

VICTOR SANTOS GASPARINI

**Plataformas digitais de trabalho e o Direito do Trabalho: caminhos para  
pacificação pela regulação**

Dissertação de Mestrado

Orientador: Prof. Associado Dr. Enoque Ribeiro dos Santos

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

São Paulo-SP

2022



VICTOR SANTOS GASPARINI

**Plataformas digitais de trabalho e o Direito do Trabalho: caminhos para  
pacificação pela regulação**

Dissertação de Mestrado apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, na área de concentração de Direito do Trabalho e da Seguridade Social, sob a orientação do Professor Associado Dr. Enoque Ribeiro dos Santos

**Versão Corrigida**

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

São Paulo-SP

2022

**Serviço de Processos Técnicos da Biblioteca da Faculdade de Direito da  
Universidade de São Paulo**

---

GASPARINI, Victor Santos

*Plataformas digitais de trabalho e o Direito do Trabalho: caminhos para pacificação pela regulação/ Victor Santos Gasparini – São Paulo, 2022.*

210p.; 30 cm.

Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022.

Orientador: Prof. Dr. Enoque Ribeiro dos Santos.

1. Plataformas digitais de trabalho. 2. Direito do trabalho. 3. Regulação. 4. Impactos da tecnologia; expansão do Direito do Trabalho;

I. Santos, Enoque Ribeiro dos, orient. II. Título

---

Nome: GASPARINI, Victor Santos

Título: Plataformas digitais de trabalho e o Direito do Trabalho: caminhos para pacificação pela regulação

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, para obtenção do título de Mestre em Direito, na área de concentração de Direito do Trabalho e da Seguridade Social.

Aprovado em \_\_\_\_\_

Banca Examinadora

Prof. Dr. \_\_\_\_\_

Instituição \_\_\_\_\_

Julgamento \_\_\_\_\_

Prof. Dr. \_\_\_\_\_

Instituição \_\_\_\_\_

Julgamento \_\_\_\_\_

Prof. Dr. \_\_\_\_\_

Instituição \_\_\_\_\_

Julgamento \_\_\_\_\_

## AGRADECIMENTOS

Agradeço ao Criador, ao Princípio Inteligente, à Causa Primeira de todas as coisas que, dia após dia permitiu que este trabalho fosse feito, concedendo saúde, interpondo pessoas especiais no meu caminho, sempre guiando, iluminando e intuindo por todo o caminho.

Agradeço ao Professor Doutor Enoque Ribeiro dos Santos que com tanta paciência e acessibilidade me acolheu na comunidade acadêmica da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, me ensinando tanto o Direito quanto a Docência, mostrando os meandros do ensino, sempre inspirando, guiando e sendo referência em todos os assuntos abordados.

Agradeço à minha esposa Jessica, sem a qual, definitivamente, este trabalho não teria tido nem começo, nem meio, nem fim. Por todas as manhãs que me ouviu, por todas as tardes que me ajudou, por todas as noites que me acompanhou, pelo tanto que me ensinou, me inspirou e por todas as vezes que não me deixou me abalar.

Agradeço aos meus pais, Vilmar e Marli que sempre foram os primeiros incentivar a educação, o trabalho, a ética e a moral. À minha mãe eu agradeço o incentivo ao esforço e ao trabalho. Ao meu pai eu agradeço a perseverança e a convicção nos bons valores. Agradeço a minha irmã que sempre me inspira, com sua sensibilidade e esperteza e força. Agradeço às minhas tias Sandra e Sara, otimistas e que sempre acreditaram em mim. Agradeço ao meu tio Dimas pela presença, apoio e por ter sido o primeiro a me incentivar no Direito. Agradeço à minha sogra Marlúcia, sempre interessada e sempre incentivadora deste trabalho.

Agradeço ao meu sócio Paulo José pelo constante apoio, pela constante ajuda, pela presença, pela paciência e por todas as vezes que supriu minhas ausências -físicas e intelectuais. Agradeço ao meu associado Thiago Matias, tão perspicaz e único, com quem tanto aprendo.

Agradeço à minha revisora Juliana Rio Branco que, com tanta paciência, sabedoria, inteligência e técnica, ajudou a polir –e muito – este trabalho e minhas ideias.

Agradeço às amigas que pude construir nesta jornada, especialmente ao querido Felipe, às queridas Lorena e Edna. Agradeço aos serventuários da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, especialmente o apoio da servidora Regina Santos da biblioteca de Direito do Trabalho.

*Para minha Avó Maria.*

*Teria razão Darwin, o mundo não seria mais que uma batalha, os fortes devorando os fracos, para o embelezamento e a continuidade da espécie?*

Émile Zola. O germinal.

## RESUMO

Gasparini, Victor Santos. *Plataformas digitais de trabalho e o Direito do Trabalho: caminhos para pacificação pela regulação*. 210 p. Dissertação (mestrado) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022.

A presente pesquisa tem por objeto analisar o labor realizado por intermédio de plataformas digitais de trabalho e pretende demonstrar que se trata de uma modalidade específica a qual deve contar com regulamentação própria e que lhe seja particular, eis que não preenche os requisitos do trabalho tipicamente subordinado, mas, por outro lado, necessita de patamar mínimo de proteção e direitos sociais, não lhe bastando, assim, mera regulação contratual com implicações da lei civil. Chega-se a este apontamento após análise dos impactos decorrentes da implantação de novas tecnologias digitais no ambiente laboral e pela análise dos efeitos que historicamente marcaram a implantação de inovações tecnológicas nas atividades laborais, apontando inclusive para a tendência de expansão de negócios lastreados em plataformas digitais de trabalho. Especifica igualmente, as modalidades de plataformas digitais de trabalho e as características das atividades exercidas em cada uma destas modalidades. Examina o contexto histórico da evolução do Direito do Trabalho, as possibilidades de sua expansão diante do impacto de novas medidas tecnológicas no ambiente laboral, especialmente acerca dos efeitos da tecnologia para o critério da subordinação como marco e elemento para a tutela jurídica do trabalho. Adiante, estuda e expõe os delineamentos mínimos civilizatórios, éticos e sociais adequados para regulação laboral das plataformas de trabalho. Utilizando-se do Direito Comparado, analisa estudos e proposições da Organização Internacional do Trabalho – OIT, bem com a legislação e o Direito de países que já detém regulação específica para a atividade laboral prestada por meio de plataformas digitais de trabalho, estudando, assim, a legislação francesa, portuguesa e italiana no ponto particular da regulação do trabalho por meio de plataformas digitais de trabalho. Explora também o cenário das proposições legislativas nacionais acerca da regulação do trabalho exercido nos moldes de plataforma, considerando o direito proposto em cotejo com as conclusões obtidas na presente pesquisa.

**Palavras-chave:** Plataformas digitais de Trabalho; Direito do trabalho; Regulação; Impactos da tecnologia; expansão do Direito do Trabalho.

## **ABSTRACT**

Gasparini, Victor Santos. *Digital labor platforms and Labor law: pathways to pacification through regulation*. 210 p. Dissertation (Master's degree) – Law School, University of São Paulo, São Paulo, 2022.

The present research aims to analyze the work executed by digital labor platforms and intends to demonstrate that it is a specific type of labor, which must have its own and particular regulation, behold it does not fulfill the characteristics of work as employee, on the other hand, it needs a minimum level of protection and social rights, thus, contractual regulation with only implications of civil law is not enough. This conception comes after analyzing the impacts resulting from the implementation of new digital technologies in the labor environment and analyzing the effects that historically marked the implementation of technological innovations in labor activities, including the trend of expansion of businesses backed by digital platforms of digital work. It specifies the modalities of digital labor platforms and the characteristics of work activities in each of these modalities. It examines the historical context of the evolution of Labor Law, the possibilities of its expansion in the face of the impact of new technological measures in the work environment, especially regarding the effects of technology for the criterion of subordination as a framework and element for the legal protection of work. Further on, it studies and exposes the minimum civilizing, ethical and social delineations suitable for labor regulation of work platforms. Using Comparative Law, it analyzes studies and proposals from the International Labor Organization - ILO, as well as the legislation and law of countries that already have specific regulation for the work activity provided through digital work platforms, thus studying, French, Portuguese and Italian legislation on the particular point of labor regulation through digital work platforms. It also explores the scenario of national legislative proposals on the regulation of work performed in the form of a platform, considering the proposed law in comparison with the conclusions obtained in this research.

**Keywords:** Digital labor platforms; Labor Law; Regulation; Impacts of technological implements; expansion of Labor Law.

# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>13</b>
<b>DELIMITAÇÃO E JUSTIFICATIVA DO TEMA.....</b>	<b>17</b>
<b>1. O TRABALHO, AS PLATAFORMAS E O DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>19</b>
1.1. Inovações tecnológicas nos meios produtivos .....	19
1.2. Aspectos sociais e econômicos das plataformas de trabalho.....	26
1.3. O trabalho em plataforma e suas modalidades .....	31
1.3.1. Plataformas on line .....	37
1.3.1.1. A necessidade de regulamentação transnacional e coletiva .....	40
1.3.2. As plataformas offline.....	42
1.3.2.1. A necessidade de renovação do Direito do Trabalho para proteção ao trabalhador em face às inovações tecnológicas.....	46
<b>2. DIREITO DO TRABALHO E O TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS.....</b>	<b>49</b>
2.1. O Direito do Trabalho, tecnologia e a exploração de trabalho por plataformas.....	49
2.2. A expansão do Direito do Trabalho: seu natural e constitucional caminho .....	56
2.3. Da insuficiência do critério de subordinação como elemento para a tutela jurídica do trabalho nas plataformas digitais: insuficiência metodológica .....	59
2.4. Do impacto nos direitos sociais constitucionalmente garantidos .....	65
2.5. Regulação laboral das plataformas digitais: a matriz constitucional de seu regime jurídico .....	68
2.6. Delineamentos mínimos civilizatórios, éticos e sociais para regulação laboral das plataformas de trabalho .....	71
<b>3. EM DIREÇÃO À REGULAÇÃO DO LABOR EM PLATAFORMAS DIGITAIS.....</b>	<b>76</b>
3.1. A Organização Internacional do Trabalho e o Futuro do Trabalho.....	76
3.2. O Modelo Francês.....	78
3.2.1. Conceito legal de plataformas de trabalho na França: a regulamentação e expansão de institutos do Direito do Trabalho .....	79
3.2.2. Direito à participação e formação de entidade sindical.....	83
3.2.3. O movimento de recusa de serviços em conjunto .....	85
3.3. O Modelo italiano .....	86
3.3.1. Parassubordinação, a Reforma Biaggi, o Jobs Act e a regulamentação trabalhista para o século XXI... ..	86
3.3.2. A autonomia dos trabalhadores de plataforma no país da subordinação e parassubordinação .....	90
3.4. O Modelo português .....	94
3.4.1. A opção legislativa portuguesa: o operador de plataformas.....	94
3.4.2. Direitos estabelecido para os motoristas de plataformas de trabalho TVDE .....	100
3.5. Das propostas legislativas de regulamentação do trabalho em plataformas no Brasil .....	101
3.5.1. Do âmbito das propostas de regulação.....	102
3.5.2. O Código do Trabalho por Plataformas Digitais da ANAMATRA .....	105

<b>4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>110</b>
<b>5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>116</b>
<b>ANEXO 1 - RECURSO DE REVISTA. 100353-02.2017.5.01.0066, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO- TST. RELATOR: MAURÍCIO GODINHO DELGADO JULGAMENTO EM 06.04.2022... .....</b>	<b>130</b>
<b>ANEXO 2 - RECURSO ORDINÁRIO. 100022-23.2020.5.01.0225, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO – TRT17. RELATOR: ANA PAULA TAUCEDA BRANCO.....</b>	<b>184</b>

## INTRODUÇÃO

O modelo de negócio das plataformas de trabalho surge através da criação de espaço virtual de interação de seus usuários, por meio do qual, é possível a aproximação entre consumidores e prestadores de serviços diversos, tais como transporte de passageiros, entrega de produtos adquiridos por meio da internet, serviços de ensino, serviços domésticos, realização de tarefas digitais, gerenciamento de dados e etc.

Plataforma digital de trabalho é o gênero do quais são espécies as plataformas digitais de trabalho *on-line* e as plataformas digitais de trabalho *off-line*.

As primeiras se referem aos modelos de trabalho executado integralmente de forma virtual, podendo ser realizado a partir de qualquer lugar do mundo (ou seja, com concorrência global entre trabalhadores) e com dificultosa aplicação de qualquer tipo de regulamentação trabalhista que seja limitada à territorialidade legislativa.

As plataformas de trabalho *off-line* são aquelas em que alguma etapa do trabalho é executada fisicamente, em determinado lugar e determinado horário, mais sensíveis, portanto, à aplicação da legislação trabalhista incidente no local do exercício do labor.

Os trabalhadores vinculam-se às plataformas, via de regra, por meio de contrato de natureza meramente civil, não estando albergados pela contratação trabalhista. Porém, há espinhosa relação de argumentos favoráveis e contrários ao reconhecimento de que se tais trabalhadores se incluem, ou não, na clássica definição de empregado subordinado.

O ambiente digital criado pelas plataformas digitais de trabalho permite a rápida adaptação e dinamismo, podendo se cogitar que, a regulação específica desta modalidade de trabalho, a depender do tipo jurídico criado, pode vir a ser efêmera e meramente contornada por adaptação no tipo de negócio destas empresas. Nesse sentido, defende-se a criação e regulação de direitos e proteções mínimas para todos os trabalhadores de plataforma, independentemente da verificação, *in casu*, de subordinação ou não.

Isso porque, no que tange ao trabalho em plataformas digitais, a controvérsia se inicia pelos seguintes questionamentos: há subordinação do trabalhador que pode

livremente escolher seus horários de trabalho? É compatível a liberdade de disponibilizar ou não para o trabalho com o contrato de trabalho subordinado?

Ou, por outro lado: é autônomo aquele trabalhador que ininterruptamente tem seus movimentos registrados pela plataforma? Tem autonomia o trabalhador que não pode fixar o valor de seus serviços e que deve manter comportamento dentro de parâmetros propostos e inegociáveis pela plataforma? E, por fim, é livre o trabalho da pessoa que deve manter padrão de atendimento e eficiência impostos pela plataforma, sob pena de exclusão?

O modo de exercício do trabalho nestas plataformas digitais induz a crer ao menos na necessidade de nova análise do binômio subordinação/independência como fatores necessários ao enquadramento jurídico dos trabalhadores, contextualizado a partir do capitalismo de plataforma. Se cogita, portanto, a criação de via intermediária entre a figura do empregado e o trabalhador autônomo, ou ao menos a criação de rol de direito aos trabalhadores de plataforma.

Isso porque, tais empresas, valendo-se de enxuto modelo de negócio, de baixo custo e com significativas vantagens concorrenciais, tem se mostrado como meio efetivo de expansão empresarial e de ampliação de atuação por diversos mercados e diversos setores econômicos.

O Brasil, por exemplo, fora solo fecundo para a multiplicação e expansão de diversas plataformas de trabalho, como a maior plataforma de trabalho, a *Uber Technologies*, mas também a *99táxi*, *Ifood*, a *Rappi*, a *Loggi*, entre outras empresas que utilizam de ‘trabalhadores de aplicativo’.

Em recente pesquisa apontou-se que somente a *Uber* e *Ifood* são a fonte de renda principal de mais de 4 milhões de brasileiros, sendo, desta forma, os maiores ‘empregadores’ nacionais<sup>1</sup>.

Tem-se, portanto, que, ao lado do já tradicional e enorme contingente de trabalhadores informais do Brasil, o trabalho para plataformas mostra-se como alternativa

---

<sup>1</sup> REVISTA EXAME. *Apps como Uber e iFood se tornam “maior empregador” do Brasil*. 28.04.2019. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/economia/apps-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-pessoas/>> Acesso em 13.08.2019.

de renda e crescente ocupação principal da população economicamente ativa, e, atualmente, localizando-se à margem do Direito do Trabalho.

