Lei nº 8.213/1991 (art. 11-A, III).

Referida lei, embora trate de regulação e fiscalização desse tipo de serviço pelos Municípios e Distrito Federal, ao estabelecer condições para o exercício da atividade, evidencia a opção do legislador em enquadrar o trabalhador em comento como autônomo. O posicionamento legal não causa espanto na medida em que se trata de situação social recente e em fase de maturação, não apenas no Brasil, além de não implicar em presunção absoluta da existência de trabalho autônomo diante do possível confronto com o princípio da primazia da realidade, o qual impõe a prevalência dos fatos (conteúdo) quando estes se revelarem em contradição com o teor contido nos documentos formais de uma dada relação.

Contudo, aspectos não vinculados diretamente a fatores econômicos merecem especial atenção, tendo em vista que se relacionam a questões de segurança, saúde e dignidade do trabalhador, de forma a repercutir indistintamente sobre este, qualquer que seja o enquadramento que se decida adotar quanto ao tipo de relação existente, seja esta de natureza autônoma, subordinada ou até mesmo situada em zona intermediária. Trata-se, portanto, de direitos de caráter não patrimonial e indisponível, em virtude dos valores que se destinam a tutelar.

Nesse sentido, os desafios vão além da classificação entre o trabalho autônomo e o subordinado, na medida em que as questões referidas ultrapassam a

dicotomia estabelecida pelo ordenamento jurídico e se impõe como questão de dignidade do trabalhador.

4.1 Pontos sensíveis para regulação: limitação de jornada, discriminação e segurança do trabalho

Tratar de pontos sensíveis significa analisar os aspectos críticos de determinado sistema de regras, cuja vulnerabilidade pode colocar em risco o seu adequado funcionamento. No caso do presente estudo, o sistema em análise é o conjunto de normas trabalhistas no direito brasileiro, contido na Constituição Federal, Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), além de outras leis esparsas, que se destinam a tutelar a relação típica de emprego.

Dessa forma, as garantias e direitos contidos no art. 7º da Constituição Federal, bem como nas disposições da CLT, destinam-se unicamente ao trabalhador considerado subordinado, o qual, por sua vez, ainda se encontra vinculado de forma predominante ao modelo clássico de subordinação, em detrimento de outras acepções sobre as relações dessa espécie criadas, sobretudo, pela doutrina.

Ocorre que, conforme já observado, se de um lado o pagamento de uma determinada vantagem, como é o caso do 13º salário, pode representar um benefício destinado unicamente a certa espécie de relação, sem representar um efetivo prejuízo a trabalhadores de outras espécies – como é o caso dos autônomos que, em contrapartida, gozam de vantagens, tal qual maior liberdade de horários e de desenvolvimento de suas tarefas – o mesmo não se pode dizer em relação a aspectos relacionados à segurança, saúde, dignidade e direitos da personalidade. Além de se tratar de direitos inerentes a todos os seres humanos, ultrapassando as questões de categorização de cada ramo do Direito, é certo ainda que os mesmos não são passíveis de qualquer contrapartida visando à sua supressão.

Dessa forma, passa-se à análise dos tópicos em comento.

4.1.1 Limitação da jornada de trabalho

A limitação da jornada de trabalho está prevista no ordenamento jurídico brasileiro pela Constituição Federal, que estabelece em seu art. 7º, inciso XIII, como direito dos trabalhadores urbanos e rurais a duração do trabalho normal não superior

a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, além de, em seu inciso XV, repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. A jornada diária limitada a oito horas, desde que não fixado expressamente outro limite, também está garantida pelo art. 58 da CLT.

A Lei 12.619/2012 (posteriormente modificada pela Lei 13.103/2015), que altera a CLT e dispõe sobre o exercício da profissão de motorista, também disciplina, em específico, a jornada de trabalho e o tempo de direção do motorista profissional. Por sua vez, a Lei 12.587/2012 – que trata das diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana e do transporte remunerado privado individual de passageiros por meio de aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede – é silente a esse respeito, de forma que a despeito de outras exigências impostas aos motoristas de aplicativo, nada foi dito quanto à limitação de jornada.

Já em relação aos trabalhadores autônomos, inexiste qualquer disposição nesse sentido, uma vez que se trata de relação na qual o prestador exerce a atividade por sua conta e risco, cabendo-lhe determinar todas as condições de sua prestação, diferentemente do labor subordinado, prestado por conta alheia e, portanto, protegido por normas que impeçam a sua exploração de maneira indevida pelo tomador. As normas contidas no art. 7º da Constituição Federal bem como as previstas pela CLT não se destinam, pois, ao autônomo, que é regulado pelas normas civis do contrato de prestação de serviços, além de outras disposições especiais, se o caso.

A relevância do direito à limitação de jornada decorre do fato de se tratar de norma relacionada à saúde do trabalhador, na medida em que o corpo humano necessita de períodos de repouso para sua recuperação e manutenção de seu estado de higidez física e mental, seja durante a jornada de trabalho ou entre estas. De acordo com CASSAR (2016), a limitação da duração do trabalho encontra fundamento em três aspectos: além do biológico, já mencionado, também o social (o trabalhador deve gozar de tempo livre para conviver com sua família e amigos, evitando-se assim a exclusão social) e o econômico (decorrente da menor produtividade do trabalhador em situação de estresse, de forma que o aspecto biológico acaba por interferir na produtividade e rendimento econômico).

No caso de trabalhadores que atuam em atividades com risco ocupacional, como os motoristas, tal exigência se faz ainda mais importante na medida em que a falta de repouso adequado pode gerar estado de fadiga e estresse, que comprometem

a atenção necessária à atividade de direção e, por consequência, expõe o motorista e todos os que estão ao seu redor a um risco maior de ocorrência de acidentes.

Além disso, conforme já verificado nos capítulos precedentes, apesar de os motoristas poderem determinar o horário da prestação de serviços conforme sua conveniência – seja em relação ao início e término da jornada, seja em relação à sua duração –, os mesmos são incentivados a permanecerem ativos por longas jornadas em razão do baixo valor da remuneração recebida por corrida realizada, de forma que, na prática, são estimulados, ainda que indiretamente, a laborarem por muitas horas seguidas. Também vale mencionar a prática já relatada de oferecimento de bonificações para incentivar que os motoristas permaneçam ativos em determinadas regiões ou períodos de maior demanda, mantendo-se assim a oferta adequada de serviços ao público consumidor.

De acordo com NARCISO e MELO (2017), cerca de 7% a 30% das mortes fatais no trânsito, no mundo inteiro, são decorrentes da sonolência e da fadiga; no Brasil, a pesquisa realizada com caminhoneiros revelou que 68,6% dos motoristas viajam mais de 10 horas sem pausa para descanso e 26,5% relataram acidente causado por sonolência ao volante.

No presente estudo, a Uber é utilizada como modelo de análise por sua representatividade no ramo em que atua e na espécie de relação objeto da pesquisa (trabalhadores em plataformas digitais), todavia a necessidade de repouso existe para qualquer trabalhador. Mais do que isso, além de existir, seja qual for o ramo de prestação de serviços, o risco gerado por sua inobservância desconhece o tipo de relação na qual se encontra o seu destinatário: seja subordinado, seja autônomo, a necessidade de descanso é a mesma para qualquer ser humano.

Assim, muito embora seja possível à lei estabelecer restrições de jornada para atividades tidas como autônomas, a limitação reside na necessidade da edição de uma norma específica para a obtenção de tal garantia a essa categoria, inerente às necessidades biológicas e sociais de qualquer sujeito, ao passo que para o trabalhador subordinado a proteção existe automaticamente, qualquer que seja sua atividade, em decorrência da incidência direta das normas previstas no art. 7º da Constituição Federal e também na CLT.

Considerando essa realidade, a própria Uber, nos Estados Unidos, determinou que os motoristas não poderão dirigir mais do que doze horas seguidas, com intervalo mínimo de seis horas entre os períodos em atividade, com a finalidade de se evitar

que o trabalhador dirija com sono e, portanto, venha a causar acidentes. No Brasil, a jornada dos motoristas empegados obedece à regra, qual seja, limitação a oito horas diárias, com intervalo interjornada mínimo de onze horas, além do intervalo intrajornada, podendo, todavia, laborar em escala 12x36, desde que mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

A limitação imposta pela empresa em território norte americano consiste em enviar um alerta assim que se atinja a décima hora trabalhada; um segundo alerta é enviado na décima primeira hora e, o último, trinta minutos após. Caso o motorista não observe a limitação, o aplicativo automaticamente se desconecta ao atingir 12 horas de atividade, permanecendo desativado pelas próximas seis horas.