Deve-se apontar, porém, que os trabalhadores de plataforma não têm rotina de trabalho que se amolda aos clássicos conceitos de subordinação e são ligados por vínculo mais efêmero e menos associado à entidade que se presta serviço. No entanto são trabalhadores que, na mesma medida dos empregados, são vulneráveis às faculdades de direção técnica, econômica e jurídica do empregador, sujeitos ainda a certos graus de fiscalização e, na maioria das vezes, sujeito a sanções disciplinares que implicam até mesmo na resolução da relação laboral.

Ora, a elevada autonomia com que contam tais trabalhadores de um lado, mas a existência de meios de controle indelével e insuperáveis de outro mostra que, diferentemente da típica relação de trabalho advinda do modelo fordista do século XIX, o trabalho na sociedade do século XXI, especialmente aqueles executados por meio de plataformas, conta com características e necessidades próprias.

Nesse cenário, é certo que com o advento das tecnologias facilitadoras da atuação das plataformas a celebração de contrato de trabalho nos moldes típicos do modelo fordista tem perdido força, posto que não corresponde a integralidade das características destes modelos de negócios.

Por outro lado, embora seja incontroverso o avanço econômico que tais empreendimentos podem gerar, é certo que a celebração de contrato de trabalho típico é pilar de sustentação de outros Direitos Sociais e, tornando-se rarefeito, poderá deixar de viabilizar conquistas decorrentes da função social do fenômeno jurídico em questão.

Além do mais, vislumbra-se efetiva e desleal competição entre as plataformas e modelos de negócios tradicionais que contam com a atuação mediante uso de mão de obra formalizada por meio do contrato típico de trabalho. Ainda mais quando se nota que, entre um modelo e outro, apenas parte do *modo* pelo qual se executa o trabalho é que se distingue.

Portanto o Direito do Trabalho Contemporâneo está frente a um conflito que pode desembocar na superação ou renovação de seus institutos, ou até mesmo na exclusão de sua atuação. O presente trabalho tem por objetivo analisar a tal desafio e, sem a pretensão de apresentar respostas definitivas, investigar os efeitos do conflito atualmente enfrentado não

só em solo nacional, mas mundialmente, seja em seus aspectos sociais, econômicos e jurídicos.

Diante disso tudo, a presente pesquisa busca analisar o fenômeno do trabalho exercido por meio de plataformas digitais e, assim sendo, traz no Capítulo 1 uma abordagem geral acerca das características das plataformas digitais, classificando-as de acordo com a forma de execução dos trabalhos e, mais adiante, aponta os impactos das inovações tecnológicas nos meios produtivos.

Por sua vez, o Capítulo 2 aborda os aspectos do objeto de regulação do Direito do Trabalho, versando especificamente acerca da necessidade de expansão deste objeto, com vias a concretizar a função social deste ramo jurídico e, também, com a finalidade de garantir efetividade aos direitos sociais constitucionalmente garantidos, no mais, aponta também para delineamentos mínimos civilizatórios, éticos e sociais para a regulação laboral das plataformas digitais de trabalho.

Já o Capítulo 3 tem por objeto a investigação acerca das regulações vigentes e propostas acerca do trabalho em plataforma, iniciando-se pela investigação dos apontamentos surgidos a partir da Organização Internacional do Trabalho – OIT, bem como com o Direito Comparado estudando a legislação de outros países de economia mais avançada e tradição legislativa semelhante à brasileira acerca da direção da regulação da modalidade de labor objeto da presente pesquisa, desta forma, investiga as regras de trabalho por meio de plataformas na França, na Itália e em Portugal.

O Capítulo 3 também estuda algumas propostas de regulação ocorridas no Brasil, através do escrutínio de alguns projetos de lei em trâmite nas casas legislativas federais.

## DELIMITAÇÃO E JUSTIFICATIVA DO TEMA

O Objetivo central da pesquisa é analisar examinar as relações laborais decorrentes das práticas de trabalho por meio de plataformas digitais de trabalho e, em que medida tais práticas coincidem com o arquétipo jurídico do contrato de trabalho legalmente previsto no sistema normativo brasileiro e em outros países.

Desde o início da pesquisa houve o cotejo dos argumentos que enxergam nas atividades laborais decorrentes das plataformas de trabalho a existência de trabalho típico, portanto, subordinado e, argumentos que, ao contrário, apontam existir mera relação não-subordinada entre os trabalhadores e as empresas exploradoras do negócio de intermediação de serviços por meio de plataforma.

Nesse sentido, há que se apontar que o elemento da subordinação jurídica é o fator distintivo e central a partir da qual se autoriza a subsunção de normas trabalhistas – bem como todo o arcabouço protetivo que lhe é inerente – razão pela qual fora objeto do presente trabalho.

Compreende-se que, inclusive, deixando de se identificar a subordinação em dada relação laboral, há subsunção a regras cíveis que, tipicamente, não trazem conteúdo protetivo àquele que trabalha, por limitar-se a regular relações jurídicas mantidas entre iguais.

De qualquer forma, fora identificado que, há notável impacto decorrente da introdução de novas técnicas no processo de produção e exercício de atividades laborais, constatação que permite traçar paralelo entre o cenário do processo técnico pelo qual o trabalho se desenvolve e o espírito, por assim dizer, da lei reguladora destas relações laborais naquele estado da técnica do processo produtivo.

Quer se dizer que, na realidade, as relações laborais desenvolvidas em ambiente laboral típico do início da Revolução Industrial possuíam correlata arcabouço jurídico – notoriamente não protetivo e inspirado por ampla liberdade contratual. O progresso técnico foi acompanhado por expansão de normas protetivas e de valorização do empregado. E, mais modernamente, a introdução de técnicas digitais e, especialmente, as tecnologias de comunicação e informação merecem, igualmente, renovação do sistema protetivo laboral.

Assim, com a finalidade de investigar a fundo o cenário objeto do trabalho, iniciou-se por pesquisa acerca dos impactos decorrentes da adoção de medidas de

tecnologia digital ou não no ambiente do trabalho e, ainda, a relação da adoção destas técnicas – por motivos econômicos – com os impactos sociais regulados pelo Direito do Trabalho.

Há que se ressaltar que o exame das apontadas circunstâncias sociais, econômicas e jurídicas não tem a pretensão de exaurir o tema, mas apenas de o objetivo de trazer luz ao debate jurídico, considerando acima de tudo, a experiência de regulação laboral e a normatividade constitucional possivelmente incidente nas relações citadas.

Portanto, à luz destas considerações, entende-se relevante a análise do tema a partir da perspectiva da Ciência jurídica, especialmente diante da sua atualidade e complexidade que invocam a investigação científica.

# 1. O TRABALHO, AS PLATAFORMAS E O DIREITO DO TRABALHO

## 1.1. Inovações tecnológicas nos meios produtivos

A análise acerca das origens e da função do Direito do Trabalho indica que este ramo do conhecimento jurídico se volta para a regulamentação e solução dos conflitos existentes entre a força de trabalho e o capital.

Sua origem, conforme Amauri Mascaro do Nascimento aduz, é consequência da *questão social* trazida pelas reações humanistas aos fenômenos econômicos e sociais decorrentes da Revolução Industrial<sup>2</sup>, fenômeno histórico que, partindo da Inglaterra no século XVIII, expandiu-se pelo mundo, impondo-se como modelo de produção dominante, duradouro, versátil e ímpar.

A atividade da grande indústria como modelo de organização de processo produtivo presume a intensa utilização de mão de obra humana. Além disso, também pressupõe a operação de máquinas com força motriz baseada no carvão ou outros combustíveis, a qual se dá por meio da integração entre atividades humanas segmentadas em pequenas e repetitivas tarefas pelos operários. Tudo isso como medida de se atingir um sistema de produção sequencial, em substituição às primitivas formas de produção como artesanato e manufatura, conforme aponta Maurício Godinho Delgado<sup>3</sup>.

Neste contexto histórico, o contrato de trabalho como representação da livre vontade das partes surge como medida jurídica apta a legitimar a “a utilização da força de trabalho livre mas subordinada como instrumento central da relação de produção pelo novo sistema produtivo emergente”<sup>4</sup>. Mais do que isso, o “contrato de trabalho tem o mérito de ser um divisor de águas na história do trabalho, deixando no passado o trabalho escravo e fundamentando, no plano jurídico, o trabalho livre assalariado”<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho*. 26ª edição. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 32.

<sup>3</sup> DELGADO, Maurício Godinho, *Curso de Direito do Trabalho*. 9ª Edição. São Paulo: LTr, 2010, p. 84.

<sup>4</sup> *Ibid*, p. 84.

<sup>5</sup> NASCIMENTO, *Op. Cit.*, p.62.

A exacerbação da liberdade contratual, no entanto, aliada à doutrina econômica da mercantilização da força de trabalho, à manutenção de salários em níveis mínimos com vistas a incentivar crescimento econômico e aos rápidos retornos monetários aos investimentos, implicou em crescentes níveis de insatisfação com o modelo produtivo proposto<sup>6</sup>.

Assim, é justamente neste contexto que surgem as primeiras manifestações normativas esparsas e assistemáticas com caráter humanitário, com o objetivo de reduzir a violência brutal da superexploração empresarial, regulando a relação e os conflitos entre força de trabalho e as possibilidades do capital<sup>7</sup>.

No intuito de prestigiar a questão social e intervindo na liberdade contratual – até então, plena –, no início do século XIX houve restrições legislativas limitando a duração de jornadas laborais. Iniciou-se com menores e mulheres e posteriormente abrangeu todos os trabalhadores com as seguintes medidas: criação de comissões para avaliação de exacerbados abusos contra operários; e proibição da existência de contratos de trabalhos vitalícios<sup>8</sup>, entre outras medidas.

A criação de regras protetivas aos trabalhadores intensificou-se no período posterior a 1848, contando até mesmo com a criação de formas de seguro social.

Em 1890, com a publicação da Encíclica Papal *Rerum Novarum*, preconizou-se a doutrina do salário justo, consolidando o sistema de proteção dos trabalhadores assalariados.

Após 1919, houve claro movimento de internacionalização de padrões mínimos de políticas laborais diante da criação da OIT - Organização Internacional do Trabalho, por meio do Tratado de Versalhes que, a um só tempo, além de firmar o término da Primeira Guerra Mundial, entre outras disposições, deixou de admitir o trabalho como mercadoria. Isso assegurou a jornada diária de 8 (oito) horas, salário-mínimo, igualdade para trabalhos de igual valor e tratamento especial ao trabalho da mulher e do menor, em

---

<sup>6</sup> ALONSO OLEA, Manuel. *Introdução ao Direito do Trabalho*. Tradução de Regina Maria Macedo Nery Ferrari. Curitiba: Genesis, 1997.

<sup>7</sup> DELGADO, *Op.Cit.* p. 90.

<sup>8</sup> NASCIMENTO, *Op.Cit.*, p. 39.

âmbito europeu. O mesmo ano também marcou o início do movimento acerca da constitucionalização do Direito do Trabalho, conforme disposição da Constituição de Weimar<sup>9</sup>.

O movimento pela constitucionalização das regras trabalhistas ainda persiste e se renova.

Assim, ao lado de dois séculos de desenvolvimento das regras trabalhistas, há que se notar que a Revolução Industrial, tal como acima citada, iniciou um movimento de crescimento econômico exponencial e, mais do que isso, tornou-se um fenômeno social que “despertou no homem o espírito de que a tecnologia é indispensável para o desenvolvimento humano”<sup>10</sup>.

Nesse sentido, esse processo econômico toma para si os resultados do desenvolvimento tecnológico, implementando e aprofundando a utilização de novas tecnologias no processo produtivo. Tal como Celso Furtado assevera, “inovar nas técnicas de produção significa, via de regra, abrir oportunidade ao capital - que sob a forma de lucro está afluindo às mãos do empresário - de reincorporar-se ao sistema produtivo”<sup>11</sup>.

Além disso, nesse modelo de produção a utilização de tecnologia é fator para a manutenção e, ao mesmo tempo, para o desenvolvimento do próprio modelo produtivo capitalista. É o ensinamento da doutrina econômica de Joseph Schumpeter que aponta a necessidade intrínseca a este modelo de existência de empreendimentos inovadores. Isso se dá por meio da criação de novos produtos ou novos processos – ou seja, a inovação nos meios produtivos – antes mesmo do reconhecimento da necessidade destes pelo ambiente social, com a finalidade de renovação e superação constantes, como caminho único para se possibilitar o avanço econômico contínuo<sup>12</sup>.

---

<sup>9</sup> DE BARROS, Alice Monteiro. *Curso de Direito do Trabalho*. 10ª Edição. São Paulo: LTr, 2016, p. 51.

<sup>10</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. 9ª Edição. São Paulo: Atlas, 2018, p. 13

<sup>11</sup> FURTADO, Celso. *Desenvolvimento e subdesenvolvimento*. 5ª Edição. Rio de Janeiro: Contraponto, 2016, p.137.

<sup>12</sup> SCHUMPETER, Joseph A. *Os Economistas - A Teoria Do Desenvolvimento Econômico - Uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico*. Tradução de Maria Sílvia Possas. São Paulo: Nova Cultural Ltda, 1997, p.176.

É o que aponta Keynes ao indicar que o capital, em si, não é produtivo, mas “meio que fornece no curso da sua existência um rendimento excedente sobre seu custo original”. Reconhecendo, assim, a doutrina econômica clássica “tudo é produzido pelo trabalho”<sup>13</sup>, mas não deixando de lado o fato de que é a *evolução da técnica* o meio para diminuição de custos, conseqüente estabilização de preços e ampliação da eficiência econômica<sup>14</sup>.

Nota-se, portanto, que a evolução de técnicas e o constante desenvolvimento de tecnologias têm papel de garantir a dinâmica do sistema capitalista, circunstância esta também evidenciada por Celso Furtado:

Cabe, assim, à tecnologia desempenhar o papel de fator dinâmico central na economia industrial. E, como a tecnologia não é outra coisa senão a aplicação ao sistema produtivo do conhecimento científico do mundo físico, pode-se afirmar que a economia industrial só encontra limites de expansão na própria capacidade do homem para penetrar no conhecimento do mundo em que vive.<sup>15</sup>

Friedrich A. Hayek vai mais além, indicando que a própria civilização depende do progresso contínuo pois, em sua visão, é a marcha constante no progresso material que sustenta a manutenção do desenvolvimento das nações e é o mesmo avanço que impulsiona o crescimento das nações ainda em desenvolvimento<sup>16</sup>.

Disso tudo, nota-se que o sistema capitalista de produção mantém relação umbilical com o desenvolvimento tecnológico. Conforme acima apontado, essa tendência iniciou com as primeiras manifestações sociais e econômicas que compõem o fenômeno histórico da Revolução Industrial, razão econômica do surgimento do Direito do Trabalho<sup>17</sup>.

E é dentro deste contexto que é necessário compreender e analisar o Direito do Trabalho como fenômeno que reflete à tessitura econômica vigente, com valores e

---

<sup>13</sup> KEYNES, John Maynard. *Os Economistas - Teoria geral do emprego, do juro e da moeda*. Tradução: Mario R. da Cruz. São Paulo: Nova Cultural, 1996, p.211.

<sup>14</sup> *Ibid*, p. 257.

<sup>15</sup> FURTADO, *Op. Cit.*, p; 137.

<sup>16</sup> HAYEK, Friedrich A. *Os fundamentos da Liberdade*. Tradução de Anna Maria Capovilla e José Ítalo Stelle. São Paulo: Visão, 1983, não-paginado.

<sup>17</sup> JORGE NETO; CAVALCANTE. *Op. Cit.*, 2018, p.16.

preceitos cambiáveis e em mutação, conforme seu desenvolvimento – e em franca consequência da evolução social e econômica –, mas mantendo princípios e métodos próprios.

Pode-se concluir, portanto, a necessária relação de paridade e adaptação do conjunto de normas de regulamentação do capital e trabalho com o contexto econômico e, por via reflexa, o contexto tecnológico vigente em dada sociedade e época. Isso ocorre quando estas normas atuam de modo a transmitir e dirigir as intenções e aspirações legislativas – de forma principiológica – e no aspecto puramente normativo-impositivo: prevendo *fattispecie* e impondo sanção.

Ou seja, manifesta que institutos normativos e princípios trabalhistas devem ser analisados não só com a adequada interpretação do contexto histórico, tal como deve ser empreendida qualquer interpretação jurídica<sup>18</sup>, mas além disso: há que se reconhecer a inserção deste ramo do direito dentro do contexto econômico e tecnológico vigente. E mais do que isso:

Constata-se a existência de uma forte sensibilidade do sistema laboral ao ambiente sócio-político envolvente, que não passa apenas pela projeção no domínio jurídico dos efeitos da evolução social do fenómeno nuclear sobre o qual incide (i.e., a evolução do fenómeno do trabalho subordinado e da forma de o perspectivar socialmente ao longo de um século), mas se reconduz àquilo que podemos considerar como uma verdadeira porosidade ideológica do sistema.<sup>19</sup>

Sua análise e aplicação desvinculada do contexto econômico e tecnológico em vigor implica na sua utilização de forma anacrônica e, ainda, com a existência de um Direito do Trabalho desvinculado de suas funções que, conforme Maurício Godinho Delgado aponta:

As principais funções do Direito do Trabalho, afirmadas na experiência capitalista dos países desenvolvidos, consistem, em síntese, na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na vida econômico-social, no caráter modernizante e progressista, do ponto de vista econômico e social, desse ramo jurídico, ao lado de seu papel civilizatório e democrático no contexto do capitalismo.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> FERRAZ JR, Tercio Sampaio. *Introdução ao estudo do Direito: técnica, decisão, dominação*. 10ª Edição. São Paulo: Atlas, 2018, p.311.

<sup>19</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Da autonomia dogmática do Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2000, p. 28.

<sup>20</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Capitalismo, Trabalho e Emprego: Entre o Paradigma da Destruição e os Caminhos da Reconstrução*. 3ª Edição - Revisada e ampliada. São Paulo: LTr, 2017, p.115.

Nesse sentido, há que se verificar que, historicamente, a autonomia da vontade por meio do contrato de trabalho necessitou ser limitada, sendo alvo das primeiras manifestações legislativas que formaram o Direito do Trabalho. À vista disso, agiu em favor da limitação da jornada de trabalho de menores e mulheres, muito embora à época, a instrumentalização da relação laboral por meio de contrato fora instrumento útil à estabilidade das relações trabalhistas diante de sua força vinculante.

Justamente neste contexto é que não se pode deixar de avaliar a intensa evolução tecnológica que fora resultado da moderna organização capitalista de produção, especialmente diante da ubiquidade e barateamento das tecnologias digitais.

De benefícios sociais a implementos econômicos, o processo de inovação tecnológica tem sido o mais poderoso meio de crescimento de riqueza e melhoria do bem estar da humanidade em toda história<sup>21</sup>.

No entanto, não obstante a estrita averiguação das relações formais de trabalho e, especialmente, das relações de emprego, há que se constar que as modernas técnicas de produção e o galopante ritmo de inovação tecnológica tem sido desafio para a manutenção dos níveis de bem-estar e de estabilidade para os trabalhadores. Sobre isso, Manuel Castells, em importante trabalho sobre as causas, efeitos e características da 3ª Fase da Revolução Industrial, aduz o seguinte:

Mas é verdade que as tendências tecnológicas atuais promovem todas as formas de flexibilidade, de modo que na ausência de acordos específicos sobre a estabilização de uma ou várias dimensões do trabalho, o sistema evoluirá para uma flexibilidade generalizada multifacetada em relação a trabalhadores e condições de trabalho, tanto para trabalhadores especializadíssimos quanto para os sem especialização. Essa transformação abalou nossas instituições, levando a uma crise da relação entre o trabalho e a sociedade<sup>22</sup>

É o mesmo que aponta Enoque Ribeiro dos Santos, identificando efeito específico destas mudanças no contexto das organizações coletivas de trabalhadores:

A reorganização da produção gerou uma ampla fragmentação no mercado de trabalho, promovendo uma radical mudança no paradigma do trabalho, tornando progressivamente

---

<sup>21</sup> SCHWAB, Klaus. *Shaping the Future of the Fourth Industrial Revolution: a guide to a better world*. Edição Kindle. Nova Iorque: Random House, 2018, não-paginado.

<sup>22</sup> CASTELLS, Manuel. *A Sociedade em Rede - A Era da informação: Economia, sociedade e cultura*. Tradução de Roneide Venâncio Majer. 20ª Edição: Revisada e Ampliada. São Paulo: Paz & Terra, 2019, p.339.

mais flexível o emprego tradicional e a informalidade e colocando em xeque o papel dos sindicatos, numa escala nunca sentida desde a revolução fordista do início do século<sup>23</sup>.

Todas estas tendências de flexibilização generalizada e fragmentação do mercado de trabalho são potencializadas pelo surgimento das plataformas digitais de trabalho.

Utilizando de capacidades computacionais em escala global e detendo dados tanto dos usuários-consumidores quanto dos usuários-trabalhadores, as plataformas digitais de trabalho simbolizam nova forma de organização produtiva em que a real criação de valor decorre não somente do *trabalho*, mas também do mero uso realizado pelo consumidor dos serviços prestados por intermédio da plataforma<sup>24</sup>.

Tais fatores inegavelmente constituem vantagem competitiva a empreendimentos que detêm características de plataformas digitais.

Assim, há que se notar o caráter inovador e desafiador que as características econômicas destes empreendimentos de plataformas digitais imprimem nas relações laborais, devendo até mesmo serem referidos como revolucionários, conquanto se reconheça que são resultados de uma ampla evolução, fruto da conjugação e acumulação de diversos elementos tecnológicos surgidos por conta da Revolução Industrial.

Nesse cenário, Alain Supiot sugere que o fenômeno da *uberização*, referindo-se à maior plataforma de trabalho, significa verdadeira revolução do trabalho no século XXI, esclarecendo, porém, que

A essas profecias recorrentes de uma redução maciça do trabalho humano é acrescentado o anúncio de sua profunda transformação qualitativa. A *uberização* se tornou o nome para essa transformação, que tem as redes colaborativas gradualmente substituindo os modelos de negócios antiquados. A operação dessas redes depende de novas máquinas, chamadas

---

<sup>23</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho nos Estados Unidos, na União Européia, no Mercosul e a experiência sindical brasileira*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018, p. 153.

<sup>24</sup> CHOUDARY, Sangeet Paul. *Platform Scale*. [s.i.]. Platform Thinking Labs Pte, 2015, p. 21.

inteligentes, mas cuja operação depende do trabalho livre de seus usuários e do "trabalho de clique", muito mal pago, de uma multidão de trabalhadores executando pequenas tarefas<sup>25 26</sup>.

Assim, o objeto do presente estudo é justamente a análise do trabalho realizado por meio das plataformas digitais, método de produção tão inovador e controverso, sob o prisma da mais ampla eficácia da função do Direito do Trabalho.

## 1.2. Aspectos sociais e econômicos das plataformas de trabalho

Conforme anteriormente aduzido, os empreendimentos de plataforma digitais constituem gênero distinto nas organizações empresariais, gozando de características próprias que diferenciam-nas e, em diversos aspectos, implicam em vantagens competitivas frente a organizações empresariais tradicionais.

Plataformas de trabalho são empreendimentos que, valendo do modelo de negócios de plataforma, atuam de modo a criar ambiente virtual de interação entre usuários na qualidade de consumidores e usuários que prestam serviços ou vendem bens dentro do ambiente virtual criado. Os ambientes virtuais são disponibilizados por meio de internet, acessíveis via computadores ou dispositivos móveis<sup>27</sup>.

As plataformas detêm maior ou menor grau de gestão e controle do modo de produção e das atividades em seu ambiente, de acordo com suas políticas e modelo de negócio.

A posição de mediadora das atividades dos usuários permite que as plataformas detenham informações sobre demanda e oferta de serviço ou produto negociado em seu ambiente, bem como meios de apreciar ou depreciar um ou outro polo das relações econômicas. As plataformas, adicionalmente, criam valor econômico mediante a acumulação de dados de seus usuários e se beneficiam do efeito em rede (*network effect*), criando círculo virtuoso entre oferta e demanda: quanto mais usuários

---

<sup>25</sup> Tradução nossa de: “*À ces prophéties récurrentes d’une réduction massive du travail humain s’ajoute l’annonce de sa profonde transformation qualitative. L’ubérisation est devenu le nom de code de cette transformation, qui verrait des réseaux collaboratifs se substituer progressivement aux entreprises à l’ancienne. Le fonctionnement de ces réseaux repose sur de nouvelles machines, dites intelligentes, mais dont le fonctionnement dépend du travail gratuit de leurs utilisateurs ainsi que du « travail du clic », très faiblement rémunéré, d’une foule de petites mains*”.

<sup>26</sup>SUPIOT, Alain. . *Le Travail au XXI<sup>e</sup> siècle*. Ivry-sur-Seine: Éditions de l'Atelier, 2019, não-paginado.

<sup>27</sup> CHOUDARY, *Op.Cit.*, 2015, p.22.

em seu ambiente, mais vantajoso aos prestadores/vendedores; quanto mais prestadores/vendedores, mais conveniente e útil a plataforma para os consumidores<sup>28</sup>.

Assim, há que se notar que muito além dos impactos nas relações laborais, sob o prisma de que de alguma forma o indivíduo executa trabalho de forma profissional através das plataformas, estas organizações carregam e produzem impactos com efeitos sociais e econômicos mais amplos, portanto, que as relações de trabalho e emprego.

Pelo aspecto social, apenas com o intuito de exemplificar, junto do crescimento da economia de plataforma há ampliação da apropriação do trabalho livre de seus usuários. Destarte, essa ampliação não se refere aos trabalhadores que efetivamente exercem atividade profissional, mas sim à existência da criação de valor a partir da mera interação, avaliação, utilização e análise dos dados pessoais dos usuários que, mesmo na qualidade de consumidores, livremente fornecem às plataformas.

Refere-se, portanto, ao ‘trabalho do clique’ ou ao ‘trabalho dos usuários’ que, conforme Antonoi A. Cassilli anota, decorre da criação de valor por meio do registro das interações dos usuários dentro do ambiente digital da plataforma, seja avaliando o serviço de um profissional, seja fornecendo dados pessoais para operação da rede de informações da plataforma, seja pela ampliação da divulgação de informações dentro da rede, seja pelo fornecimento de dados para treinamento de mecanismos de inteligência artificial e, enfim, de toda sorte de interação possível e aferível através do uso habitual das plataformas<sup>29</sup>.

Sobre esse ponto, Nick Srnicek exemplifica que empresas que atuam como plataforma apropriam-se de dados e conteúdos produzidos pelos usuários nos ambientes virtuais e os vende para anunciantes e terceiros interessados – esse é o modelo de negócios do buscador do Google e a rede social Facebook –, acrescentando que toda interação social nestas plataformas se torna trabalho livre para o capitalismo<sup>30</sup>.

Assim, uma das verdadeiras vantagens competitivas das plataformas digitais decorre, justamente, desta criação de valor desvinculada de qualquer retribuição

---

<sup>28</sup> SRNICEK, Nick. *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity Press, 2017, não-paginado.

<sup>29</sup> CASILLI, Antonio A. *En attendant les robots: Enquête sur le travail du clic*. Edição Kindle. Paris: Éditions du Seuil, 2019, não-paginado.

<sup>30</sup> SRNICEK, *Op. Cit.*, não-paginado.

financeira ao usuário. Portanto, as plataformas obtêm de forma não remunerada informações que em modelos típicos de empreendimentos apenas se tem acesso mediante a remuneração de profissionais ou mesmo a contratação de terceiras empresas.

Ora, é inegável a existência do expressivo valor econômico do conjunto de dados tipicamente colhido por plataformas de transporte, por exemplo, acerca da mobilidade urbana de milhares de usuários ao redor do mundo em tempo real, com conjugação à localização precisa de partidas e destinos e alinhados com o tempo de trajetos, velocidade média e preferência de trajetos.

A possibilidade de capitalização destas informações permite o oferecimento de serviços de publicidade até mesmo da gestão de tráfego urbano.<sup>31</sup>

Desta constatação surge também a conclusão de que a existência de empreendimentos de plataforma permite a criação de valor de forma descentralizada e desvinculada da atividade de um profissional, mas galgada na acumulação e no tratamento de dados de seus usuários. E é precisamente neste contexto que os dados passam a figurar como novo petróleo do capitalismo do século XXI<sup>32</sup>.

Além disso, as características do exercício de labor no contexto das plataformas de trabalho diferenciam-se do trabalho típico da empresa moderna, isso porque, na modalidade objeto do presente trabalho os elementos típicos do contrato de trabalho ocorrem de forma distinta, especialmente a subordinação, conforme será demonstrado no presente trabalho.

Nota-se assim, verdadeira mudança de paradigma que ocorre ao se contrapor o modelo de empreendimentos típicos em que a atividade econômica se inicia pela organização empresarial, tendo então como próximo elo o exercício da atividade laboral pelo trabalhador que o faz com vistas a cumprir as demandas empresariais. Estas, por sua

---

<sup>31</sup> Como exemplo pode-se citar que em 20.09.2017 a Prefeitura Municipal de São Paulo firmou parceria com a empresa Waze Mobile, responsável pela plataforma *Waze* focada na apresentação de informações em tempo real sobre o trânsito na capital paulista. Sobre isso, ver mais em <<http://govit.prefeitura.sp.gov.br/noticias/prefeitura-de-sao-paulo-anuncia-parceria-com-waze>>. Acesso em 20.03.2020

<sup>32</sup> THE ECONOMIST. *The world's most valuable resource is no longer oil, but data*. 06.05.2017. Disponível em: <<https://www.economist.com/leaders/2017/05/06/the-worlds-most-valuable-resource-is-no-longer-oil-but-data>> Acesso em 15.10.2019.

vez, são feitas com foco total na entrega de produto ou serviço ao mercado consumidor que, por fim, arcará com a remuneração da cadeia produtiva.

Neste modelo, há duas interações de sentidos únicos: i) a empresa atua fornecendo produto/serviço; e ii) o consumidor age remunerando a atividade empresarial. Há, desta forma, a criação de valor a partir da empresa em direção ao consumidor de forma linear.

Nas plataformas, porém, a organização empresarial ao criar plataforma digital de trabalho estabelece ambiente virtual no qual haverá interação entre usuário-consumidor e usuário-trabalhador. Neste cenário, por certo haverá a contraprestação financeira por parte do usuário-consumidor, remunerando a atividade empresarial, mas também terá o registro de sua atividade avaliando e fiscalizando o usuário-trabalhador e haverá o fornecimento de dados para alocação eficiente de serviços distintos ou até mesmo para serviços de terceiros.

Desta forma, enquanto em modelos tradicionais há linearidade da criação de valor a partir da gestão e o trabalho em direção ao consumidor, nas plataformas há integração da criação de valor entre a execução do serviço e a utilização da plataforma pelo usuário-consumidor.

Esta distinção é a qual Sangeet Paul Choudary explica ao esclarecer que as plataformas criam valor econômico a partir do tratamento de dados e não do mero uso de tecnologia, demonstrando que a verdadeira distinção deste modelo de negócio é franquear acesso a um ambiente virtual que eficientemente consiga estimular e agregar interações de seus usuários (trabalhadores ou consumidores) e, como consequência, acumular e tratar os dados decorrente destas interações<sup>33</sup>.

O já citado autor Nick Srnicek acrescenta que a privilegiada posição das plataformas implica na possibilidade de coleta e controle de dados de processos naturais, dados de processos produtivos industrializados, de outros empreendimentos e, finalmente, de seus usuários<sup>34</sup>.

---

<sup>33</sup> CHOUDARY. *Op. Cit.*, 2015, p.23.

<sup>34</sup> SRNICEK, *Op. Cit.*, não-paginado.

Assim, sob a perspectiva destas empresas, o verdadeiro centro de criação de valor decorre da interação entre os usuários no ambiente da plataforma. O trabalho prestado pelo usuário-trabalhador é fornecido ao usuário-consumidor que o remunera, podendo fazê-lo por intermédio da plataforma.

Do acúmulo de dados, há que se vislumbrar a possibilidade de infringência à regulamentação concorrencial por parte de tais empresas que, de posse de uma infinidade de dados e informações sobre usuários-consumidores e usuários-trabalhadores, possuem a possibilidade de manipulação da oferta e demanda, integração horizontal e vertical nas cadeias de consumo, ou até mesmo a criação de mercados alternativos com bases no conhecimento prévio de demanda implicando em possível desequilíbrio concorrencial <sup>35</sup>.