De acordo com a empresa, a limitação não decorre de regulação imposta pelas autoridades, mas unicamente da adoção de medidas para aumentar a segurança no transporte e a conscientização da importância de não conduzir veículos sob condições de sono e cansaço. Ainda, o tempo é medido a partir dos deslocamentos do veículo detectados pelo sistema de GPS, de forma que esperas longas, assim consideradas aquelas excedentes a cinco minutos, não são computadas como tempo em atividade, podendo, todavia, haver situações em que o aplicativo determine a realização de descanso ainda que não se acumulem 12 horas consecutivas (SIDDIQUI, 2018).

Na cidade de Nova York, especificamente, o limite é de dez horas, em razão de regra local da Comissão de Taxistas e motoristas de Limousines – *New York City Taxi and Limousine Commission* (TLC), aplicável a todos os motoristas, inclusive da Uber. A mesma limitação foi imposta aos motoristas do Reino Unido, que também deverão respeitar o limite de dez horas em atividade e seis horas de descanso, sendo enviados alertas a partir das duas últimas horas para que o trabalhador possa administrar o tempo restante. No Brasil, não existe ainda nenhum tipo de controle determinado pelo próprio aplicativo, tampouco previsão legislativa sobre o assunto.

Tendo em vista os motivos expostos, verifica-se a existência de ponto crítico por envolver situação que põe em risco não apenas a saúde dos trabalhadores, mas a própria segurança dos passageiros e terceiros em trânsito. Ainda que se considerasse o desenvolvimento de outras atividades por meio de plataformas, o repouso do trabalhador se trata de garantia fundamental à sua higidez física e mental e consequente desempenho adequado de suas atribuições.

Nesse sentido, a aplicação restrita das garantias previstas no art. 7ª, da Constituição Federal aos subordinados representa uma barreira à efetiva proteção da

saúde de todos os trabalhadores e, portanto, um desafio ao modelo tradicional do Direito do Trabalho, na medida em que exclui de seu campo de incidência situações que demandam proteção, a fim de se coibir a prática de abuso de direito por parte dos tomadores de serviços e garantir a segurança social de forma geral.

4.1.2 Segurança do trabalho

A adoção de medidas de segurança é obrigação do empregador, a fim de neutralizar ou, ao menos, minimizar, o efeito de agentes nocivos à saúde do trabalhador, e, dessa forma, evitar a ocorrência de acidentes, sob pena de se responsabilizar pelos danos causados; em alguns casos, tal responsabilização pode ocorrer até mesmo independentemente da comprovação de culpa, quando se tratar de atividade que, por sua natureza e habitualidade, seja considerada de risco. Assim como a limitação de jornada, a adoção de medidas de segurança busca a proteção da integralidade da saúde física e mental do trabalhador, relacionando-se, assim, ao campo das normas de segurança e medicina do trabalho, consideradas de caráter indisponível.

No Brasil, o tema da saúde e segurança do trabalho se encontra previsto na Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978, do Ministério do Trabalho e Emprego, em regulamentação ao art. 200 da CLT. Referida Portaria aprova as Normas Regulamentadoras, no total de 28, que dispõem sobre segurança e medicina do trabalho em diversos aspectos, como atividades e operações perigosas, insalubres, ergonomia, condições sanitárias do local de trabalho, dentre outros. De maneira geral, os principais aspectos relacionados à segurança do trabalho no segmento de transporte dizem respeito à capacitação adequada para atividade de motorista, condições e manutenção do veículo, com a finalidade de, aliados ao controle de jornada, evitar a ocorrência de acidentes automobilísticos.

No caso dos trabalhadores da Uber, verifica-se que os mesmos são cobrados quanto à segurança e condições de higiene de seu veículo sempre que ocorre a reclamação de um passageiro. Nestes casos, o acesso ao aplicativo pode ser bloqueado, até que o motorista se apresente à sede da empresa para inspeção do veículo ou apresentação de eventual justificativa. A empresa também possui o poder de fiscalizar a velocidade de tráfego dos veículos, de maneira a enviar alertas sempre que detectada a movimentação de automóvel com velocidade acima da permitida.

A Uber estabelece requisitos mínimos para aceitação de veículos. Para prestação do serviço como UberX, mais básica dentre as categorias, o automóvel deve ser ano/modelo 2008 ou mais novo, ter 4 portas e 5 lugares e ainda contar com ar condicionado; já como Uber Select, a exigência é de que o veículo seja ano/modelo 2012 ou mais novo (UBER, 2018).

Sem prejuízo da adoção das mencionadas medidas de segurança, é preciso observar que tais exigências decorrem muito mais da preocupação com o consumidor e com o padrão de qualidade dos serviços oferecidos pela empresa, tendo em vista sua imagem comercial, do que com a saúde do trabalhador. Além disso, existem diversos outros aplicativos que atuam no mesmo segmento (99, Cabify, Easy, dentre outros), sem que exista uma norma geral e abstrata para todos quanto às condições de segurança exigidas em relação ao veículo, não apenas quanto ao seu tempo de uso, mas também quanto à necessidade de revisões periódicas mais frequentes, dada sua utilização para fins comerciais. A discussão, todavia, sequer se limita ao trabalho de motoristas, mas sim a qualquer profissional que venha a prestar serviços por meio de plataformas digitais, seja qual for o segmento de atuação, de forma que as condições de segurança exigidas se relacionarão conforme as peculiaridades de cada atividade desenvolvida.

As exigências trazidas pela Lei 13.640/2018, ao tratar do serviço remunerado de transporte de passageiros solicitado por meio de aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede, estabelece que compete exclusivamente aos Municípios e ao Distrito Federal regulamentar e fiscalizar a atividade, devendo observar as seguintes diretrizes, tendo em vista a eficiência, a eficácia, a segurança e a efetividade na prestação do serviço: efetiva cobrança dos tributos municipais devidos pela prestação do serviço; exigência de contratação de seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP) e do Seguro Obrigatório de Danos Pessoais causados por Veículos Automotores de Vias Terrestres (DPVAT); exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), já mencionado anteriormente (art. 3º, que acresce o art. 11-A à Lei 12.587/2012).

Além disso, estabelece ainda que o motorista deve possuir Carteira Nacional de Habilitação na categoria B ou superior, que contenha a informação de que exerce atividade remunerada; conduzir veículo que atenda aos requisitos de idade máxima e às características exigidas pela autoridade de trânsito e pelo poder público municipal e do Distrito Federal; emitir e manter o Certificado de Registro e Licenciamento de

Veículo (CRLV); apresentar certidão negativa de antecedentes criminais (art. 3º, que acresce o art. 11-B à Lei 12.587/2012).

Dessa forma, cabe a cada município e ao Distrito Federal estabelecer as diretrizes de segurança para a prestação de serviços no segmento, a despeito da existência de controvérsias sobre a competência de tais entes federativos para tratar da matéria. No caso de não cumprimento dos requisitos eventualmente estabelecidos pelo ente municipal ou distrital e pela lei federal em comento, restará caracterizado transporte ilegal de passageiros.

Não obstante, a regulamentação em matéria de fiscalização e segurança cria um ambiente de instabilidade: a natureza dos serviços prestados por meio de plataformas digitais, em especial no segmento de transportes, pressupõe a mobilidade, incluindo a realização de deslocamentos intermunicipais, sobretudo no caso de regiões metropolitanas, todavia a regulamentação passa a depender da conveniência e interesses locais de cada município. Dessa forma, fere-se a isonomia entre trabalhadores que prestam serviços idênticos, em localidades distintas, ainda que muitas vezes estas possam se situar em municípios próximos ou até mesmo vizinhos.

O tema de segurança do trabalho requer normatização uniforme, a fim de se evitar conflitos entre situações de fato idênticas, e, de tal modo, atender de maneira mais adequada aos interesses do trabalhador enquanto categoria.

4.1.3 Discriminação no trabalho

O tema da discriminação no trabalho goza de especial proteção no ordenamento jurídico, sendo até mesmo objeto de convenção internacional ratificada pelo Brasil no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), tratada especificamente na Convenção nº 111, sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação, promulgada por meio do Decreto 62.150/1968.

De acordo com o art. 1, “a”, do decreto em referência, o termo “discriminação” compreende toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão, sem prejuízo de outros critérios de distinção, exclusão ou

preferência que venham a ser utilizados com finalidades de gerar desequilíbrio nas condições de igualdade de acesso às oportunidades e tratamento.

A Lei 9.029/1995, por sua vez, determina a proibição da adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros, ressalvadas, nesse caso, as hipóteses de proteção à criança e ao adolescente, proibindo ainda a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência. Nesse sentido, a referida lei determina, em seu artigo 4º, que em caso de dispensa discriminatória, além da reparação por dano moral, o empregado poderá optar entre a reintegração no emprego ou o recebimento de indenização em dobro por todo o período de afastamento.