O impacto decorrente da edificação de modelos de negócio sobre a lógica da acumulação de dados de usuários vai além, repercutindo também na existência de custo marginal – entendido aqui como o custo de ampliação de produção de dado produto/serviço diante do custo total da produção originária – baixíssimo. Ora, diante da utilização de recursos digitais para aplicações econômicas tem-se que, ressalvados os custos da própria utilização tecnológica, a ampliação de produção que depende apenas da capacidade computacional mostra-se em direção a custo zero<sup>36</sup>.

Acrescenta-se ainda a verificabilidade da *Lei de Moore* que, longe de ser norma em sentido jurídico e formal, mas verdadeira constatação acerca da evolução do poder dos *chips* de processamento e armazenamento digital, aponta que a capacidade computacional em dada época tende a duplicar em um interregno de 18 meses com o mesmo custo<sup>37</sup>, o que implica em notar que a evolução computacional avança, tornando cada vez mais tarefas virtualmente gratuitas.

É nesta conjuntura que Jaron Lanier relaciona a marcha tendente a zero do custo operacional computacional e a manutenção de patamar dos custos de direitos sociais

---

<sup>35</sup> PARKER, Geoffrey G, Marshall W VAN ALSTYNE, e Sangeet Paul CHOUDARY. *Platform Revolution: how networked markets are transforming the economy and how to make them work for you*. Nova York: W.W. Norton & Company Inc, 2016. p. 210.

<sup>36</sup> RIFKIN, Jeremy. *The zero marginal cost society: the internet of things, the collaborative commons and the eclipse of capitalism*. Nova York: Palgrave Macmillan, 2014, p. 68.

<sup>37</sup> BRYNJOLFSSON, Erik, e Andrew MCAFEE. *Novas tecnologias versus Empregabilidade*. Tradução: Carolina Caires Coelho. São Paulo: M.Books, 2014, p. 29.

e, especialmente, salários, efeito potencializado pela expansão das plataformas de trabalho:

When machines get incredibly cheap to run, people seem correspondingly expensive. It used to be that printing presses were expensive, so paying newspaper reporters seemed like a natural expense to fill the pages. When the news became free, that anyone would want to be paid at all started to seem unreasonable. Moore's Law Can make salaries - and social safety nets - seem like unjustifiable luxuries<sup>38</sup>

Desta forma, tem-se que os apontados efeitos sociais e econômicos do crescimento do modelo de negócio de plataformas digitais têm total conexão com a gestão do trabalho nestes empreendimentos. De forma mais ampla, conectam-se com a legitimação e viabilidade de financiamento de direitos sociais tanto no presente quanto no futuro, diante da possibilidade da expansão econômica e ampliação do mercado de trabalho destes modelos de empresas.

### 1.3. O trabalho em plataforma e suas modalidades

Conforme anteriormente definido no presente trabalho, sob o prisma econômico e gerencial, plataformas de trabalho são empresas que criam ambiente virtual onde usuários-clientes e usuários-trabalhadores interagem com a finalidade de prestação de serviço ou venda de bens.

Sob o aspecto do trabalho, as plataformas constituem instituições que efetivamente intermediam a prestação de serviço e venda de bens, com maior ou menor grau de gestão e fiscalização no modo de prestação ou venda, que permite ou não a livre negociação de contraprestação e preço.

O fator distintivo deste modelo de negócio de outras modalidades de prestação de serviços, tais como cooperativa ou órgãos gestores de mão de obra, ou espaços destinados a venda de produtos como *shoppings centers* e mercados, é a atuação digital, por meio de internet.

Antonio Aloisi aponta que a principal controvérsia acerca do trabalho por meio das plataformas digitais é a possibilidade de criação de uma versão atualizada do *taylorismo* com eficiência máxima da exploração e expropriação do trabalho em

---

<sup>38</sup> LANIER, Jaron. *Who owns the future?* Nova York: Simon & Schuster, 2014, p. 10.

detrimento da segurança, educação e desenvolvimento dos trabalhadores<sup>39</sup>. Asseverando ainda que tais consequências, embora não sejam inéditas na história do trabalho, impõem agora desafios municiados de atuação global ininterrupta em velocidade acelerada (com base em poucos comandos em dispositivos eletrônicos) e a falta de transparência de políticas unilaterais destas plataformas<sup>40</sup>.

O mesmo diagnóstico é traçado por Ricardo Antunes que, ao discorrer sobre a evolução da técnica aplicada no ambiente de trabalho do capitalismo do século XXI, assim expõe:

Ao contrário da eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional-digital, estamos presenciando o advento e a expansão monumental do novo proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho. Portanto, em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital. Em pleno século XXI.<sup>41</sup>

A Organização Internacional do Trabalho, atenta às mutações no mundo do trabalho, vem estudando os impactos laborais da expansão das novas modalidades de trabalho ligadas à atuação das plataformas digitais.

No ano de 2015, por exemplo, o Diretor Geral da organização apresentou discurso de abertura para o *'First Annual Global Employers's Summit'* revelando, entre outros pontos, a familiaridade com fenômenos “que podem não ser a ruptura de instituições e relacionamentos seculares”, tal como a *'gig economy'*, mas asseverando que há elementos que indicam “a perspectiva de um punhado de plataformas de produção global mediadas virtualmente como os pilares da economia mundial em tempo inferior a uma geração”<sup>42</sup>

---

<sup>39</sup> ALOISI, Antonio. “*Commoditized Workers: Case study research on labor law issues arising from a set of "on-demand/gig economy platforms"*.” *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, 2016, p.658. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=2637485>. Acesso em 25.05.2020.

<sup>40</sup> *Ibid*, p. 659.

<sup>41</sup> ANTUNES, Ricardo. *O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018, não-paginado

<sup>42</sup> RYDER, Guy. “*Discurso por ocasião de abertura do 'First Annual Global Employers' Summit'*.” 06 de Outubro de 2015. Manama. Disponível em : <[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS\\_416445/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_416445/lang--en/index.htm)>. Acesso em 25.05.2021.

No ano seguinte, em estudo capitaneado por Valerio de Stefano, identificando o trabalho em plataforma como tendência em decorrência da chamada *gig economy*, ficou estabelecida a existência de duas distintas classificações : i) *crowdwork*; e ii) trabalho *on-demand*. O primeiro se refere às plataformas onde usuários oferecem serviços à multidão de trabalhadores, localizados mundo afora, que oferecem seus préstimos para execução de serviços via plataforma, sendo remunerados por trabalho efetivado. A segunda espécie se relaciona às plataformas de intermediação de serviços diversos, que geralmente estabelecem padrão mínimo nestes préstimos. Seu valor aproxima consumidores dos trabalhadores previamente cadastrados nas plataformas. Nestas últimas, cada trabalho disponível é designado a um trabalhador específico.<sup>43</sup>

Tal estudo acrescenta ainda que estas formas de contratação geralmente possuem as seguintes características: disponibilização de força de trabalho como um serviço altamente escalável e adaptável à demanda de trabalho (trabalho *just in time*); e pagamento conforme execução do serviço e até mesmo sujeito à aprovação do contratante, indicando verdadeira comoditização dos trabalhadores.

A classificação sugerida nos estudos realizados em âmbito da OIT tem por mérito evidenciar o modo pelo qual o trabalho por meio da plataforma é disponibilizado ou oferecido aos trabalhadores. Ora, no *crowdwork* a plataforma disponibiliza um trabalho a ser executado a uma infinidade de trabalhadores, os quais se candidatam à execução daquela tarefa (sendo escolhidos a arbítrio de quem propõe a atividade). No trabalho *on-demand* há intermediação com a prévia fixação de padrões por parte da plataforma, sendo designado a um trabalhador específico que, em certo grau, poderá aceitá-lo ou recusá-lo, mas deverá executá-lo dentro dos padrões impostos pela plataforma.

A partir da distinção traçada é possível vislumbrar, de um lado, plataformas de *crowdwork* que têm por objeto a conexão de um indefinido número de organizações, negócios e indivíduos por meio da internet para realização de trabalhos digitais a partir de qualquer lugar do mundo. Isso implica em concorrência global entre os trabalhadores e as plataformas, impondo baixo ou nenhum nível de padronização ou especificação de preços. Via de regra, o trabalho viabilizado por estas plataformas consiste na execução de

---

<sup>43</sup> DE STEFANO, Valerio. *The rise of the "Just-in-time workforce": on-demand work, crowd work, and labour protection in the "Gig-economy"*. Geneva: International Office Labour - ILO, 2016, p.3.

tarefas digitais, envolvendo algum nível de senso crítico ou atividade intelectual pelos executores da tarefa. Como fator distintivo, implica na entrega virtual do serviço prestado<sup>44</sup>.

Por outro lado, há as plataformas de trabalho *on-demand* que dispõem de meios digitais para conexão entre consumidores e trabalhadores para a execução de algum tipo de atividade a ser entregue no mundo físico, em dado local e hora.

Muitas vezes tais plataformas consistem no desenvolvimento e adaptação da forma de prestação de serviço já realizado por negócios tradicionais, mas com base nas possibilidades decorrentes da organização de plataforma alcançam também atuação global. Assim, a plataforma além de fixar o preço do serviço, o disponibiliza dentro de certo padrão, impondo regras de conduta e comportamento aos usuários que ali trabalhem<sup>45</sup>.

Interessante notar que entre a disponibilização digital e a execução física das tarefas em âmbito de plataformas geralmente existe a distinção de que as primeiras são executadas de acordo com o pleito do contratante – estando a seu critério a aprovação (e às vezes até mesmo o pagamento) conforme o resultado entregue –, ao passo que as segundas devem ser executadas conforme padrão imposto pela plataforma, e, assim sendo, lhe atribuindo a remuneração diante de sua execução.

Nesse sentido, conforme aduz André Gonçalves Zipperer, o destaque de tais características conta com o mérito de evidenciar as semelhanças com a clássica bifurcação do Direito Romano do tratamento entre *locatio operis* e *locatio operum*<sup>46</sup>.

Isso porque a *locatio operis faciendi*, nas palavras de Amauri Mascaro do Nascimento, seria “contrato pelo qual alguém se obrigava a executar uma obra a outra pessoa mediante remuneração”<sup>47</sup>. Por sua vez, a *locatio operarum* do Direito Romano,

---

<sup>44</sup> *Ibid*, p. 3.

<sup>45</sup> *Ibid*, p. 3.

<sup>46</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de Trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI*. São Paulo: LTr, 2019, p.58.

<sup>47</sup>NASCIMENTO, *Op.Cit.*,p.334.

antecedente histórico do contrato de trabalho subordinado como hoje conhecemos<sup>48</sup>, conforme aduz Alice de Barros Monteiro, “implicava na prestação de serviço por uma pessoa (locador) cuja remuneração era fixada tendo em vista o tempo gasto na sua execução, não o resultado, arcando o *conductor* (credor do trabalho) com os riscos advindos da prestação”<sup>49</sup>.

Assim, a diferença entre ambas as formas seria que “Na *locatio operaru* contrata-se a *operae*, isto é, o trabalho, a atividade humana, enquanto na *locatio operis* o contrato recai sobre o *resultado* do trabalho humano, sobre a obra, *opus* portanto”<sup>50</sup>.

Em tempos de capitalismo de plataforma, a similitude entre os modos de contratação decorre justamente pois a execução de trabalho por plataforma de *crowdwork on line* implica na existência de trabalho especificado segundo o seu resultado, recaindo ao prestador os riscos da empreitada e lhe sendo garantida sua autonomia, tal como a *locatio operis*. Por outro lado, na modalidade de trabalho *on-demand* há efetiva contratação do trabalho, deixando de lado o resultado e considerando o trabalho prestado.

Em sua obra sobre o tema, o Professor Antônio Rodrigues de Freitas Júnior utiliza a mesma nomenclatura para finalidade de classificação, porém, indo adiante, indica a existência do gênero do *trabalho sob demanda em plataformas*, e as espécies de trabalho *crowdwork* e *trabalho sob demanda via aplicativos*<sup>51</sup>

Diante do dinamismo próprio da evolução digital, há que se notar que com o implemento de melhorias e a multiplicação do mercado de plataformas, a referida distinção pode perder-se na realidade dos fatos e deixar de ser parâmetro científico válido de classificação.

Ora, não é impossível crer na existência de plataforma que combine ambas as modalidades de disponibilização de trabalho, excluindo, então, o critério objetivo utilizado para classificação.

---

<sup>48</sup> *Ibid*, p. 211.

<sup>49</sup> DE BARROS, *Op.Cit.*, 2019, p.47.

<sup>50</sup> NASCIMENTO, *Op.Cit.*, p.560.

<sup>51</sup> FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. *On Demand: trabalho sob demanda em plataformas digitais*. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2020, p. 98.

Em outro estudo datado de 2017, Florian A. Schmidt propõe a classificação das plataformas de trabalho em dois grandes grupos. De um lado, aquelas em que se estabelece trabalho via nuvem (pela *web*, *on-line*). Do outro, aquelas que estabelecem trabalho em determinado local (intermediação digital mas execução física). Para tal autor, o fator de se disponibilizar trabalho para uma multidão de trabalhadores ou a algum trabalhador específico é classificação menos genérica do que a apresentada, na medida em que tanto plataformas de trabalho digital quanto trabalho físico podem conter ocupações com oferecimento à multidão ou para trabalhadores individuais<sup>52</sup>.

A mesma metodologia foi adotada por Adrián Todolí-Signes, que acrescenta que a referida categorização diferencia as atividades que podem ser realizadas a partir de qualquer lugar do globo daquelas que requerem execução em um local específico<sup>53</sup>.

André Gonçalves Zipperer, propõe classificação similar, mas opta por denominá-las de *crowdsourcig* ou, em suas palavras, multiterceirização *on-line* e *off-line*, conforme a prestação seja para execução e entrega de tarefa digital ou exercício de trabalho intermediado por via digital mas executado fisicamente<sup>54</sup>.

A referida classificação contribui de forma relevante à abordagem científica da análise do labor em plataformas digitais à medida em que fornece elemento apto à diferenciação de plataformas, inclusive acerca da regulamentação laboral: se por um lado as tarefas realizadas totalmente em ambiente virtual enfrentam verdadeiro conflito de normas a serem aplicáveis em sua regulamentação, as atividades baseadas em algum local estão sujeitas à territorialidade das regras laborais.

Aliás, Adrián Todolí-Signes inclusive argumenta que quando se tem competição global para execução de tarefas digitais – já que estas podem ser realizadas a partir de qualquer lugar –, os sistemas jurídicos de todos os países no mundo estão competindo uns contra os outros, na medida em que eventual regulamentação local

---

<sup>52</sup> SCHMIDT, Florian A. *Digital Labour Markets in the Platform Economy : Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017, p. 5.

<sup>53</sup>TODOLÍ-SIGNES, Adrián. “*The end of the subordinate worker? Collaborative economy, on-demand economy, gig economy and the crowdworkers' need for protection.*” *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2017, p. 8. Disponível em: < <https://ssrn.com/abstract=2899383>>. Acesso em 20.05.2020.

<sup>54</sup> ZIPPERER, *Op. Cit.*, p.52.

automaticamente excluirá trabalhadores do “leilão” para se realizar o trabalho. O que não ocorre com serviços a serem executados em dado local, onde o sistema jurídico impõe competição igualitária entre trabalhadores<sup>55</sup>.

Assim, para a finalidade deste estudo e como critério mais objetivo e homogêneo para a classificação das plataformas e para a investigação das possibilidades jurídicas decorrentes da existência de trabalho nestas, opta-se por uma classificação ligada à forma de prestação do trabalho. De uma banda, as plataformas que identificam empreendimentos que intermediam trabalhos que a execução é de forma digital, e de outra, plataformas na qual execução se dá no mundo físico, embora também possuam intermediação digital.

Por certo, a atividade de classificar objetos de estudo de forma científica não encontra resultado correto ou incorreto, mas válido e útil. Até porque o trabalho em plataforma possui problemática em certa medida homogênea, mas a mitigação das externalidades encontra limitações territoriais, jurídicas, econômicas e sociais, as quais serão abordadas levando em consideração a dualidade de plataformas *on-line* e *off-line*.

### 1.3.1. Plataformas *on-line*

Em 2006 Jeff Howe escreveu célebre artigo na revista de tecnologia *Wired*, intitulado “*The rise of Crowdsourcing*” o qual, entre outras situações, revelava a angústia de um fotógrafo profissional que experimentara sensível redução de sua renda mensal a partir da popularização de *websites* como o *iStockphoto.com*<sup>56</sup>.

O referido *website* atuava mediante a disponibilização e venda de banco de imagens, capituladas por tema, tamanhos, formatos, entre outras características. As referidas fotos consistiam na junção do acervo fotográfico de milhares de fotógrafos, profissionais ou não, que as disponibilizavam e, assim, eram remunerados por uma porção do pagamento realizado pelos clientes ao site. Nessa sistemática, os clientes adquiriam o direito de uso sob as fotografias de forma permanente, com fins lucrativos ou não.

---

<sup>55</sup> TODOLÍ-SIGNES, *Op. Cit.*, p. 8.

<sup>56</sup> HOWE, Jeff. “The Rise of Crowdsourcing.” *Wired*. De 06.06.2006. Disponível em <<https://www.wired.com/2006/06/crowds/>>. Acesso em 15.05.2020.

As referidas imagens eram vendidas pelo site em valores variados e a popularização do modelo de negócio implicou em dois principais impactos financeiros no mundo dos fotógrafos profissionais: i) milhares deles conseguiram capitalizar seus acervos fotográficos, oferecendo seu portfólio a clientes espalhados pelo mundo e; ii) os profissionais especializados em criar fotografias de *stock* passaram a enfrentar concorrência de sites com acervos gigantes e que cobravam apenas uma parcela da remuneração usual.

O autor do texto assim resumiu:

Technological advances in everything from product design software to digital video cameras are breaking down the cost barriers that once separated amateurs from professionals. Hobbyists, part-timers, and dabblers suddenly have a market for their efforts, as smart companies in industries as disparate as pharmaceuticals and television discover ways to tap the latent talent of the crowd. The labor isn't always free, but it costs a lot less than paying traditional employees. It's not outsourcing; it's crowdsourcing<sup>57</sup>.

Nesta passagem, cunhou-se o termo *crowdsourcing*, que seria terceirizar para muitas pessoas, através de um chamado aberto, um trabalho que poderia ser feito por qualquer trabalhador cadastrado em certa plataforma a partir de qualquer lugar do mundo. Ou seja, ao lado da terceirização que se dá pela contratação de empresa ou pessoa estranha à organização para realização de serviço ou projeto, o *crowdsourcing* seria a terceirização para uma infinidade de pessoas.

Conforme dito, o fator distintivo das plataformas de trabalho desta modalidade é justamente a possibilidade de se executar a tarefa a partir de qualquer lugar do mundo, sendo que a tarefa pode ou não ser divulgada por meio de chamado aberto a uma infinidade de trabalhadores dispostos a executá-la<sup>58</sup>.

Do cenário descrito em 2006 para os dias atuais, o modelo de negócio de plataforma de *crowdsourcing on-line* cresceu, se aperfeiçoou e avançou para novos mercados. Com atuação global, no ano de 2020 podemos exemplificar as seguintes plataformas de tarefas digitais: *Upwork*; *Freelancer.com*; *Amazon Mturk*; *Clickworker*; *Crowdtask*; *99designs*. O conteúdo das tarefas a serem realizadas *on-line* geralmente envolve o campo das chamadas “*HIT – Human intelligence tasks*”, que consiste na

---

<sup>57</sup> Ibid, não paginado.

<sup>58</sup> SCHMIDT, *Op. Cit.*, p. 14.

realização de serviços simples de raciocínio, julgamento e crítica por humanos, todos esses ainda custosos ou inalcançáveis por ferramentas de inteligência artificial<sup>59</sup>.

A natureza das atividades digitais, o baixo risco na execução e, muitas vezes, sua simplicidade, alinhadas à concorrência global, implica na recorrência de baixos pagamentos aos trabalhadores, independentemente do tempo demorado para realizar a tarefa<sup>60</sup>. Há, na verdade, cenário em que, cada sistema jurídico de cada país compete e concorre com outros sistemas jurídicos<sup>61</sup>.

Há até mesmo plataformas que contam com a remuneração baseada em espécie de competição entre os trabalhadores: apenas o ganhador do “concurso”, dentro de certas regras ou ao arbítrio do cliente, será remunerado. Um exemplo é a *99designs*, especializada na criação de logotipos, que oferece acesso a uma comunidade global de *designers* os quais, após terem acesso às características de logotipo demandada pelo cliente, submetem suas propostas artísticas. Apenas o artista responsável pela arte escolhida será remunerado, além da plataforma<sup>62</sup>.

Existem plataformas em que a remuneração é direcionada apenas ao trabalhador que primeiro finaliza uma tarefa. Pela *Innocentive.com* um cliente posta um desafio envolvendo a resolução de uma questão técnica inovadora em campos diversos do conhecimento (industrial, biológico, informacional e etc.) de forma pontual. Assim, o primeiro a apresentar a solução será o único a ser remunerado<sup>63</sup>.

Nas plataformas em que se atribui determinado serviço a um trabalhador específico, a sua reputação, construída a partir de trabalhos anteriores avaliados por clientes da plataforma, é fator distintivo e decisivo para a maior ou menor chance de contratação (alinhados evidentemente aos custos propostos), posto que traduz elemento de confiabilidade e compromisso com a qualidade e execução da tarefa que lhe atribuem.

---

<sup>59</sup> BENSON, Alan. *Can reputation discipline the gig economy?* Management Science, vol. 66, no.5, 2020, p. 1808, Disponível em < <https://doi.org/10.1287/mnsc.2019.3303> > Acesso em 25.05.2020.

<sup>60</sup> TODOLÍ-SIGNES, *Op. Cit.*, p.7

<sup>61</sup> *Ibid.*, 8.

<sup>62</sup> 99DESIGNES. *Como funciona?* Disponível em <<https://99designs.com.br/how-it-works>>. Acesso em 30.05.2020.

<sup>63</sup> INNOCENTIVE. *Our Offering*. Disponível em < <https://www.innocentive.com/offering-overview/>>, Acesso em 30.05.2020.

Neste contexto, as informações acerca da experiência pretérita do trabalhador ganham relevância e conteúdo decisivo no sucesso da empreitada do trabalhador.

É certo portanto que, por ser intrinsecamente informação pessoal do trabalhador, há que se cogitar a sua inserção dentro de seu patrimônio imaterial, o que induz a crer até mesmo na necessidade de garantia de sua portabilidade, conforme sugere André Gonçalves Zipperer<sup>64</sup>. Aliás, a Lei Geral de Proteção de Dados do Brasil prevê expressamente a possibilidade da portabilidade de dados pessoais por requisição expressa do titular, conforme previsão expressa do artigo 18, inciso V da Lei 13.709/2018.

A garantia de portabilidade das avaliações dos trabalhadores de plataforma poderia significar verdadeiro passo em direção à real autonomia, autoafirmação e valorização por parte dos trabalhadores, independentemente da política da plataforma que se insere.

Assim, as plataformas de realização de tarefas *on-line* reúnem uma miríade de combinações de trabalho possíveis, englobando força de trabalho planetária e, em consequência, com concorrência global entre trabalhadores. Neste aspecto, é certo que até mesmo influências cambiais podem influenciar positiva ou negativamente um trabalhador. Há que se ater, também, à possibilidade de existência de discriminação geográfica e de toda sorte entre os trabalhadores que performam verdadeira corrida global pela conquista da possibilidade de trabalho ou à possibilidade de remuneração pelo trabalho já executado e o respeito à propriedade imaterial das informações pessoais.

#### 1.3.1.1. A necessidade de regulamentação transnacional e coletiva

O autor Antonio Aloisi aponta que o caminho para a criação de um ambiente em que o trabalho em plataformas *on-line* encontre aparato mínimo para execução de trabalho descente, nos termos das políticas implantadas e sugeridas pela Organização Internacional do Trabalho, envolveria a prática de alguns princípios como os seguintes: i) banimento de discriminações geográficas e do trabalho forçado e infantil; ii) proibição de cláusulas de atuação exclusiva em dada plataforma; iii) fomento à criação de negociação coletiva; e iv) eliminação de discriminação com base em avaliações anteriores

---

<sup>64</sup> ZIPPERER. *Op. Cit.*, p.165.

e possibilitando a portabilidade destas avaliações por meio da criação de uma identidade digital do trabalhador<sup>65</sup>.

Nesse sentido, interessante notar que, muito além dos dilemas comuns a todas as formas de trabalho no sentido de criação de ambiente de trabalho decente, tais como a necessidade de banimento do trabalho infantil ou forçado e a eliminação de discriminação em qualquer base, a regulamentação do trabalho nas plataformas *on-line* implica na necessidade de adoção de medidas necessariamente transnacionais e coletivas.

A necessidade de regulamentação transnacional decorre da própria natureza das atividades e da fluidez da atuação global desta espécie de plataforma de trabalho.

Diante da oferta de trabalho desvinculada ao local de execução, é certo que a imposição de regramento local mais rígido ou caro fomenta a concorrência global entre trabalhadores, sendo até mesmo contra os interesses destes. E mais, contra a própria atratividade do trabalho de plataforma naquele local, implicando apenas no deslocamento para locais de regulamentação menos rígida e menos custosa, sem encarar adequadamente o problema da atuação em plataforma em nível global.

O autor Florian A. Schmidt aponta que, mesmo tratando de uma multidão de trabalhadores com representação apenas digital, a força da reunião e atuação em conjunto pode conferir força de negociação com grandes clientes e principalmente com as plataformas<sup>66</sup>.

Já Sangeet Paul Choudary acrescenta que a atuação conjunta dos trabalhadores de plataforma tem até mesmo a possibilidade de aclarar o processo de decisão das plataformas que, muitas vezes, o relega à execução de algoritmos, tornando a atuação mais justa e transparente<sup>67</sup>.

Assim, nota-se que o cenário traçado no universo das plataformas não se distingue das razões que fizeram nascer o Direito Coletivo do Trabalho, sendo que, como Alain Supiot aponta, se a autonomia do ser individual frente ao empregador não se torna

---

<sup>65</sup> ALOISI, *Op. Cit.*, p.15.

<sup>66</sup> SCHMIDT, *Op. Cit.*, p. 24.

<sup>67</sup> CHOUDARY, Sangeet Paul. *The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being*. Geneva: International Labour Office - ILO, 2018, p.42.

meio eficiente de negociação, a criação do ente coletivo, que passa a gozar de autonomia, é o meio utilizado para “tornar assim juridicamente compatíveis a subordinação e a liberdade”.<sup>68</sup>

Por sua vez, Enoque Ribeiro dos Santos também assevera o papel crucial da existência de meios efetivos de viabilizar a existência de negociação coletiva, pois em suas palavras:

Ademais, a negociação coletiva é, inclusive, um dos meios mais eficazes para diminuir as desigualdades sociais e fortalecer a autoestima e capacidade dos cidadãos, posto que facilita sua participação, através do sindicato, no processo de tomada e implementação de decisões que afetam o seu próprio desenvolvimento. Os sindicatos e a negociação coletiva de trabalho prestam-se a essa evolução humana uma vez que buscam a consecução de seus anseios individuais e coletivos<sup>69</sup>

Desta forma, a efetividade da existência de regulamentação do trabalho dentro das plataformas de trabalho *on-line* passa, necessariamente, pela existência de ferramentas de ordem coletiva, muito mais do que meramente galgadas na iniciativa de cada trabalhador e ainda de cunho global, de modo a acompanhar a atuação destes empreendimentos.

### 1.3.2. As plataformas *off-line*

Em contraposição às plataformas de trabalho *on-line* comentadas acima, onde se comercializam tarefas digitais feitas a partir de qualquer lugar do globo, as plataformas *off-line* distinguem-se pela existência da execução de dado serviço em local anteriormente determinado.

Conforme já sustentado, embora seja certo o dinamismo do mercado das plataformas de trabalho e a miríade de distintas plataformas e possíveis criações de empreendimentos que fragilizem a classificação ora proposta, opta-se por analisar o modo de execução das atividades para traçar linha distintiva. Além disso, opta-se por atingir os objetivos de cientificidade e adequada análise sob o prisma jurídico das relações laborais

---

<sup>68</sup> SUPLOT, Alain. *Crítica do Direito do Trabalho*. Tradução de Antonio Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p.146.

<sup>69</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial*. São Paulo: LTr, 2004, p. 151.

desenvolvidas a partir e por estas empresas, separando em compartimentos estanques plataformas de trabalho *on-line* e plataformas de trabalho *off-line*.

As nomenclaturas variam conforme os autores.

Para Florian A. Schmidt, seriam estas as plataformas de trabalho com base em algum local (*location-based*), popularizadas por conta da difusão dos *smarphones* e do sistema de GPS<sup>70</sup>, evidenciando o modo de execução destes trabalhos.

Para Valerio de Stefano, estas seriam as plataformas de trabalho *on-demand*<sup>71</sup> destacando a forma de distribuição das atividades aos trabalhadores, mesma nomenclatura utilizada por Antônio Rodrigues de Freitas Júnior que, por sua vez, vai além, indicando a existência do gênero do *trabalho sob demanda em plataformas*, e as espécies de trabalho *crowdwork* e *trabalho sob demanda via aplicativos*<sup>72</sup>.

Já André Gonçalves Zipperer decide-se pela nomenclatura de multiterceirização *off-line*, indicando a possibilidade de realocação do trabalho para um grupo de trabalhadores externos, que a executam em dado local e horário predefinido<sup>73</sup>.

Assim, dentro da classificação adotada no presente trabalho, a segunda modalidade de plataformas de trabalho é aquela em que há intermediação digital para a execução de um trabalho físico, que necessariamente precisa ser executado em determinado local.

Refere-se então às plataformas de transporte de passageiros, de entrega de bens diversos, de execução de serviços domésticos, de acomodação, de serviços de manutenção, entre outros.

Nesta seara, embora a execução do trabalho necessite suporte físico e local, as plataformas de trabalho *off-line* constituem-se de empreendimentos que mantêm ainda operação via internet, de modo a reunir em ambiente virtual tanto provedores do serviço

---

<sup>70</sup> SCHMIDT, *Op. Cit.*, p. 18.

<sup>71</sup> DE STEFANO, *Op. Cit.*, p.3.

<sup>72</sup> FREITAS JÚNIOR, *Op. Cit.*, p. 98.

<sup>73</sup> ZIPPERER, *Op. Cit.*, p. 58.

como consumidores, distinguindo de modelos clássicos de negócios a possibilidade de controle de oferta e demanda em dada atuação empresarial<sup>74</sup>.

Ou seja, se o modelo de negócio se dá mediante a utilização de ferramentas digitais para prestação de serviços em local específico e de forma presencial.

No entanto, a influência das ferramentas digitais não se limita na aproximação de demanda e oferta, sendo que é comum nestas plataformas de trabalho a existência de ferramentas tecnológicas que em maior ou menor grau fiscalizam, regulam e controlam a execução das atividades. Também é possível a inserção de trabalhador em plataforma que, desde sua contratação até sua saída (seja por iniciativa própria ou pela plataforma), é toda intermediada por sequência de comandos digitais e algoritmos, realizando aplicação de regras e tomadas de decisões, seja para imposição de punições, benesses ou julgamento de situações concretas.

Nestas plataformas, o tratamento de dados dos trabalhadores e usuários mantém igual relevância nas plataformas *on-line*, conforme sustentado acima.

Em contraste com as plataformas de execução de tarefas digitais, Florian A Schmidt sinaliza que os empreendimentos desta categoria envolvem maiores investimentos para sua operacionalização, e seu impacto é mais visível e potencialmente maior no mercado de trabalho clássico justamente porque envolve a execução de trabalhos tradicionais<sup>75</sup>.

Portanto, se por um lado as plataformas de trabalho digital criaram milhares de ocupações novas, as plataformas de trabalho *off-line* mudaram a forma de execução de centenas de trabalhos anteriormente existentes.