O princípio da igualdade está insculpido na própria Constituição Federal, que veda o tratamento desigual, quando este importar em ato discriminatório. Assim, o tratamento desigual poderá ser admitido, desde que apresente motivo justificador relevante, sob pena de se configurar como discriminatório. O art. 7º, XXX, em especial, determina a proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. A CLT também se encarrega de tratar da matéria, em diversos artigos esparsos por seu texto.

Verifica-se que o tema da discriminação se faz presente em diversos diplomas de nosso ordenamento, garantindo ao lesado a reparação pelos prejuízos sofridos em decorrência da conduta considerada inapropriada nos termos da legislação, podendo, em alguns casos, até mesmo o ofensor sofrer medidas de natureza penal. De outro lado, não obstante o direito à igualdade permeie o ordenamento de maneira geral como um princípio informativo de todo o sistema, nota-se que as garantias estabelecidas se vinculam à relação de emprego, e não a toda a qualquer relação de trabalho em sentido amplo.

Destarte, o trabalhador considerado como autônomo ou situado em zona limiar entre a autonomia e a subordinação não encontra acolhida no ordenamento quando se depara com situação discriminatória, que é capaz de atingir o lesado independentemente da natureza da relação que se encontre envolvido. Com isso, propicia-se o tratamento não isonômico entre trabalhadores que, na prática, desempenham funções semelhantes ou até mesmo idênticas, com fundamento único na incidência ou não das normas protetivas à determinada espécie de relação jurídica.

Conforme relatado por DAS ACEVEDO (2017), todavia, em pesquisa realizada com trabalhadores de plataformas digitais diversas, foi apontado como fator positivo dessa espécie de relação, pelos próprios obreiros, a inexistência de superior hierárquico direto e, por consequência, maior liberdade de trabalho. Isso porque se constatou que aqueles que laboravam em tais atividades muitas vezes provêm de camadas não apenas desfavorecidas economicamente, mas também excluídas socialmente, tais como imigrantes, de forma que dificilmente gozariam, em uma relação de emprego típica, da liberdade de escolha propiciada pelo trabalho via plataforma. De acordo com o já exposto, DUBAL (2017b) refere que tais trabalhadores, se ocupantes da condição de empregado, teriam de laborar em áreas mais desfavorecidas, em piores horários e condições, inclusive no que diz respeito ao instrumento de trabalho (veículo), o que não ocorre na dinâmica do trabalho realizado via plataforma.

Ocorre que não se pode – sob o argumento de estar se favorecendo uma classe originariamente excluída e sem direitos garantidos na prática – afastar a obrigatoriedade da observância do patamar mínimo em relação ao tratamento digno do trabalhador, no que diz respeito à sua saúde e integridade física ou mental. Assim, não é lícito que se suprimam certas garantias alegando-se que o trabalhador já as possui suficiente e até mesmo de forma superior ao que se estivesse sem qualquer trabalho ou ainda em condições adversas de degradação social.

Isso porque a despeito do livre arbítrio do ser humano para realizar escolhas, inclusive no que diz respeito às condições de trabalho que deseja assumir em sua vida profissional, tal liberdade é mitigada a partir do momento em que o labor passa a ser prestado por conta alheia, ou seja, o trabalhador não mais escolhe como deseja empregar a sua força de trabalho mas, antes, aliena-a para que outrem determine essas condições. É nesse contexto que justificam as normas protetivas do direito do trabalho que, muitas vezes, representam um limitador à liberdade de escolha no contrato de trabalho, pois, em última instância, é o tomador ou empregador quem determina a forma da prestação dos serviços.

Dessa forma, embora qualquer pessoa possa usufruir da tutela existente no direito comum, já que a ninguém é dado realizar distinções infundadas por motivos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV, Constituição Federal), a ocorrência de condutas discriminatórias em relação a essa espécie de trabalhador os deixa em posição de fragilidade na relação contratual em

que se encontram, uma vez que gozam de liberdade e autonomia mitigada em relação ao tomador dos serviços (seja este considerado como empregador ou mero contratante), criando por consequência assimetria de tratamento em relação a outros trabalhadores em atividades similares, porém sob a tutela dos direitos e garantias trabalhistas.

Além disso, há que se levar em consideração, ainda, a possibilidade de programação dos algoritmos que regem os aplicativos em estudo conforme a conveniência da demanda do mercado, avaliação gerada pelo público consumidor e perfil empresarial; tampouco se pode descartar, no caso de mecanismos de inteligência artificial, a ocorrência de reconhecimento pelas máquinas de padrões de comportamento dominantes e adoção destes como corretos, independentemente de análise de valores e princípios impostos pelo ordenamento jurídico.

Propicia-se, assim, a disseminação de condutas discriminatórias independentemente da intervenção humana direta, sob a aparente neutralidade das escolhas determinadas pelas próprias plataformas digitais. Com a simples programação de aplicativos é possível com facilidade selecionar trabalhadores considerados adequados ou não para o atendimento de determinado perfil de cliente e localização específica, podendo os critérios de tal escolha se fundar em motivos considerados como discriminatórios.

Diante de tal situação hipotética, o trabalhador em questão poderia se valer de pedido de reparação fundada no Direito Civil, por danos extrapatrimoniais e patrimoniais eventualmente experimentados (como, por exemplo, danos materiais por lucros cessantes, se comprovado que deixou de auferir renda de certa atividade em razão da conduta ilícita promovida pela atividade da plataforma), todavia não gozaria de qualquer proteção em relação ao trabalho propriamente dito, tampouco eventuais verbas de tal natureza.

4.2 Modelos possíveis para a proteção legal dos trabalhadores em plataformas digitais

Apontar possíveis caminhos para o modelo mais adequado de tutela dos trabalhadores em plataformas digitais impõe a necessidade de se analisar todos os aspectos inerentes a cada um deles. Os modelos existentes já foram objeto de descrição nos capítulos precedentes, inclusive percorrendo todos os seus aspectos

evolutivos até o entendimento atual quanto a sua aplicação. O ordenamento jurídico brasileiro, a exemplo da maioria dos demais países ocidentais, classifica o trabalho de forma binária, como autônomo ou subordinado, tendo em vista, dentre outros aspectos, a intensidade de ingerência do tomador de serviços nas condições do trabalho desenvolvido pelo prestador e sua estrutura produtiva. A despeito de o Brasil adotar outras classificações, como é o caso do trabalhador avulso, trata-se de situação inerente a determinados segmentos de atividade.

Todavia, conforme descrito no capítulo precedente, referente à coleta de dados realizados, verifica-se não ser pacífico o entendimento do Poder Judiciário acerca dos critérios que determinam tal classificação; em alguns casos, o mesmo critério que serve para embasar o reconhecimento de relação de subordinação, serve para apontar a sua inexistência.

A adoção da teoria da parassubordinação foi o caminho encontrado por alguns países – como é o caso da Itália e Espanha – a fim de solucionar o enquadramento legal de obreiros situados em zonas fronteiriças da classificação tradicional. Com isso, buscou-se garantir um patamar mínimo de direitos a trabalhadores relegados à tutela do direito comum, por não preencherem de forma integral os requisitos necessários à tutela da legislação trabalhista. Nesse sentido, o discurso é o da aquisição de direitos por quem antes não os tinha, bem como da necessidade de adequação da legislação à nova realidade.

Não obstante, a análise histórica revela que a utilização de tais modelos correspondeu muito mais ao atendimento da necessidade de criação ou manutenção do número de postos de trabalho em momentos de profunda crise econômica do que à efetiva conquista de direito pela classe trabalhadora. Dessa forma, o trabalho parassubordinado, economicamente dependente, ou qualquer que seja a denominação adotada para modelos situados entre o trabalho autônomo e o subordinado, reveste-se mais de interesse econômico que jurídico. No Brasil, não se admite a parassubordinação como um modelo de tutela dos trabalhadores, tanto em âmbito legislativo quanto judicial, uma vez que sequer a jurisprudência reconhece de forma pacífica a sua possibilidade de aplicação.

De outro lado, não é possível ignorar as transformações por que vem passando o trabalho no último século e, com ainda mais intensidade, nas últimas décadas. Tampouco é possível separar por completo os fatores sociais, culturais e econômicos que, ao final, influenciam, em um único feixe, o surgimento de novas realidades de

trabalho, e, por consequência, a necessidade de se ajustar o aparato jurídico que o sustenta.

Assim, o fato de a aplicação da teoria da parassubordinação não se revelar como medida mais adequada – seja diante da experiência verificada por outros países, seja pelo simples fato de sua não aceitação no contexto brasileiro – não significa que automaticamente as opções atuais sejam as mais adequadas. Assim como a regra de que a revogação de uma lei nova não retoma a vigência da lei velha de forma automática, uma experiência sem sucesso não implica no necessário retorno à situação de origem.

Primeiramente, algumas considerações devem ser feitas em relação ao modelo de trabalho autônomo. Em um momento inicial, trata-se da configuração aparentemente mais próxima da realidade apresentada pelas novas configurações das relações de trabalho: liberdade de escolha quanto aos horários e até mesmo dias a serem trabalhados, sem a contrapartida da punição por falta ou desídia, típica do emprego baseado em um modelo clássico; propriedade dos meios de produção e, a depender do ponto de vista, até mesmo organização e estrutura empresarial própria, já que é o próprio trabalhador o responsável por gerenciar seus bens, seu tempo e os aspectos burocráticos, como o recolhimento de tributos e encargos sociais, decorrentes do exercício da atividade.

Ainda mais relevante, o fato de que não há qualquer controle por parte de um chefe ou superior hierárquico: a ausência da figura humana em um dos polos da relação implica no entendimento de que inexiste relação. Ora, se uma relação jurídica é o liame obrigacional estabelecido por dois ou mais sujeitos de direito, a inexistência de tal sujeito – no caso o representante, que personifica a pessoa jurídica – conduz à ideia de inexistência de relação. Com isso, não se está a alienar o trabalho a outrem, ou a se submeter às suas ordens e condicionamentos, pelo simples fato de que aquele não existe. Restaria, se assim considerado, acolher o modelo da autonomia para enquadramento legal de tais trabalhadores.

Considerando a análise dos critérios no capítulo precedente, constata-se a predominância do entendimento jurisprudencial no sentido de inexistência de relação de subordinação nos casos verificados. Conforme visto, o critério da possibilidade de controle da jornada realizada pelo trabalhador e a predeterminação de jornada mínima ou máxima foi utilizada de forma reiterada para fundamentar tal posicionamento. Ocorre que embora o controle de jornada revele forte indício da existência da

subordinação, tal presunção não é absoluta, tampouco o inverso (a ausência do controle corresponde à autonomia) é necessariamente verdadeiro.

Tanto assim que o contrato de trabalho intermitente, inserido na CLT pela Lei 13.467/2017, traz a possibilidade de o empregado permanecer por longos períodos sem prestar qualquer serviço ao empregador, podendo até mesmo se recusar à convocação, independentemente de qualquer apresentação de justificativa, sem que isso descaracterize a relação de subordinação. A partir do momento em que aceita a convocação, terá que acolher as condições impostas pelo empregador, durante o período em que permanecer vinculado à prestação do serviço.

O modelo em referência, embora amplamente criticado em diversos aspectos (precarização das condições de trabalho, afronta ao princípio da continuidade do vínculo empregatício, enfraquecimento das garantias e do vínculo entre as partes), admite a possibilidade de reconhecimento da subordinação em relação atípica quando em confronto com o modelo tradicional de emprego, no qual não há como se admitir que o empregado se recuse a cumprir convocação para realização de trabalho, salvo se devidamente justificado e comprovado.

Diante disso, a possibilidade de controle de jornada se trata de critério que, aos poucos, vem perdendo força como determinante de uma linha divisória clara entre o trabalho autônomo e o subordinado, não servindo para justificar a autonomia do serviço prestador em plataformas digitais como vem sendo usado de fundamento pelos Tribunais.

Outro critério prevalente para sustentar o posicionamento no sentido de se tratar o trabalho em plataforma digital de autônomo foi o da inexistência de poder diretivo nas relações analisadas, sob o argumento de que as diretrizes passadas pela reclamada aos motoristas se tratariam não de ordem, mas de mera sugestão de conduta, sem acarretar em qualquer consequência em caso de não observância. O poder diretivo é o ponto central, a que se opõe, do outro lado da relação, a posição de subordinação, de forma que dele decorrem, de forma direta ou indireta, a maioria dos aspectos de verificação analisados. O próprio controle de jornada é decorrente do poder que possui o empregador em determinar as condições em que deverá o trabalho ser desenvolvido.

Dessa forma, não há como se falar em maior ou menor relevância de tal critério, mas tão somente o que poderá ser considerado ou não como poder diretivo em determinado contexto; portanto, não há o simples desaparecimento de tal atributo do

empregador, ocorrendo na verdade uma espécie de readaptação de acordo com a relação em que se insere.

A despeito da divergência acerca da natureza das recomendações feitas pelo aplicativo Uber em relação ao tratamento com passageiros, outras determinações são impostas de maneira inequívoca e obrigatória para a prestação do serviço, como o atendimento aos padrões mínimos do automóvel utilizado, contidos no próprio site da empresa, e a necessidade de se manter classificado acima do limite mínimo estabelecido, sob pena de suspensão do aplicativo. Este aspecto é o que, de forma ampla, poderá ou não refletir o acolhimento das determinações passadas pelo aplicativo. Se, de um lado, o aplicativo não realiza fiscalização direta e contínua no que diz respeito à observância de suas recomendações, tal conduta, se resultar em insatisfação do consumidor, irá repercutir em uma má-avaliação, possibilitando, por consequência, controle indireto da plataforma em relação às condições do serviço. Considerando-se que neste caso o serviço é ofertado de forma simultânea a milhares de consumidores, os dados coletados permitem a formação de uma base de dados com conteúdos relevantes acerca da qualidade e outras informações dos serviços prestados.

Neste caso, a autonomia fica, no mínimo, mitigada, posto que o prestador de serviços não goza de liberdade ampla para determinar em que condições realiza a oferta ao público, seja em relação ao preço, seja em relação ao equipamento utilizado, suas condições, padrões mínimos, dentre outros. Além disso, o trabalhador não se reporta ao usuário consumidor em caso de reclamação, mas, sim, ao aplicativo, que é quem, de uma lado, mantém o contato direto com o cliente e, de outro, fiscaliza as condições dos serviços prestados quando acionada para esse fim.

A alegação de que se trata de condição de contrato de prestação de serviços lastreado no direto civil, visando à manutenção da qualidade dos serviços ofertados, encontra barreiras. Isso porque, ainda que o trabalho verdadeiramente autônomo também seja limitado por cláusulas de imposição de deveres – incluindo a possibilidade de rescisão contratual em caso de descumprimento – as limitações em tal espécie de relação são estabelecidas anteriormente ao início das atividades que, após, deixam de ser objeto de fiscalização contínua, sob pena de, justamente, configurar-se vínculo empregatício entre os empregados da prestadora de serviços e seu tomador. Ao contrário, os trabalhadores em plataformas digitais estão sujeitos à fiscalização contínua, ainda que de forma indireta.

De acordo com o Relatório Conclusivo do Grupo de Estudos “GE Uber”, da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET) do Ministério Público do Trabalho (MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO, 2017), o que se verifica é a figura da “autonomia na subordinação”, em que o trabalhador não mais recebe ordens diretas, mas, sim, segue ordens pré-determinadas; sua liberdade é, assim, programada, podendo dela desfrutar, mas, unicamente, dentro dos limites impostos pelo tomador de serviços.

Ainda, considerando-se a alegada ausência de controle de jornada, do que poderia decorrer a conclusão de consequente ausência de poder diretivo, tampouco tal constatação se revela adequada no contexto apresentado: no caso da plataforma Uber, e aplicativos similares, a possibilidade de verificação contínua em tempo real da oferta e demanda torna prescindível a obrigatoriedade de permanência à disposição do tomador. Assim, quando oferta e demanda se encontram em equilíbrio, não há motivos para se exigir o cumprimento de serviços pelos motoristas inativos naquele determinado momento.

Todavia, havendo a constatação de que a demanda se tornou maior que a oferta, seja pela ocorrência de um evento em região específica, horário de pico ou até mesmo determinada época, a plataforma oferece bonificação ou precificação diferenciada, repassada diretamente ao usuário final, incentivando assim que mais motoristas se tornem disponíveis naquele momento. De tal forma, mais uma vez, acaba por exercer de maneira indireta controle sobre a jornada praticada pelos trabalhadores que, neste contexto, amolda-se de maneira ainda mais precisa às necessidades do tomador e do mercado do que a produção aos moldes do *just in time*, minimizando-se, portanto, o desperdício e maximizando os lucros.

Por derradeiro, a constatação de que a propriedade dos meios de produção conduz necessariamente ao enquadramento de trabalho autônomo tampouco parece adequada. Em primeiro lugar, porque desde há muito tal critério, por si só, não é suficiente para a distinção da autonomia e subordinação. Até mesmo, por ser próprio da definição de subordinação o atributo jurídico, e não técnico, poderá mesmo o empregado ser o detentor do aparato técnico necessário ao desenvolvimento de seu trabalho sem que isso desconfigure sua posição de empregado.