A condição de que o dado serviço seja realizado em local específico diminui a existência de concorrência entre os trabalhadores, porém, implica na possibilidade da regulamentação local em termos de regras laborais e sociais<sup>76</sup>.

---

<sup>74</sup> DE STEFANO, *Op. Cit.*, p. 3.

<sup>75</sup> SCHMIDT, *Op. Cit.*, p. 18.

<sup>76</sup> *Ibid.*

Nesse sentido, os embates em torno do trabalho executado por meio destas plataformas gravitam entre a necessidade de se impor regramento típico de contrato de trabalho a tais trabalhadores ou o oposto, o distanciamento da aplicação da legislação laboral em favor do regramento civil e contratual.

De uma parte, o trabalho executado nestas plataformas contém traços do trabalho subordinado, à medida em que se torna comum dentro do regramento das plataformas impor-se padrão mínimo para a prestação de serviços. De outra, a rotina destes trabalhadores geralmente não conta com padrões de disciplina e subordinação comuns ao contrato típico de trabalho.

Entre a binária destes modelos, o trabalho em plataforma *off-line*, ao menos *a priori*, volta-se ao regramento civil. No entanto, no mundo afora tal modelo tem encarado disputas judiciais e legislativas acerca da validade e adequação desta forma de contratação.

Outro aspecto de relevância aos aspectos sociais desta forma de trabalho é a assunção de maiores custos por parte do trabalhador, que geralmente arca com custos de transporte, execução, ferramentas para o trabalho e ainda assume os riscos de acidentes, inexecução do trabalho entre outros<sup>77</sup>.

O modelo de atuação em plataforma se favorece particularmente da externalização de custos ao modificar as relações de consumo e de trabalho<sup>78</sup>.

Desta forma, as plataformas de trabalho *off-line* significam mudança de paradigma na forma de execução de trabalho, permitindo a inserção de modelo digital de gestão desde a contratação, passando pela coordenação e expulsão do trabalhador, de forma a descentralizar a assunção de riscos pela plataforma que, mais uma vez, mantém privilegiada posição na forma de captação e tratamento dados de usuários. Assim, dadas as características destas plataformas de trabalho, a regulamentação e a extirpação de dúvidas acerca do regramento civil ou trabalhista é questão primordial para a pacificação dos conflitos sociais e econômicos advindos da expansão das plataformas.

---

<sup>77</sup> TODOLÍ-SIGNES, *Op. Cit.*, p. 15.

<sup>78</sup> SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. Tradução de João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2020, p. 303.

### 1.3.2.1. A necessidade de renovação do Direito do Trabalho para proteção ao trabalhador em face às inovações tecnológicas

Conforme dito, as plataformas de trabalho *off-line* tratam de viabilizar, por meios digitais e sob o modelo de negócio de plataforma, a execução de trabalhos tradicionais em local e tempo específico, possibilitando a atuação regular e territorial da regulação aplicável, inclusive eventualmente, regulação laboral.

No entanto, dadas as características contrastantes ao modelo de trabalho típico e, mais ainda, diante da visão binária possível entre a formação ou não do típico contrato de trabalho, o trabalho em plataforma mantém, *a priori*, regulação meramente civil.

Nesse sentido, interessante notar que por vezes as plataformas de trabalho *off-line* impõem certo nível de uniformidade na prestação de serviços e possuem meios digitais de controle, fiscalização e subordinação dos trabalhadores. Esses fatores já possibilitaram, em diversos embates judiciais ao redor do mundo, o reconhecimento da inadequada contratação civil diante da existência de elementos formadores do típico contrato de trabalho, tal como acima apontado<sup>79</sup>.

Não obstante, é certo também que não se pode apontar a total equivalência entre as características do trabalho em plataforma – especialmente no que tange à subordinação<sup>80</sup> –, e do típico trabalho subordinado que forjou o contrato de trabalho atualmente em seu modelo vigente<sup>81</sup>.

De qualquer forma, é certo que a existência da inadequada contratação e o crescimento das modalidades de contratação independentemente de contrato típico de

---

<sup>79</sup> BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. *Avanços tecnológicos e o fim dos postos de trabalho: liberdade ou aprisionamento?* In Revista da Academia Brasileira de Direito do Trabalho: O Direito do Trabalho, hoje: novas tendências do Direito do Trabalho Contemporâneo: vol. XXIII, nº 23 (2018-2020). p.77.

<sup>80</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira; SANTOS, Ariane Joice dos. *A desproteção do trabalhador na economia compartilhada e a necessidade de observância dos direitos fundamentais sociais mínimos.* In Revista de direito do trabalho e seguridade social, São Paulo, v. 48, n. 221, p. 59-90, jan./fev. 2022.

<sup>81</sup> NAHAS, Thereza Christina *Qualificação do vínculo e subordinação.* In Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: Uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020. p.310.

trabalho tem viés duplo, conforme expõe Valério De Stefano em estudo publicado pela Organização Internacional do Trabalho:

Disguised employment can thus also contribute to the informalization of parts of the formal economy, by allowing a portion of the workforce to be unduly excluded from labour and social protection. All the more, the related savings in costs can significantly result in unfair competition with law-abiding businesses and, ultimately, spur social dumping toward worse terms and conditions of work. Despite being often overlooked, these more general issues are extremely relevant in the analysis of the gig-economy<sup>82</sup>.

Mais do que isso, há que se verificar também que a existência do contrato típico de trabalho é relação econômica a partir da qual se fundamenta o financiamento de outros direitos sociais. E conforme já sustentado, os aspectos econômicos do capitalismo de plataforma sugerem a contínua expansão deste modelo de negócio.

Apesar disso, vislumbra-se relativa insuficiência técnica do Direito do Trabalho frente à complexidade das relações laborais do século XXI, ainda mais quando tratada a partir da conceituação de Direito do Trabalho galgado no modelo de labor subordinado como próprio das relações econômicas do século XIX e XX. Assim, a lição de Juan Raso Delgue é ilustrativa:

No nos tenemos que escandalizar ante la necesidad de adaptar un derecho laboral, que fue construido a imagen y semejanza de la segunda revolución industrial, para poder enfrentar con nuevas herramientas jurídicas los complejos fenómenos actuales del trabajo. Nuestras legislaciones son en muchos casos comparables a una caja tradicional de herramientas (con martillo, serrucho, destornillador y tenaza) con la que se pretende arreglar computadoras de última generación<sup>83</sup>.

A referida insuficiência técnica ganha corpo quando se verifica que, embora o capitalismo de plataforma seja fecundo em criar figuras mistas entre o trabalhador absolutamente autônomo e o trabalhador completamente subordinado, convive-se com um modelo de regulamentação de trabalho meramente binário, carecedor de forma intermediária para regulamentação de subordinação e autonomia, assegurando direitos mínimos a estes trabalhadores. E esse modelo é relativamente uniforme mundo à fora<sup>84</sup>.

---

<sup>82</sup> DE STEFANO, *Op. Cit.*, p. 7.

<sup>83</sup> RASO DELGUE, Juan. América Latina: *El impacto de las tecnologías en el empleo y las reformas laborales*. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Modena, v. 6, n. 1, p. 11-41, jan.-mar. 2018, p.35.

<sup>84</sup> ROMITA, Arion Sayão. *Direito do Trabalho: estudos*. Rio de Janeiro: Biblioteca jurídica Freitas Bastos. 1981, p. 72.

Há, portanto, crítica ao Direito do Trabalho galgada nas seguintes circunstâncias:

A primazia da subordinação jurídica conduziu o direito do trabalho a perder parte da sua racionalidade como ordenamento protetor de situações de carência econômica e debilidade contratual. Tanto é verdade que, paradoxalmente, escapam-lhe formas de trabalho autônomo caracterizadas pela dependência e fragilidade econômica de quem as exerce (...).<sup>85</sup>

Neste sentido, aponta-se que o verdadeiro desafio do Direito do Trabalho frente à evolução e expansão do capitalismo de plataforma é manter-se atual e sincronizado com as mudanças econômicas e sociais. Mudanças estas que além de criar classes bem distintas e estanques, a todo momento permitem a criação de figuras intermediárias, mistas e efêmeras. Como efeito, a necessidade de identificação da plena subordinação como elemento *sine qua non* para a garantia de direitos civilizatórios mínimos deve ser revista.

---

<sup>85</sup> ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr. 1994. p.50

## 2. DIREITO DO TRABALHO E O TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS

### 2.1. O Direito do Trabalho, tecnologia e a exploração de trabalho por plataformas

Na qualidade de conjunto de regramento de relações sociais, o direito atua a partir dos fatos sociais, a reboque da realidade, através de comandos normativos para criar soluções práticas de possíveis conflitos que ocorram socialmente<sup>86</sup>.

Notório, portanto, que enquanto fato social, as atividades laborais exercidas por meio ou para plataformas de trabalho não devem fugir à regra da regulação jurídica, estando sujeitas à forma e aos meios normativos que incidem no nascimento e na atuação da atividade empresarial, na proteção do capital intelectual explorado, na utilização de mão de obra laboral e nas relações de consumo e trabalho mantidas.

Tal como já sustentado no item 1.2 do presente trabalho, é intrínseco ao modelo de negócio de plataforma o efeito de rede (*network effect*<sup>87</sup>), sendo que as vantagens decorrentes desta atuação econômica indicam a existência de modelo de organização empresarial específico às plataformas<sup>88</sup>, diante da existência de relações concorrenciais, consumeristas, contratuais e fiscais específicas. Há que se ater às particularidades do modelo de organização empresarial em questão, com vistas a garantir a livre concorrência, o não-abuso de direito e o tratamento fiscal equitativo, e demais princípios constitucionais da ordem econômica, especialmente a defesa do consumidor e do trabalhador.

No aspecto laboral, o fator distintivo do trabalho por meio de plataformas, como regra, dá-se pela utilização de avançados instrumentos tecnológicos, informacionais e digitais, seja para a contratação de mão de obra, fiscalização, ou para a viabilização da intermediação ou prestação de labor de forma geral<sup>89</sup>.

---

<sup>86</sup> FERRAZ JÚNIOR, *Op. Cit.*, p. 89.

<sup>87</sup> SRNICEK, Nick. *Op. Cit*, não-paginado.

<sup>88</sup> CHOUDARY, *Op. Cit*, p.23.

<sup>89</sup> DE STEFANO, *Op. Cit*, 2016, p.3.

Trata-se, portanto, da incorporação, no ambiente laboral, de avançadas ferramentas de tecnologia da informação e comunicação para a prestação e exploração de trabalho humano.

A incorporação de meios tecnológicos avançados nas relações de trabalho fora notada por Nelson Mannrich que, ao relatar as mudanças decorrentes da adoção de novas medidas digitais no ambiente laboral, asseverou o seguinte:

Com as novas tecnologias da comunicação e informação, os conceitos de empregado e de subordinação passam por profunda revisão, determinando ao avanço do trabalho autônomo, do trabalho à distância, do trabalho temporário e a tempo parcial.<sup>90</sup>

Salientou-se, assim, a possibilidade da dissipação das características do trabalho subordinado em direção a formas autônomas de trabalho, justamente em decorrência da adoção das modernas técnicas de gestão e a utilização de meios digitais e tecnológicos para controle e fiscalização de trabalhadores.

Guilherme Guimarães Feliciano e Olívia de Quintana Figueiredo Pasqualetto indicam a existência do referido fenômeno na exploração de trabalho por plataformas na chamada *gig economy* ao comentarem acerca do exemplo dos trabalhadores da plataforma da Uber, “os predicamentos da subordinação, presentes na relação de emprego tradicional (tais como o poder de modulação, o poder de fiscalização e o poder punitivo), são, em parte, coletivizados para a multidão de consumidores que avalia a qualidade do serviço”<sup>91</sup>.

A progressão tecnológica possibilita a utilização de meios mais sutis de controle e fiscalização de trabalho, relegando ao passado a necessidade de gestão aos moldes do modelo fordista industrial<sup>92</sup>.

---

<sup>90</sup> MANNRICH, Nelson. *Empregabilidade, Ocupação e novas formas de trabalho*. In Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. v. 100, jan./dez. 2005. p.109.

<sup>91</sup> FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. *Infoproletários e a uberização do trabalho: Direito e Justiça em um novo horizonte de possibilidades*. São Paulo: LTr, 2019. p. 13.

<sup>92</sup> NAHAS, *Op. Cit.*, p.310.

Aliás, tal como indica Alain Supiot, a própria incorporação de progressos técnicos na execução do trabalho implica no processo de diluição do conceito jurídico de subordinação<sup>93</sup>.

E esse não é o único efeito da inserção de ferramentas tecnológicas no ambiente laboral, pois, “a inovação tecnológica subverte a relação de trabalho clássica, sendo responsável por novos tipos de atividade descentralizada, que reúnem informação e comunicação”<sup>94</sup>.

Ora, no modelo clássico de relação laboral, tal qual Evaristo de Moraes Filho sinaliza, é precisamente a *atividade concentrada* o fator distintivo e crucial para o desenvolvimento da Revolução Industrial, marco histórico que conflui para a prevalência da relação laboral contratada de forma típica. Isso porque, em 1957, o autor em questão ensinou:

O empresário reúne em um só local de trabalho grande número de trabalhadores, que lhe prestam serviços com instrumentos que pertencem ao capitalista e com matéria-prima também de sua propriedade. Para tanto, alugam dos operários a sua força de trabalho. Juridicamente são considerados homens livres que podem contratar a sua capacidade de produção com este ou aquele produtor.<sup>95</sup>

Desta forma, se a relação laboral típica do modelo de emprego previsto na atual Consolidação das Leis do Trabalho - proveniente do modelo histórico de contratação nascido no âmbito da Revolução Industrial - assenta-se na concentração de atividades no local de trabalho, a propriedade dos meios de produção, a inequívoca presença da subordinação do trabalhador. Ou seja, fatores opostos aos quais a tecnologia e especialmente as plataformas de trabalho propiciam.

A inserção de tecnologia nas atividades produtivas faz com que “o exercício da atividade econômica se distancie, cada vez mais, do modelo de concentração em grandes fábricas e armazéns”<sup>96</sup>. Assim, a imersão de meios de tecnológicos digitais e o avanço das técnicas de telecomunicação nas relações laborais possibilitam a existência de

---

<sup>93</sup> SUPIOT, *Op. Cit.*, 2016, p.217.

<sup>94</sup> DE BARROS, Alice Monteiro. *Contratos e Regulamentações especiais de trabalho: Peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. São Paulo: LTr, 2008. 3ª Edição Revista e Ampliada. p.512.

<sup>95</sup> MORAES FILHO, Evaristo de. *Do contrato de Trabalho como elemento da empresa*. São Paulo: LTr, 1993. Edição Fac-similada de 1957. p.43.

<sup>96</sup> MAGNANO, Octavio Bueno. *Política do Trabalho, Vol. IV*. São Paulo: LTr, 2001. p.104.

cenário totalmente diverso daquela na qual o conceito clássico de emprego fora forjado. Octávio Bueno Magano já indicava o seguinte:

Resulta daí a tendência de perder a relação empregatícia sua tipicidade, surgindo, ao lado dela, o trabalho transitório (contrato por prazo determinado), o trabalho em domicílio, o trabalho avulso, o trabalho temporário, a empreitada, a subempreitada, a terceirização, o *laobur pool*, o *labour on call*, etc<sup>97</sup>

Isso porque, tal como Enoque Ribeiro dos Santos ensina, o alinhamento entre ciência e capital em favor do desenvolvimento tecnológico, implementado no ambiente laboral, “alterou profundamente as relações de trabalho entre empregado e empregador e fez surgir uma miríade de novas formas de contratação, especialmente as economizadoras de mão-de-obra e de forma precarizada”<sup>98</sup>.

Há que se notar, portanto, que o advento de novas tecnologias de informática e de comunicação, inseridas no contexto e na forma do trabalho, implicou na multiplicidade de formas de contratação de trabalhadores, resultando, ulteriormente, na precarização do trabalho<sup>99</sup>.