Mas, além disso, no caso da Uber e aplicativos similares, não é o automóvel do trabalhador, mas sim o aparato tecnológico desenvolvido por aquele, o efetivo meio de produção; a plataforma detém o controle de todas as condições de trabalho por

meio do instrumento tecnológico desenvolvido, sobre o qual os motoristas, por sua vez, não detêm qualquer propriedade ou ao menos influência. Isso não implica em considerar tais aplicativos como empresas de tecnologia, como se alega a fim de afastar os pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício e outros encargos dele decorrente. Neste caso, somente será possível o desempenho de atividades para a Uber se utilizado o seu aplicativo; embora a atividade-fim seja a de transporte – pois é este o produto adquirido pelo consumidor, bem como a fonte de lucro da plataforma – o meio de sua realização passa necessariamente pela adesão a um sistema controlado exclusivamente pelo aplicativo. Assim, quando se fala em propriedade dos meios de produção, a intenção é que se apreenda a ideia de controle dos processos produtivos, e não o simples domínio de certo equipamentos, o que não ocorre no caso analisado pelos motivos expostos.

O veículo, mais uma vez, apesar de poder ser considerado como espécie de meio de produção, não implica na capacidade de influenciar os processos comandados exclusivamente pela plataforma, definidores das condições do trabalho executado. O motorista, embora tenha possibilidade de assumir os riscos unicamente de seu veículo, não possui quaisquer condições de bancar a estrutura geral de funcionamento do aplicativo. Aqui, faz-se caro o conceito de estabelecimento comercial trazido pelo art. 1.142 do Código Civil, segundo o qual “considera-se estabelecimento todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária.”. Ora, é evidente que o trabalhador não detém controle sobre todo o complexo de bens, mas, unicamente (e algumas vezes nem mesmo isso, pois a propriedade do veículo não é exigida, podendo este ser locado ou arrendado) sobre um único bem, que, de forma isolada, não representa a atividade empresarial.

No mesmo sentido, verifica-se que a assunção dos riscos da atividade é da plataforma, e não do motorista, pois não se pode considerar a simples existência de despesas com veículo como risco essencial do negócio. Até mesmo porque os percentuais repassados aos trabalhadores (75% dos ganhos), alegados como atípicos em uma relação de emprego, destinam-se também à cobertura de gastos com veículo, a exemplo do que ocorre com o pagamento de verbas para reembolso de despesas a empregados, as quais, muitas vezes, podem superar o próprio salário, fato este que, no máximo, irá descaracterizar a natureza da verba como indenizatória, mas não a da relação de trabalho existente.

De outro lado, entrada de novos concorrentes no mercado, queda de faturamento, descontentamento de clientes, e outros fatores que possam acarretar em prejuízos, são situações cuja gestão compete ao aplicativo, que sequer permite qualquer espécie de contato do motorista de maneira direta com os usuários ou com tais informações. O trabalhador não possui qualquer influência sobre as decisões gerenciais da plataforma, de maneira que, consequentemente, não se pode imputar a assunção de riscos àquele que não detém o poder de decisão. O que poderia haver, no máximo, seria a imposição de alguns determinados riscos, e de maneira controlada, incapazes de comprometer o funcionamento da plataforma.

Outro argumento utilizado em algumas das decisões estudadas, embora não analisado enquanto categoria uma vez que de baixa incidência, foi o fato de que os motoristas podem trabalhar para diversos tomadores ao mesmo tempo, de forma que não poderia um destes assumir encargos decorrentes de serviços prestados a terceiros. Aqui, mais uma vez, a alegação é imprecisa se confrontada com a realidade. Embora de fato o trabalhador possa se cadastrar em diversos aplicativos do mesmo segmento, isso não torna impossível distinguir a quantidade de trabalho realizada em favor de cada um deles.

Pelo contrário, por meio de instrumentos de alta precisão e GPS, é possível que o aplicativo determine com exatidão o horário do início e término da prestação de serviços, considere períodos descontínuos, verifique a localização dos motoristas e até mesmo a velocidade média utilizada por cada um deles. De tal modo, uma vez possível totalizar o montante de horas laboradas em favor de determinado tomador, torna-se irrelevante o fato de haver ou não prestação para outrem, até mesmo considerando que a exclusividade sequer é requisito para o reconhecimento do vínculo empregatício, conforme o que consta da CLT.

Assim, rebatidos todos os argumentos contrários ao reconhecimento do vínculo de emprego e constatada a inexistência de autonomia plena do trabalhador, passa-se, em tese, ao enquadramento de tais relações como de natureza subordinada. Todavia, mais uma vez, algumas considerações devem ser tecidas em relação à adequação do trabalho subordinado a essa nova realidade.

Conforme restou demonstrado, o reconhecimento da existência de trabalho subordinado ocorreu na minoria das decisões. A verificação da existência ou não de poder diretivo, e a decorrente possibilidade do controle de jornada, foi a categoria mais analisada nas decisões de forma geral, todavia com critérios diferenciados para sua

identificação a depender da conclusão sobre a procedência ou improcedência do pedido. Nas decisões de procedência, prevaleceu o entendimento de que existe fiscalização, ainda que de forma indireta, por meio da avaliação dos motoristas pelos consumidores, e que tal é suficiente para atuar como fator determinante da manutenção do vínculo entre o trabalhador e a plataforma. Além disso, o poder em comento passa a se desenvolver de forma diversa e mais acurada, por meio de sistemas informatizados que permitem o controle permanente e preciso sobre o labor desenvolvido. Ainda, considerou-se que a plataforma realiza diversas exigências em relação ao modo de realização dos serviços e padrões mínimos exigidos, o que também seria passível de configurar o poder diretivo.

Nesse aspecto, nem toda exigência poderá ser considerada como poder diretivo, uma vez que o estabelecimento de deveres de conduta é inerente a todo e qualquer contrato, inclusive de prestações de serviços, na órbita do direito civil. Também, alguns dos padrões exigidos se referem a medidas visando garantir a segurança dos usuários, não implicado necessariamente em reconhecimento de subordinação. Ocorre que apesar da veracidade de tais alegações, a conduta adotada pela plataforma não se restringe unicamente a esses aspectos. O estabelecimento de tais deveres são fiscalizados de forma contínua, recaindo a obrigatoriedade de submissão a tais regras não sobre uma estrutura empresarial organizada, mas diretamente sobre o trabalhador, de maneira individualizada.

De outro lado, a despeito do controle incisivo exercido pelos aplicativos, não é irrelevante a preocupação relatada pelos trabalhadores, conforme citado em capítulo anterior, no sentido de que a atual dinâmica de trabalho dos aplicativos propicia melhores oportunidades de escolha para camadas socialmente excluídas, o que leva à criação de um temor de que o reconhecimento de direitos poderia representar, de outro lado, a supressão da mitigada liberdade alcançada por elas.

Não obstante o discurso pela conquista de direitos trabalhistas deva prevalecer sobre o da supressão, é preciso que se leve em consideração seus efeitos práticos e quem serão os verdadeiramente beneficiados, não para fundamentar a manutenção da situação em curso, mas, sim, para contemplar quais as formas mais adequadas de regulação das relações. Neste caso, por exemplo, eventual adoção do modelo da subordinação deve levar em conta a possível ocorrência de práticas discriminatórias, com o prévio estabelecimento de mecanismos de controle, para se evitar a exclusão daqueles que, atualmente, encontram nas plataformas digitais uma oportunidade de

prestação de serviços em detrimento do contrato de trabalho tradicional, por tempo indeterminado e com jornada integral.

Também, é preciso observar que o trabalho por meio de plataformas digitais não se trata de um fenômeno isolado, mas, pelo contrário, de um produto gerado a partir de um cenário mais abrangente e em curso há décadas, de alterações no modo de prestação do próprio trabalho; portanto, o que se chama de crise do direito do trabalho é um reflexo das transformações fáticas do objeto do direito, e não crise do direito em si mesmo.

O enquadramento do trabalho por meio de plataformas digitais como subordinado enfrenta críticas e resistência, que são justificadas se analisadas sob o aspecto do enfoque tradicional, pelo qual de fato não se pode chegar a uma conclusão segura da subsunção completa de tal modelo à norma. Quando tal corrente afirma sobre a insuficiência das normas jurídicas atuais para regular novas formas de trabalho, a constatação não se revela incorreta por completo.

Porém, os dados coletados demonstram que existe uma evolução interpretativa em curso, no sentido de alargar o campo de incidência do direito do trabalho a partir da adoção de novos critérios de identificação da subordinação no contexto dos novos trabalhos, em detrimento da necessidade de criação de novas regras jurídicas ou modelos intermediários.

Ainda que se trate de decisões em número minoritário, é possível observar uma tendência no mesmo sentido em outros países, sobretudo no âmbito da União Europeia, no sentido de superação de padrões anteriores quanto ao elemento da subordinação, fundamental para a distinção entre o trabalho autônomo e o subordinado.

Por derradeiro, é preciso considerar que também o trabalho em si mesmo apresenta uma tendência de utilização cada vez maior de sistemas geridos por algoritmos e inteligência artificial para substituição do trabalho humano, de maneira que mesmo os trabalhos considerados hoje como tradicionais convergem para esse tipo de realidade ora analisado, ainda que em menor grau.

Diante disso, inadmitir a possibilidade de tais realidades como passíveis de enquadramento como trabalho subordinado poderia representar a própria extinção do direito do trabalho, que estaria assim propício a perder o seu objeto na medida em que este caminha cada vez mais ao encontro desse novo cenário.

4.3 Interpretação ampliativa do campo de incidência do Direito do Trabalho

A evolução e modificação da interpretação dos critérios que definem a subordinação já é fenômeno em curso em diversos ordenamentos que adotam o modelo de trabalho de relações subordinadas. Tal desenvolvimento corresponde aos reflexos das transformações do trabalho sobre os institutos jurídicos, que buscam se adequar alterando seus contornos, mas não a sua essência.

Com isso, torna-se possível que o Direito do Trabalho passe a abranger um maior número de relações jurídicas que envolvem o labor humano e, por consequência, cumpra sua finalidade protetiva ao trabalhador em posição de assimetria no contrato firmado com o tomador de serviços.

Interpretação em sentido contrário, restritivo, importaria em não reconhecimento do direito à proteção das novas formas de trabalho humano vinculados, todavia, à estrutura produtiva tradicional, em que o trabalhador aliena sua força de trabalho em troca de remuneração, o que levaria ao gradativo esvaziamento do próprio objeto desse ramo do Direito, uma vez que existe uma tendência de que a forma de controle do labor humano se torne cada vez mais automatizada.

Essa constatação sequer é novidade: anteriormente, discussão com posicionamentos semelhantes (autonomia x subordinação) envolvia a definição da natureza do teletrabalho, hoje inserido de forma pacífica no art. 6º e seu parágrafo único, da CLT, como forma de prestação de labor subordinado. Até mesmo o trabalho intermitente, que admite prestação de forma descontínua e a recusa do empregado à convocação realizada pelo empregador, passou ser inserido dentre as formas de trabalho subordinado.

Outrossim, a ampliação do campo de incidência dos direitos garantidos pelo art. 7º, da Constituição Federal, para os trabalhadores de forma geral, e não apenas aos empregados, uma vez que a própria Carta Magna não faz tal distinção em seu texto expresso, representa uma alternativa possível aos embates travados continuamente sobre o tema do enquadramento de novos modelos em autônomo ou subordinado. Com isso, permitir-se-ia que todos pudessem usufruir de um patamar mínimo de direitos, tendo em vista que, com o surgimento de novas formas de relação, tal discussão tende a se repetir a cada vez que uma determinada relação de trabalho surgir com nova roupagem. Para tanto, caberia a inversão do ônus probatório, no sentido de que todo o trabalhador faria jus presumidamente aos direitos contidos no

rol do art. 7º, CF, salvo se comprovada a efetiva existência de estrutura organizacional de empresa, apta a afastar a aplicabilidade do artigo em comento.

Resistir às mudanças trazidas por essas inovações não conduz necessariamente ao estado anterior, pois, conforme já dito, o fenômeno estudado se insere em um contexto mais amplo de alterações sociais, tecnológicas e econômicas das estruturas produtivas, não cabendo unicamente ao Direito a sua regulação.

Nesse ponto, convém trazer como paralelo a ideia proposta por LESSIG (1999) quando do surgimento da internet comercial, no final da década de 1990, acerca da arquitetura e regulação do ciberespaço; de acordo com o autor, a norma que controla a rede é o código, ou software. É por meio de sua programação que se definem todas as condutas possíveis de serem executadas nesse ambiente, de maneira que, assim como a lei, o software pode conduzir à prática de determinados comportamentos. Aliado a esse fator, estão, ainda, o mercado (forças econômicas), as convenções sociais e o Direito propriamente dito.

Embora o ponto de vista colocado haja sido superado por outras teorias no campo da tecnologia, é de grande valia a demonstração de que o Direito, por si só, é incapaz de regular uma realidade social, que se encontra demarcada também por outros fatores, de igual ou maior força.

No caso das novas realidades de trabalho, o paralelo é no sentido de demonstrar que não cabe ao Direito modificá-las, pois a arquitetura social se conecta com outros fatores que nem sempre se curvarão ao texto legal; assim como no ciberespaço, o mundo real também se constrói a partir do embate de forças econômicas e convenções sociais, que muitas vezes superam a força das normas jurídicas, ocasionando a ineficácia da lei.

Não cabe ao direito combater o surgimento do teletrabalho, do trabalho intermitente ou ainda daquele realizado por meio de aplicativos, por representarem precarização das condições do labor humano e dos direitos dos trabalhadores, pois não possui mecanismos para tanto em face das outras forças que enfrenta. Todavia, deve buscar compreender os fenômenos sociais, a fim de estabelecer as formas mais adequadas de proteção dos sujeitos envolvidos e a regulação de seu objeto, sendo este o seu instrumento de resistência. A sensibilidade ao fato social se faz ainda mais presente no Direito do Trabalho, conforme relata SUPIOT (2016, p. 255), para quem esse ramo do Direito “constitui-se, assim, progressivamente, pela sistematização das noções concretas, diretamente retiradas da prática social e que vão ter de se impor –

como noções jurídicas – contra as categorias abstratas do Direito Civil”.

O desenvolvimento e transformações do trabalho é uma constante; com isso, a necessidade de tutela específica a cada nova forma de relação surgida conduziria à fragmentação do ordenamento, e, por consequência, à insegurança jurídica, em efeito paradoxal à intenção inicial de se criar um modelo específico para maior segurança. Dessa forma, a interpretação ampliativa dos modelos já existentes acarreta, passado o momento inicial de indefinição, a uma maior segurança jurídica, uma vez que já se sabe, de antemão, as possibilidades de enquadramento e seus respectivos efeitos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O atual ordenamento justrabalhista se encontra ainda fortemente ligado aos conceitos clássicos de seus principais institutos, como a subordinação, não obstante seja possível vislumbrar na doutrina e, aos poucos, nas próprias decisões judiciais, uma tendência à adoção de novos critérios interpretativos. A superação de antigos paradigmas é um movimento lento, uma vez que decorre da necessária maturação social de novos modelos, para, enfim, serem aceitos como legítimos e até mesmo necessários.

Todavia, a velocidade com que surgem novas espécies de trabalho, ligadas ao desenvolvimento da tecnologia da comunicação, nas últimas décadas, impõe um esforço interpretativo a fim de responder à demanda pela tutela dessas novas relações. Com isso, surgem inúmeros desafios, pois, diante do fenômeno social em curso e em plena transformação, nem sempre é possível oferecer respostas imediatas e satisfatórias a todos os problemas.

No caso do trabalho sob demanda por meio de plataformas digitais, o principal desafio é o de definir sua natureza – se subordinado ou autônomo. Em um primeiro momento, essa nova espécie de trabalho chega e se autodefine como autônoma, levando em conta uma interpretação literal e tradicional dos critérios definidores da subordinação. Tal entendimento pode levar à posição de conformação quanto ao enquadramento de tais relações como autônomas ou à do discurso da necessidade de adoção de leis específicas para sua tutela, diante da total impossibilidade de enquadramento da nova realidade ao ordenamento em vigência.

Passado algum tempo de maturação e discussão sobre o tema, ainda que breve, surgem os primeiros entendimentos e decisões no sentido de que a relação que se denomina novidade não passa de típica subordinação em sua essência, apenas apresentando um novo formato. A necessidade da reconstrução dos critérios identificadores da subordinação e, por consequência, do vínculo de emprego, é discussão anterior à realidade das plataformas digitais, a exemplo do teletrabalho, que desde o seu surgimento tem impulsionado a adoção de novas formas de interpretação dos conceitos clássicos do Direito do Trabalho.

O tema em estudo não representa, assim, uma ruptura com o paradigma anterior, mas, antes, a continuidade de um movimento já em curso. Por consequência, as relações de trabalho em plataformas digitais não apresentam características que

tornam absolutamente incompatíveis o seu enquadramento como objeto de tutela do Direito Laboral, mas, como já afirmado, demandam, sobretudo a partir dos processos decisórios, a superação dos critérios de identificação de seus requisitos segundo uma visão mais tradicional em direção a uma interpretação que leve em conta as novas formas e instrumentos de atuação do poder diretivo do empregador.