Assim, há tempos, a mais abalizada doutrina do Direito do Trabalho já alertava para o fenômeno da precarização do trabalho em decorrência da adoção de medidas tecnológicas e de comunicação no ambiente laboral<sup>100</sup>, inclusive mediante a viabilização de novas formas de contratação de trabalhadores<sup>101</sup>, deixando de lado o contrato típico de trabalho<sup>102</sup>.

Em última análise, conforme Ricardo Antunes expõe ao comentar sobre o proletariado de serviços na era digital, tem-se que “se no século XX presenciamos a

---

<sup>97</sup> *Ibid.*

<sup>98</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *O Direito do Trabalho e o desemprego*. São Paulo: LTr, 2000, p.213.

<sup>99</sup> ROBORTELLA, *Op. Cit.*, 1994, p.219.

<sup>100</sup> MANNRICH, Nelson. *A modernização do contrato de trabalho*. São Paulo: LTr.1998, p.83

<sup>101</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho nos Estados Unidos, na União Européia no Mercosul e a experiência sindical brasileira*. Rio de Janeiro: Lumen Juris. 2018, p.83

<sup>102</sup> MANNRICH, *Op. Cit.*, 2005, p.114

vigência da era da degradação do trabalho, na transição para o século XXI passamos a estar diante de novas modalidades e modos de ser da precarização”<sup>103</sup>.

E, além disso, nota-se que o processo de incorporação de ferramentas de tecnologia da informação e comunicação no ambiente laboral passou por novo impulso no contexto da popularização das plataformas de trabalho, impondo nova escala de precarização das relações de trabalho. E, mais uma vez citando Ricardo Antunes, tem-se a seguinte constatação:

Utilizando-se largamente dos algoritmos, da inteligência artificial e de todo arsenal digital, canalizado para fins estritamente lucrativos, tudo isso vem possibilitando a criação de novas modalidades de trabalho que, como já indicamos, passam ao largo das relações contratuais vigentes. Os trabalhos assalariados transfiguram-se, então, em “prestações de serviços”, o que acaba por resultar na sua exclusão da legislação social protetora do trabalho.<sup>104</sup>

E nota-se que o negócio da intermediação lucrativa do trabalho sob demanda em plataforma digital “caracteriza-se pela promoção e exploração da economia do bico”<sup>105</sup>, diante da ausência de regulação desta modalidade de contratação de trabalhadores.

O entendimento de Thereza Christina Nahas vai no mesmo sentido eis que além de ressaltar as características do modelo de negócio da economia de plataformas em “ambiente virtual global, comandado por *bits* e sistemas tecnológicos complexos”, a doutrinadora afirma que:

A formação desses novos modelos empresariais que permite aos trabalhadores a suposta autonomia para organizar-se no seu trabalho, somada às várias transformações sociais e econômicas, tiveram como consequência a rachadura do modelo tradicional subordinado: o trabalhador não está subordinado à organização tecnológica no modelo que serviu de base para a evolução do direito do trabalho, embora sua situação jurídica seja de subordinação, já não se adequa àqueles contornos. Além de outros tipos de situações jurídicas surgidas em razão do que identifiquei como novo modelo empresarial e das aberturas proporcionadas pelo próprio Estado, é necessário que se possa estabelecer os contornos dos pressupostos subjetivos da relação laboral.<sup>106</sup>

Assim, muito além de reconhecer a multiplicidade de formas de contratação em decorrência do fenômeno em questão, aponta-se para a intrincada situação da

---

<sup>103</sup> ANTUNES, *Op. Cit.*, . 2018, não-paginado.

<sup>104</sup> ANTUNES, Ricardo. *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo. 2020, não-paginado.

<sup>105</sup> FREITAS JÚNIOR, *Op. Cit.*, p.95.

<sup>106</sup> NAHAS, *Op. Cit.*, p.313.

identificação da clássica subordinação formadora do contrato de trabalho nas atividades laborais prestadas por meio das plataformas digitais de trabalho.

Ora, estudiosos do fenômeno das plataformas de trabalho indicam que, embora seja um ecossistema diverso e em constante mudança<sup>107</sup>, a forma de prestação de serviço nesta conjuntura se distingue do habitual vínculo de emprego perene<sup>108</sup>.

Julia Tomassetti aponta que plataformas de transportes urbanos, tais quais as norte-americanas Uber e Lyft, por um lado garantem ampla liberdade e flexibilidade na fixação de jornada de trabalho, mas, por outro, sujeitam motoristas a intensa supervisão e fiscalização<sup>109</sup>.

Já Valério de Stefano, em estudo publicado pela própria Organização Internacional do Trabalho, assevera que as plataformas de trabalho permitem vantagens inéditas em decorrência da flexibilização ao manter a contratação distinta das formas perenes e formais. No entanto, alerta, tais benefícios não devem ser superestimados, já que implicam em consequências como a concorrência global entre trabalhadores, baixa e instável compensação financeira, além da exclusão da cobertura de benefícios sociais reservados a trabalhadores classificados tipicamente como empregados<sup>110</sup>.

Martin Risak, em estudo direcionado à Fundação Friedrich Ebert indica que além da atomização de contratos, as plataformas de trabalho, por vezes, agem como meras intermediárias de trabalho, que de fato é prestado aos consumidores finais<sup>111</sup>. Assevera ainda, que em distinção ao contrato de trabalho, a relação laboral em plataformas geralmente é marcada pela multiplicidade de lados, enquanto o contrato de trabalho comumente possui apenas duas partes<sup>112</sup>.

---

<sup>107</sup> SCHMIDT, *Op. Cit.*, p. 15.

<sup>108</sup> KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do Trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020, p.108.

<sup>109</sup> TOMASSETTI, Júlia. *Does Uber Redefine The Firm? The postindustrial corporation and advanced information technology*. In Hofstra Labor & Employment Law Journal. Vol. 34, 2016, p. 78.

<sup>110</sup> DE STEFANO, *Op. Cit.*, 2016, p.6.

<sup>111</sup> RISAK, Martin. *Fair workun conditions for platform workers: possible regulatory approaches at the EU Level*. Berlin: International Policy Analysis, 2018, p. 9.

<sup>112</sup> *Ibid.*, p. 10.

Por sua vez, Antonio Aloisi aponta que as modernas ferramentas de tecnologia de comunicação e informação podem ter criado, verdadeiramente, um novo *taylorismo*, desta vez baseado na exploração eficiente e expropriação do trabalho humano em detrimento da segurança, educação e qualificação do desenvolvimento dos trabalhadores<sup>113</sup>.

Isso posto, parece ser justamente por conta da relativização dos elementos formadores do contrato de trabalho, (conforme a doutrina trabalhista já apontava desde de 1990<sup>114</sup>), a situação dos trabalhadores de plataforma encontra-se em posição distinta e de necessária especificidade de regulação.

Assim, por estarem em verdadeira zona cinzenta, a partir da lição de Alice Monteiro de Barros, há de se concluir:

A qualificação, em concreto, de uma determinada relação como de trabalho subordinado ou autônomo poderá ser difícil e controvertida, principalmente nas hipóteses que se situam na chamada “zona grise”, isto é, zona cinzenta ou fronteira habitada por trabalhadores que tanto poderão ser enquadrados com empregados quanto como autônomos, fora da órbita do Direito do Trabalho<sup>115</sup>.

Nesse sentido, embora a convivência do modelo típico de emprego com formas autônomas e atípicas de atividades laborais não seja inédita no contexto evolutivo do Direito do Trabalho, tem-se que o labor em plataformas digitais de trabalho expõem problema com escala e de potencialidade para expandir-se para diversos ramos de atividade. Assim, conforme assevera Antônio Rodrigues de Freitas Júnior,

O ponto aqui preconizado consiste em sublinhar a possibilidade - que reputo verdadeira - de que o repertório normativo de nosso direito trabalhista não foi moldado para dar conta dessas modalidades de relações. Chamá-las todas indistintamente de vínculos de emprego pode fazer bem à nossa inquietação de juristas, de juízes e de cidadãos, mas não parece adequado para prover esses trabalhadores de normas legítimas, efetivas, proporcionadas e suficientemente eficazes para que não se sintam e de fato não sejam despojados da atenção do direito e dos poderes públicos<sup>116</sup>.

Dito isso, tem-se que o fenômeno das plataformas de trabalho é resultado da inserção de tecnologias de informação e comunicação no ambiente laboral. Nota-se,

---

<sup>113</sup> ALOISI, *Op. Cit.*, não-paginado.

<sup>114</sup> ROBORTELLA, *Op Cit.*, p. 219.

<sup>115</sup> DE BARROS, *Op Cit.*, 2019, p. 318.

<sup>116</sup>FREITAS JÚNIOR, *Op Cit.*, p. 127.

igualmente, que a evolução tecnológica permitiu a criação de novas formas de contatação de trabalhadores, cada vez mais distante e distinta da relação contratual ao redor da qual o Direito do Trabalho desenvolveu-se. No entanto, há indicativos de que o desenvolvimento do Direito do Trabalho passa, necessariamente, pela cooptação e regulação das formas de labor atípicas e precárias exploradas pelas plataformas de trabalho.

## 2.2. A expansão do Direito do Trabalho: seu natural e constitucional caminho

Orlando Gomes e Elson Gottschalk asseveraram que, conscientemente ou não, os legisladores de todos os países seguiram “a lei de sociologia que consiste em aplicar por meio de um gradualismo experimental as regras de conduta humana”<sup>117</sup>.

Os referidos autores expõem que a evolução do Direito do Trabalho deu-se por graus e etapas: partindo das primeiras regras de proteções às mulheres e aos menores, alargando-se depois para os operários e, então, avançando a outras categorias, em verdadeira expansão protetiva. Nesse sentido:

O expansionismo do Direito do Trabalho manifesta-se através de tendência de alargamento de suas fronteiras, quanto às pessoas que deve reger. Esta tendência contemporânea se explica essencialmente pelo fato de ser Direito do Trabalho uma legislação de proteção aos economicamente débeis<sup>118</sup>.

Tal fenômeno foi, anteriormente, identificado por Manuel Alonso Olea, ao indicar que “O desenvolvimento fundamental do Direito do Trabalho reside na multiplicação e na diversificação dos contratos e relações de trabalho e situações jurídicas conexas ou destes dependentes, que são objeto de sua regulamentação”<sup>119</sup>. Característica também notada por Mozart Victor Russomano ao estabelecer que “dentro de um critério científico, pois, não podemos dizer que os limites do Direito do Trabalho estejam, estreitamente, demarcados pela relação de emprego”<sup>120</sup>.

---

<sup>117</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1995, 4ª Edição, p.31.

<sup>118</sup> *Ibid*, p. 32.

<sup>119</sup> ALONSO OLEA, *Op. Cit.*, p. 199.

<sup>120</sup> RUSSOMANO, *Op Cit.*, p. 26.

Assim, ao se defender a cooptação, pelo Direito do Trabalho, da regulação das formas de exercício de labor através das plataformas digitais de trabalho, independentemente da capitulação jurídica ou da existência ou não de subordinação daqueles trabalhadores, tem-se verdadeiro resgate da missão civilizatória do Direito do Trabalho. Eis que:

Há uma tendência acentuada no sentido de alargar o domínio de aplicação das normas protecionistas do trabalho para abranger pessoas economicamente hipossuficientes, pois é desejável estender o mais possível os preceitos que resguardam a saúde, a segurança, a moralidade e a via material dos trabalhadores<sup>121</sup>.

Até porque, a contemporaneidade fornece indícios de que meios tecnológicos de informação e comunicação permitem o exercício de labor de formas diversas daquele arquétipo sob o qual construiu-se o Direito do Trabalho.

Neste contexto, “torna pertinente a questão de saber até que ponto é que a relação de trabalho típica, sobre a qual assentou o desenvolvimento do sistema laboral, se mantém ainda dominante nesse sistema”<sup>122</sup>.

Ao que se indica, a defesa da regulação do labor em plataformas de trabalho para além da análise dos delineamentos da subordinação casuisticamente presentes, cumpre papel constitucional e de natural coerência para o Direito do Trabalho, até porque:

Não se trata de proteger em maior ou menor escala o trabalhador subordinado e dependente, mas sim de criar um método que seja adequado e que permita a inclusão de todo tipo de trabalhador, isto é, que possa tutelar as relações de trabalho em que a prestação do trabalho provenha de um ser humano independentemente do grau de subordinação ou autonomia que ele tenha em face daquele que recebe os frutos daquele trabalho<sup>123</sup>.

Assim, nota-se que as influências do uso das tecnologias de informação e comunicação no ambiente laboral que permitiram “não mais precisar do trabalho, na configuração anterior de emprego subordinado e perene”<sup>124</sup>, implicam na “inadequação do chamado ‘enquadramento único’ e anunciam a quebra do ‘mito da uniformidade de

---

<sup>121</sup> ROMITA, *Op. Cit.*, p. 73.

<sup>122</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Ainda a crise do direito laboral: erosão da relação de trabalho “típica” e o futuro do direito do trabalho*. In Estudos de Direito do Trabalho, v. I. Coimbra: Almedina, 2003, p.115.

<sup>123</sup> NAHAS, *Op.Cit.*, p. 311.

<sup>124</sup> SANTOS, *Op. Cit.*, 1999. p. 224.

estatuto do trabalhador subordinado”<sup>125</sup>. Em ulterior análise, trata-se das últimas consequências do reconhecimento de verdadeira “crise da subordinação como área homogênea e uniforme”<sup>126</sup>.

No entanto, o cenário do labor por meio de plataformas digitais de trabalho faz crer que “a não-configuração da relação de emprego não exclui, “per se”, a extensa normatividade do art. 7º da Constituição”<sup>127</sup>. Sendo assim:

O Direito do Trabalho precisa assumir, sob esta nova configuração jurídica, mais estendida, com a ampliação de seu campo de atuação, o verdadeiro papel que a sociedade espera, expandindo seus institutos para regular novas formas de trabalho e emprego, bem como influenciando direta e positivamente na formulação de políticas micro e macroeconômicas e no combate ao desemprego, para que não venha cada dia mais a minorar seu grau de influência e acabar sendo incorporado no futuro por um outro ramo do Direito ou cair em desuso pelo distanciamento da realidade.<sup>128</sup>

Ou seja, abarcar sob seu manto, outras formas de trabalho, especialmente aquelas exercidas por meio de plataformas digitais, permite ao Direito do Trabalho a “expansão das fronteiras dogmáticas da disciplina e atende à sua concepção como instrumento de política econômica, de regulação do mercado de trabalho e transformação da sociedade”<sup>129</sup>.

Essa é a mesma posição defendida por Arion Sayão Romita, que sustenta o seguinte:

Hoje em dia ganha vulto, novamente, a ideia segundo a qual o Direito do Trabalho deve expandir-se para abranger outras formas de relações de trabalho, que não sejam apenas as de trabalho subordinado. As fronteiras do próprio Direito do Trabalho se dilatam. Há realmente uma tendência, que é compreensível, no sentido de ampliar o campo de atuação de normas protecionistas, especialmente quando enfeixam medidas tendentes à melhoria da condição social dos trabalhadores, de resto, recomendação constante da própria Constituição Federal, art. 165.<sup>130</sup>

---

<sup>125</sup> AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho. *A Glovo, os riders/entregadores e o Supremo Tribunal de Espanha: que papel para o Direito do Trabalho?* In Revista LTr: Legislação do Trabalho: vol. 85, nº 2 (fevereiro 2021), p. 136.

<sup>126</sup> ROBORTELLA, *Op. Cit.*, p. 49.

<sup>127</sup> FELICIANO; MISKULIN. *Op. Cit.*, p. 19.

<sup>128</sup> SANTOS, *Op. Cit.*, 1999 p. 62.

<sup>129</sup> ROBORTELLA, *Op. Cit.*, p. 55.

<sup>130</sup> ROMITA *Op. Cit.*, p. 92.

Portanto, sustentar a necessária cooptação, pelo Direito do Trabalho, da regulação do labor exercido através de plataformas digitais implica muito além da defesa da dogmática deste ramo do Direito, mas igualmente na defesa de uma configuração jurídica mais estendida – e independente da casuística verificação de subordinação na relação de trabalho por conta alheia. Defendendo, assim, em última análise, a normatividade constitucional em benefício da melhoria das condições sociais dos trabalhadores.