Diante disso, a tão propalada crise do Direito do Trabalho somente poderá ser assim considerada no sentido de necessidade de adaptação e ampliação de seus institutos, o que passa pela adoção de novos critérios de identificação a fim de amoldar às relações sociais surgidas com a utilização maciça da tecnologia da informação no mundo do trabalho, mas não no sentido de se considerar obsoleta a própria noção de subordinação. Afirmar a morte do trabalho subordinado seria o mesmo que afirmar o desaparecimento do sistema produtivo capitalista em que se vive; portanto, se o sistema se mantém, ainda que exercendo seu controle de forma mais sutil e sofisticada, não é possível prescindir da figura do empregado, tendo em vista que tal espécie de relação de trabalho é inerente ao próprio sistema produtivo.

Contudo, o tema se encontra longe de estar definido e pacificado, cabendo aos intérpretes e operadores do Direito a constante observação e discussão sobre o fenômeno, até que se atinja um consenso. Durante esse processo, que poderá ocorrer de forma breve ou perdurar por anos, bem como ser interceptado bruscamente por escolhas política e legislativa contrárias ao posicionamento majoritário dos juristas e das próprias decisões judiciais sobre o assunto, outros desafios devem ser levados em consideração. Trata-se de pontos sensíveis e presentes no cotidiano do trabalhador, capazes de afetar sua personalidade e integridade física e mental, bem como terceiros envolvidos na relação, ainda que se eleja como mais adequada a tutela pelas regras do trabalho autônomo.

Questões como limitação da jornada de trabalho, segurança e discriminação afetam todos os indivíduos e desafiam a aplicação restrita das normas trabalhistas exclusivamente aos trabalhadores empregados, assim definidos nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho. O próprio fundamento protetivo do Direito do Trabalho, de início vinculado à ideia de hipossuficiência e debilidade do empregado (inclusive financeira e educacional, considerando a sociedade industrial incipiente em que surgem tais conceitos), deve evoluir para a realidade atual e se ampliar para a ideia de proteção do ser humano e sua dignidade como trabalhador.

Nesse sentido, convém observar que, embora os direitos fundamentais dos

trabalhadores, garantidos pelo art. 7º da Constituição Federal, destinem-se àqueles com vínculo empregatício, bem como aos avulsos (por força do inciso XXXIV), a concretização dos direitos garantidos pela Lei Maior impõe uma leitura integrada com os demais dispositivos de seu texto, bem como com os previstos pela legislação do trabalho, prestigiando-se de tal forma o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, aplicável ao ser humano enquanto trabalhador em sentido amplo, os valores sociais do trabalho, e, em última instância, as exigências do Estado Democrático de Direito. Por esse motivo, não se pode ignorar a necessidade de se conferir a adequada proteção ao trabalhador, seja qual for sua natureza. De outro modo, restará caracterizada imposição de ônus a toda a sociedade, que passará a arcar de forma solidária e coletiva com os riscos de atividade particular desenvolvida pelas empresas que atuam por meio de plataformas digitais, eximindo-as de forma indevida das regras de responsabilidade vigentes no ordenamento jurídico brasileiro em relação aos seus trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ADAMS, Abi; FREEDLAND, Mark R.; PRASSL, Jeremias. The 'zero-hours contract': regulating casual work, or Legitimating precarity? **Oxford Legal Studies Research Paper nº 11/2015**. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2507693>. Acesso em: 10 fev. 2018.

ALVES, Amauri Cesar. **Novo contrato de emprego: parassubordinação trabalhista**. São Paulo: LTr, 2004.

AMANTHÉA, Dennis Veloso. **A evolução da teoria da parassubordinação: o trabalho a projeto**. São Paulo: LTR, 2008.

BAKER, Dean. Technology didn't kill middle class jobs, public policy did. **The Guardian**, 2013. Disponível em: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2013/nov/25/technology-middle-class-jobs-policy>. Acesso em: 20 jan. 2018.

BARCELLOS, Antonio Marinho Pilla; GASPARY, Luciano Paschoal. Segurança em redes P2P : princípios, tecnologias e desafios. **Simpósio Brasileiro de Redes de Computadores – anais dos minicursos**, Curitiba, 2006. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/7510>. Acesso em: 10 dez. 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. Trabalhadores intelectuais. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v.39, n.69, p.147-165, jan./jun.2004.

_____. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

BRASIL. Decreto-lei nº 5452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Presidência da República**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 mai. 2018

BRASIL. Lei nº 8213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Presidência da República**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 20 mai. 2018

BRASIL. Lei nº 12587, de 03 de janeiro de 2012. Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana e dá outras providências. **Presidência da República**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12587.htm>. Acesso em: 15 mai. 2018

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Sentença trabalhista na Reclamação Trabalhista 0011359-34.2016.5.03.0112. Juiz: Marcio Toledo Gonçalves. Prolatada em: 13 fev. 2017. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/ConsultaProcessual.seam >. Acesso em: 23 mai. 2017.

BULGUERONI, Renata Orsi. **Trabalho autônomo dependente: experiencias italiana e espanhola e a realidade brasileira**. 2011. Dissertação (Mestrado) – Universidade de São Paulo, Faculdade de Direito, São Paulo/SP.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. São Paulo: Método, 2016.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 2016.

CETIC – Centro Regional de Estudos para o Desenvolvimento da Sociedade da Informação: **Acesso às tecnologias da informação e da comunicação (TIC) Domicílios – Indicadores, 2016**. Disponível em: <http://cetic.br/pesquisa/domicilios/indicadores>. Acesso em: 10 dez. 2017.

CHIEM, Linda. Top Uber cases to watch. **Law 360**. 2017. Disponível em: <https://www.law360.com/articles/986110/top-uber-cases-to-watch>. Acesso em: 26 fev. 2018.

DAS ACEVEDO, Deepa. Unbundling Freedom in the Sharing Economy. **SSRN Electronic Journal**, 2017. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3018211>. Acesso em: 10 jan. 2018. DOI: 10.2139/ssrn.3018211

DAVIDOV, Guy. The status of uber drivers: a purposive approach. **Spanish Labour Law and Employment Relations Journal**, 2017. Disponível em <https://ssrn.com/abstract=2877134>. Acesso em 30 mai. 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

DE MASI, Domenico. **Alfabeto da sociedade desorientada: para entender o nosso tempo**. São Paulo: Objetiva, 2017.

DUBAL, Veena. The drive to precarity: a political history of work, regulation, & labor advocacy in San Francisco's taxi & Uber economies. **Berkeley Journal of Employment and Labor Law**, v. 38, n. 1, 2017a. Disponível em <https://ssrn.com/abstract=2921486 >. Acesso em 08 set. 2017.

_____. Wage slave or entrepreneur?: Contesting the dualism of legal worker identities. **UC Hastings Research Paper,** n. 176, 2017b. Disponível em <https://ssrn.com/abstract=2796728>. Acesso em 08 set. 2017.

ESPANHA. Ley 20/2007, de 11 de julio. Estatuto del trabajo autónomo. **Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado**. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-13409-consolidado.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2018

FERREIRA, Letícia Mara Pinto. **Parassubordinação: a dialética das metamorfoses justrabalhistas para uma nova era colaborativa**. São Paulo: LTr, 2017.

FREITAS JUNIOR, Antônio Rodrigues; SILVA, Victor Raduan da. The uberization of work and the legal regulation: the challenge of labor protection in semi-peripheral economies. **Labour Law Research Network**, 2017. Disponível em <http://www.labourlawresearch.net/papers/uberization-work-and-legal-regulation-challenge-labor-protection-semi-peripheral-economies>. Acesso em 10 jan. 2018.

GIBBS, Samuel. Uber plans to buy 24,000 autonomous Volvo SUVs in race for driverless future. **The Guardian**, 2017. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2017/nov/20/uber-volvo-suv-self-driving-future-business-ride-hailing-lyft-waymo>. Acesso em: 18 jan. 2018.

GILLESPIE, Tarleton. The relevance of algorithms. In: GILLESPIE, Tarleton; BOCZKOWSKI, Pablo; FOOT, Kirsten. **Media technologies: essays on communication, materiality, and Society**, MIT Press Scholarship Online, 2014. Disponível em <http://mitpress.universitypressscholarship.com/view/10.7551/mitpress/9780262525374.001.0001/upso-9780262525374-chapter-9>. Acesso em 20 jan. 2018.

GORENDER, Jacob. Globalização, tecnologia e relações de trabalho. **Estudos avançados**, São Paulo, v. 11, n. 29, p. 311-361, Abr. 1997. Disponível em

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40141997000100017&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 23 Jan. 2017.

HALL, Mark; WRIGHT, Ronald. Systematic content analysis of judicial opinions. **California Law Review**, v. 96, 2008. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=913336>. Acesso em: 27 mai. 2017.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1992.

HOBSBAWN, Eric. **A era dos extremos: o breve século XX (1914-1991)**. São Paulo: Companhia das Letras, 2014.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **World Employment and Social Outlook: Trends 2018**. Geneva: ILO, 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_615594.pdf>. Acesso em: 13 fev. 2018.

ISAAC, Mike; SINGER, Natasha. California says Uber driver is employee, not a contractor. **New York Times**, 2015. Disponível em:< https://www.nytimes.com/2015/06/18/business/uber-contests-california-labor-ruling-that-says-drivers-should-be-employees.html>. Acesso em: 16 set. 2017.

JANSEN, Marcel; JIMENEZ-MARTIN, Sergi; GORJUN, Lucia. **El legado de la crisis: el mercado de trabajo espanhol y las secuelas de la gran recesion**. 2016. Disponível em: <https://www.fedea.net/nsaw/descargas/NSAW01es.pdf>. Acesso em: 25 nov. 2017.

LEÃO XIII, Papa. **Carta encíclica Rerum Novarum: sobre a condição dos operários**. Roma, 15 mai. 1891. Disponível em: <http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html>. Acesso em: 12 ago. 2017.

LESSIG, Lawrence. **Code: and other laws of cyberspace**. Nova York: Basic Books, 1999.

MANNRICH, Nelson. Empregabilidade, ocupação e novas formas de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 100, p. 103-119, jan. 2005. ISSN 2318-8235. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67666>. Acesso em: 29 jun. 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, Murilo; ALMEIDA, Victor Hugo de. Análise juslaboral da relação de trabalho entre motoristas por aplicativo e a empresa Uber: aspectos e consequências sociojurídicos, **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, Brasília, v. 3, n. 1, p. 55–75, Jan/Jun. 2017.

MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO (Ministério Público do Trabalho). **Relatório conclusivo: Grupo de estudos "GE Uber"**. CONAFRET. 2017.

MOORE'S law. In: Encyclopaedia Britannica, 2017. Disponível em: <https://www.britannica.com/technology/Moores-law>. Acesso em: 15 dez. 2017.

MORINI, Thiago Ferrer. Más empleo, aunque precario. **El Pais**, 2018. Disponível em:<https://elpais.com/economia/2018/01/26/actualidad/1516981962_168652.html>. Acesso em: 16 mar. 2018.

NARCISO, Fernanda Veruska; MELLO, Marco Túlio de. Segurança e saúde dos motoristas profissionais que trafegam nas rodovias do Brasil. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 51, 26, 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102017000100604&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 13 abr. 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2009.

_____. **Iniciação ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

NEGROPONTE, Nicholas. **A vida digital**. São Paulo : Companhia das Letras, 1995.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A parasubordinação. **Evocati Revista**, Aracaju, n. 29. maio 2008 Disponível em: <http://www.evocati.com.br/evocati/artigos.wsp?tmp_codartigo=229>. Acesso em: 24 jun. 2018

OREIRO, José Luis. Origem, causas e impacto da crise, **Valor Econômico**, 2011. Disponível em: <https://www.valor.com.br/opiniao/1004628/origem-causas-e-impacto-da-crise>. Acesso em: 20 mar. 2017

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009.

PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. Uber, Taskrabbit, & co: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork, **Oxford Legal Studies**, Research Paper No. 8/2016, 2016. Disponível em <https://ssrn.com/abstract=2733003>. Acesso em 30 mai. 2017.

ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers. **International Journal of Communication**, v. 10, p. 27, jul. 2016. Disponível em: <http://ijoc.org/index.php/ijoc/article/view/4892>. Acesso em: 25 mai. 2017.

SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. **Il lavoro parasubordinato**. Milano: Franco Angeli Editore, 1979.

SASSE, Cintia. Luta dos trabalhadores resultou em menor duração da jornada. **Senado Federal**, 2014. Disponível em:<http://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2014/02/25/luta-dos-trabalhadores-resultou-em-menor-duracao-da-jornada>. Acesso em: 16 set. 2018.

SCHOR, Juliet. Debating the Sharing Economy. **Great transition initiative**, 2014. Disponível em: < http://www.greattransition.org/publication/debating-the-sharing-economy>. Acesso em: 20 mai. 2017.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SCHUMPETER, Joseph Alois. **Teoria do desenvolvimento econômico: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico**. São Paulo: Nova Cultura, 1997.

SIDDIQUI, Faiz. Uber mandates a six-hour rest period for frequent drivers, **Washington Post**, 2018. Disponível em: <https://www.washingtonpost.com/news/dr-gridlock/wp/2018/02/12/uber-mandates-a-six-hour-rest-period-for-frequent-drivers/?noredirect=on&utm_term=.de3d5b5bb1d0>. Acesso em: 21 mar. 2018

SILVA, Otavio Pinto e. O direito romano e as origens do trabalho autônomo. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo,** São Paulo, v. 99, p. 349-354, jan. 2004. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67629>. Acesso em: 01 jul. 2017

_____. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

SILVA, Ricardo Oliveira da. Revolução, história e tempo. **História: Debates e Tendências**, v. 15, n. 1, p. 251-267, jan./jun. 2015. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5965903.pdf>. Acesso em: 12 jul. 2017

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A supersubordinação: invertendo a lógica do jogo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região**, v. 41, p. 137-177, 2008.

STEFANO, Valerio de. Introduction: crowdsourcing, the gig-economy and the law. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, v. 37, n. 3, 2016. Disponível em <https://ssrn.com/abstract=2767383>. Acesso em 30 mai. 2017.

STREITFELD, David. Uber Drivers win preliminar class-action status in labor case. **New York Times**, 2017. Disponível em:<https://www.nytimes.com/2017/07/12/business/uber-drivers-class-action.html>. Acesso em: 16 set. 2017.

SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

SUSSEKIND, Arnaldo. Da relação de trabalho. **Revista TST**, Brasília, vol. 75, nº 4, out/dez 2009. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/Ssedoc/PaginadaBiblioteca/revistadotst/Rev_75/Rev_75_4/sussekindarnaldo.pdf>. Acesso em: 05 set. 2017.

_____; MARANHÃO, Délio; VIANNA, José de Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1993.

TEODORO, Maria Cecília Máximo; DA SILVA, Thais Claudia D'Afonseca; ANTONIETA, Maria. Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, Belo Horizonte, v. 20, n. 39, p. 1-30, abr. 2017. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/14661>. Acesso em: 04 fev. 2018.

TIPPET, Elizabeth Chika. Employee Classification in the Sharing Economy. **Cambridge Handbook of Law and Regulation of the sharing economy**, 2017, no prelo. Disponível em:

<https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3009943>. Acesso em 29 ago. 2017.

TOMASSETTI, Julia. Does Uber redefine the firm? The postindustrial corporation and advanced information technology. **Indiana Legal Studies Research**, paper n. 345, 2017. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2763797>. Acesso em 15 jan. 2018.

UBER NEWSROOM. **Fatos e dados sobre a Uber**, 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber>. Acesso em: 15 jan. 2018.

UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça da União Europeia. Acórdão em reenvio prejudicial, processo C-434/15. Recorrente: Asociación Profesional Elite Taxi. Recorrida: Uber Systems Spain,SL. Julgador: K. Lenaerts (presidente) e outros. Luxemburgo, 20 dez. 2017. **Tribunal de Justiça da União Europeia**. Disponível em: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=PT&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=693546>. Acesso em: 20 jan. 2018.

UNITED KINGDOM. Employment Appeal Tribunal (London). Appeal nº UKEAT/0056/17/DA. Appellants: Uber B.V and others. Respondents: Mr Y Aslam and others. Judge: Jennifer Eady QC. London, 10 November 2017. **Gov.uk**. Disponível em: <https://www.gov.uk/employment-appeal-tribunal-decisions/uber-b-v-and-others-v-mr-y-aslam-and-others-ukeat-0056-17-da>. Acesso em: 30 jan. 2018.

UNITED STATES. United State District Court – Northern District of California. Case 3:13-cv-03826-EMC. Plaintiffs: Douglas O' Connor, et. al. Deefendants: Uber Technologies Inc et al. Judge: Edward M. Chen. California. March 11, 2015. **US Courts – CAND**. Disponível em: <https://www.cand.uscourts.gov/home>. Acesso em: 02 fev. 2018.

VALLEJO, Pilar Riva. O estatuto do trabalho autônomo: uma revolução na regulamentação do trabalho dependente na Espanha. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v.46, n.76, p.155-196, jul./dez.2007. Disponível em: <https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Pilar_Vallejo.pdf>. Acesso em: 02 fev. 2018.

VIANA, Márcio Túlio. As relações de trabalho sem vínculo de emprego e as novas regras de competência. In: COUTINHO, Grijalbo F.; FAVA, Marcos N. (org.). **Nova competência da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005. p. 259-275.