### 2.3. Da insuficiência do critério de subordinação como elemento para a tutela jurídica do trabalho nas plataformas digitais: insuficiência metodológica

Tal como já defendido, justamente da ampla liberdade<sup>131</sup>, alinhada com vantagens inéditas em decorrência da flexibilização<sup>132</sup> e a prestação de serviços em favor dos consumidores finais<sup>133</sup>, a popularização das plataformas de trabalho veio acompanhada de forte dissenso doutrinário acerca do enquadramento destas formas de trabalho com as atividades carecedoras de reconhecimento de vínculo empregatício formal ou não.

Thereza Christina Nahas indica que “as plataformas proporcionam uma (re)organização de trabalho que não se enquadra nos tipos tradicionais, o que torna difícil aplicação da legislação em vigor”<sup>134</sup>.

A mesma posição é adotada por Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho, que indica que a relação laboral no contexto das plataformas “vem sendo alvo de tantas disputas, a nível global, em que se discute a existência ou inexistência de relação de emprego entre o condutor e o aplicativo”<sup>135</sup>.

Ora, a doutrina trabalhista aponta que o acerto que propicia o vínculo empregatício é o “acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física

---

<sup>131</sup> TOMASSETTI, *Op. Cit.*, p. 78.

<sup>132</sup> DE STEFANO, *Op. Cit.*, p. 6.

<sup>133</sup> RISAK, *Op. Cit.*, p. 9.

<sup>134</sup> NAHAS, *Op. Cit.*, p. 321.

<sup>135</sup> BOUCINHAS FILHO, *Op. Cit.*, p. 77.

coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador”<sup>136</sup>.

Dentre os diversos elementos caracterizadores da forma de contrato em comento, a presença da *subordinação* releva-se como “traço que, com nitidez, singulariza a relação de emprego dentro do quadro amplo das relações de trabalho”<sup>137</sup>. E neste sentido, no contexto amplo, tem-se que

A subordinação, afinal, é uma questão chave, por dois motivos: é o pressuposto clássico da aplicação do direito do trabalho e do mundo de garantias em torno dele construído; é um dos eixos sobre o qual sempre assentou a autonomia científica da disciplina.<sup>138</sup>

Historicamente, conforme Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto ressaltam, “a subordinação como elemento essencial da aplicação do Direito do Trabalho foi proposto por Ludovico Barassi, em seu livro *Il Contratto del Lavoro nel Diritto Positivo Italiano (1901)*”<sup>139</sup>.

No entanto, tal como Estêvão Mallet aponta, é certo que

A subordinação, elemento essencial para a caracterização do contrato como sendo de trabalho, supõe mais do que a mera sujeição a certas obrigações, o que se encontra em qualquer relação contratual, inclusive em contratos civis de prestação de serviço. Supõe a prerrogativa, conferida ao tomador de serviço, de, durante o exercício do trabalho, estabelecer concretamente as diretrizes a serem observadas pelo trabalhador.<sup>140</sup>

E é justamente este elemento que pode mostrar-se ausente, dissipado ou ao menos manifestar-se de forma distinta no trabalho realizado por meio de plataformas, pois o exercício do labor nestas circunstâncias “a tecnologia, sem dúvida, colabora para o enfraquecimento da subordinação clássica”<sup>141</sup>.

---

<sup>136</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Contrato de trabalho: caracterização, distinções, efeitos*. São Paulo: LTr, 1999., p. 17.

<sup>137</sup> RUSSOMANO, *Op. Cit.*, p. 9.

<sup>138</sup> ROBORTELLA, *Op. Cit.*, p. 51.

<sup>139</sup> JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Uma reflexão sobre a "subordinação" como elemento essencial da relação de emprego*. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 82, n. 1, p. 30-37, jan. 2018, não-paginado.

<sup>140</sup> MALLETT, Estêvão. *A subordinação como elemento do contrato de trabalho*. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, v.106/107, jan/dez 2011/2012 p. 245,

<sup>141</sup> MANUS; SANTOS, *Op. Cit.*, não-paginado.

Ora, nas atividades decorrentes das plataformas de trabalho, “o nível de subordinação presente talvez não seja entendido suficiente para reconhecimento de um contrato de emprego sob a égide da ótica do trabalho tradicional”<sup>142</sup>.

Isso porque, conforme sustenta André Gonçalves Zipperer, no contexto da popularização das plataformas de trabalho “a natureza do trabalho mudou, mudaram também as regras de organização e coordenação deste trabalho”<sup>143</sup> sendo que o labor exercido por intermédio de plataforma se

(...) trata de um trabalho coordenado, caracterizado pela interferência do contratante a fim de vincular e adaptar à sua organização e contexto produtivo sem, no entanto, caracterizar subordinação. A coordenação surge quando o trabalhador, ao se cadastrar para vender seu trabalho através da plataforma, acorda em trabalhar dentro de padrões de conduta preestabelecidos<sup>144</sup>.

Na visão do referido autor, a relação laboral no âmbito das plataformas é distinta da relação subordinada por conta da inexistência de espaço para exercício do poder de direção do empregador – ou beneficiário do trabalho –, pois as atividades exercidas pelo trabalhador encontram-se previstas e regidas por disposições pré-contratuais, “não restando espaço para o exercício do poder de direção do empregador”<sup>145</sup>.

Já na visão de Georgenor de Sousa Franco Filho, ao comentar especificamente sobre o dissenso em decorrência do reconhecimento ou não de vínculo empregatício entre motoristas e plataforma da Uber, seriam justamente as “mudanças interpretativas do conceito de subordinação, [que] afastará, futuramente, a relação de emprego, admitindo a existência de trabalho autônomo”<sup>146</sup> nos exatos termos da previsão de contratação de autônomo que a Consolidação das Leis do Trabalho elenca em seu artigo 442-B.

---

<sup>142</sup> BARBOSA JÚNIOR, Francisco de Assis. *Gig Economy e contrato de emprego aplicabilidade da Legislação Trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia*. São Paulo: LTr, 2019, p. 123.

<sup>143</sup> ZIPPERER, *Op. Cit.*, p.213.

<sup>144</sup> *Ibid.*, p. 243.

<sup>145</sup> *Ibid.*, p. 244.

<sup>146</sup> FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Uberização e trabalho autônomo*. In Revista LTr: Legislação do Trabalho: vol. 83, nº 8 (outubro 2019). p. 1166.

Pois “o motorista poderá utilizar, simultaneamente, outros aplicativos e, em sendo chamado, atender o mais conveniente” e que diferentemente da manifestação de poder diretivo, o sistema de avaliação exercido pelos consumidores, na verdade, “nada mais é do que a aplicação do *compliance* neste tipo de relação”<sup>147</sup>.

Por outro lado, pode-se reconhecer a existência de subordinação dos motoristas da Uber, pela identificação do “direcionamento empresarial no desempenho laboral” e que o “trabalhador não tem qualquer autonomia para fixar o valor de seu trabalho”<sup>148</sup>. Eis que “os trabalhadores são integrados na organização da empresa, sendo obrigados ao cumprimento das normas de conduta, dos manuais procedimentais, e à observância do valor dos preços fixados”<sup>149</sup>.

Antonio de Melo Capuzzi e Raimundo Simão de Melo filiam-se ao reconhecimento de vínculo empregatício entre a Plataforma Uber e seus motoristas pois identificam a figura da “subordinação algorítmica”. Eis que, além de destacarem o sistema de avaliação e determinação de rotas pela plataforma aduzem que “o sistema fixa, automaticamente, o preço do serviço a ser desempenhado, retendo de vinte e cinco a trinta por cento do valor pago”<sup>150</sup>.

Há dissenso doutrinário ainda quando se analisa uma única plataforma, com atuação uniforme e bem conhecida.

No entanto, conforme já defendido neste trabalho, é certo que o fenômeno das plataformas de trabalho é muito mais plural e dinâmico do que o modelo clássico de atuação empresarial conhecido atualmente<sup>151</sup>. E, nesse sentido, pode moldar-se

---

<sup>147</sup> *Ibid.*, p. 1165.

<sup>148</sup> BABOIN, José Carlos de Carvalho. *Trabalhadores sob demanda: o caso Uber*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 83, n. 1, p. 343, jan./mar. 2017, não-paginado.

<sup>149</sup> GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. *Direitos fundamentais de trabalhadores vinculados ao sistema sob demanda via aplicativos - Fundamental rights of workers linked to applications on-demand system*. Revista de direito do trabalho e seguridade social, São Paulo, v. 47, n. 218, p. 293-309, jul./ago. 2021, não-paginado.

<sup>150</sup> CAPUZZI, Antônio; De Melo, Raimundo Simão de Melo. *Gerenciamento laboral algorítmico - o caso dos motoristas da Uber no Brasil*. In Revista LTr: Legislação do Trabalho: vol. 83, nº 8 (agosto 2019). p. 923.

<sup>151</sup> SCHMIDT, *Op. Cit.*, p. 6.

justamente para contornar o entendimento de que a formação do contrato de emprego se dá alicerçada na ausência de autonomia na fixação do valor do trabalho.

Ora, há a possibilidade fática de operacionalização de plataforma em que os próprios trabalhadores estabeleçam o valor do serviço. Aliás, este é exatamente o modelo da plataforma *inDriver*, que em seu sítio eletrônico expõe o seguinte:

A *inDriver* foi fundada em 2013 para oferecer aos usuários uma alternativa viável aos serviços de agregadores de táxi com políticas de preços inflexíveis. O serviço funciona baseado em um princípio exclusivo de preço ponto-a-ponto, que permite que passageiros e motoristas negociem diretamente a tarifa. Isso garante que os termos sejam o mais transparentes e justos possível <sup>152</sup>.

É certo, portanto, que uma vez que o trabalhador tenha a liberdade de fixar o valor de seu trabalho, esvai-se, em grande proporção, o fator que parte da doutrina identifica como elemento formador do contrato de trabalho, mostrando-se, portanto, a insuficiência da análise para fins de compreensão do fenômeno das plataformas de trabalho. Mesmo cenário em relação às avaliações feitas pelos usuários-clientes e disponibilizadas pelas plataformas: sua ausência por si só tampouco seria elemento que inviabilizasse o modelo de negócio das plataformas.

No contexto deste modelo de organização empresarial e desta forma de exercício de labor, apontar a existência subordinação, nos moldes clássicos e, portanto, a subsunção ao conceito de vínculo de emprego é “desatento à variedade dos arranjos relacionas e ineficiente porque incapaz de impor de fato limites a excessos no exercício do poder diretivo das plataformas”<sup>153</sup>.

Parece ser justamente por esta razão que há posição que identifica, nas relações da referida plataforma, os “fios invisíveis” da dependência do trabalhador ao capital, e que defende que o “modelo de controle de certas plataformas digitais recoloca em crise o conceito tradicional de subordinação jurídica”<sup>154</sup>, ressaltando, assim, a distinção da

---

<sup>152</sup> INDRIVER, *Sobre nós*. Disponível em [https://indriver.com/pt/about\\_us/](https://indriver.com/pt/about_us/), Acesso em 13.04.2022

<sup>153</sup> FREITAS JÚNIOR, *Op. Cit.* p.8.

<sup>154</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *Uberização do trabalho, subordinação jurídica e dependência econômica*. In Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife - ISSN: 2448-2307, v. 93, n.1, p.174. <Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/ACADEMICA/article/view/249085>>, Acesso em 01.06.2021.

relação factual entre aqueles trabalhadores e a plataforma na qual exercem seu labor e a configuração jurídica do vínculo empregatício.

Aliás, resgatando a lição de Maria do Rosário de Palma Ramalho, que já em 2003 ensinava sobre a erosão da relação de laboral clássica, é certo que o “modelo típico de relação laboral assenta em determinados pressupostos económicos e empresariais, e num certo perfil de trabalhador subordinado”<sup>155</sup>, ausentes ou ao menos muito modificados no capitalismo de plataforma atual.

A Professora portuguesa expõe que:

Do ponto de vista económico, a relação laboral típica pressupõe uma economia de base industrial, em desenvolvimento e tendente para o pleno emprego – são as condições mais favoráveis para que o empregador possa suportar, sem dificuldade de maior, os custos do recurso ao trabalho subordinado, bem como as restrições impostas à cessação do contrato de trabalho.

Por outro lado, do ponto de vista empresarial, a relação laboral típica assenta num certo modelo de empresa: a empresa laboral típica é quase sempre identificada com a grande unidade industrial, com uma organização piramidal mais ou menos estratificada e uma repartição de tarefas relativamente rígidas, e com um relativo grau de auto-suficiência, porque é capaz, por si só, de satisfazer o conjunto das suas necessidades – é a empresa de modelo fordista.

Finalmente, associado a este modelo de relação laboral está também um modelo típico de trabalhador subordinado – é o trabalhador homem, pai de família, que trabalha a tempo inteiro e em exclusivo para uma única empresa, onde desenvolve sua carreira profissional por vezes durante toda a sua vida activa.<sup>156</sup>

Notório, portanto, a discrepância entre os pressupostos apontados como formadores do contrato típico de trabalho e a realidade fática do regime laboral das plataformas de trabalho, que, por vezes, desenvolve-se de maneira antípoda daqueles: se lá o pressuposto é a economia tendente ao pleno emprego, aqui é de relação econômica efêmera e imediata; lá a empresa constitui unidade em que se expressa organização piramidal, aqui a atividade é dispersa; lá o trabalhador desenvolve sua atividade com exclusividade, aqui, a plataforma pode estar inserida em um portfólio de outros meios de desenvolvimento de suas atividades.

O desenvolvimento das atividades empresariais organizadas em forma de plataforma impõe anacronismo à relações laborais, eis que:

No tocante à relação de emprego, os conceitos, as categorias e os direitos que a informam foram concebidos e desenvolvidos ao longo do século XX. Considerando as transformações

---

<sup>155</sup> RAMALHO, *Op. Cit.*, 2003, p. 111.

<sup>156</sup> *Ibid.*, p. 111.

promovidas pelo capitalismo de plataforma, debate-se como se situam a subordinação e a não eventualidade, principais elementos fático-jurídicos da relação de emprego que suscitam controvérsia<sup>157</sup>.

Assim, mais do que atual é a crítica perpetrada por Luiz Carlos Amorim Robortella que, já em 1994 asseverou que “a primazia da subordinação jurídica conduziu o direito do trabalho a perder parte da sua racionalidade como ordenamento protetor de situações de carência econômica e debilidade contratual”<sup>158</sup>.

Ora, o próprio dinamismo das plataformas de trabalho impede a criação apriorística de arquétipo legal galgado no conceito clássico de subordinação dos trabalhadores, ainda que se relegue à análise casuística de tais elementos.

Circunstância que faz crer na absoluta insuficiência do conceito de subordinação como critério de garantia de proteção e tutela jus laboral quando se trata de trabalho de plataformas. A limitação ao debate acerca da proteção em decorrência de subordinação ou não implica no anciloso da tutela laboral, pois seu

grau de proteção deve centrar-se mais na debilidade contratual do que na intensidade da subordinação; a necessidade econômica e social é que determinará maior ou menor incidência da regra tutelar, num verdadeiro reencontro do direito do trabalho com a teoria da hipossuficiência<sup>159</sup>.

Assim, há indicativos de que o labor em plataformas de trabalho inaugura fase do Direito do Trabalho que decorre da superação do primado da identificação da subordinação como pressuposto de sua aplicação.

#### 2.4. Do impacto nos direitos sociais constitucionalmente garantidos

Maria do Rosário Palma Ramalho sistematizou, já em 2003, que novos modelos de organização produtiva propiciaram o surgimento de relações laborais atípicas, seja pela não-integração do trabalhador à estrutura de pessoal das empresas, pelas contratações a termo ou por tempo parcial, ou outras razões, mas asseverando que “estas situações tendem a aumentar”<sup>160</sup>.

---

<sup>157</sup> KALIL, *Op. Cit.*, p. 232.

<sup>158</sup> ROBORTELLA, *Op. Cit.*, p. 50.

<sup>159</sup> *Ibid.*, p. 50.

<sup>160</sup> RAMALHO, *Op. Cit.*, 2003, p. 115.

E é nesse sentido que o fenômeno das plataformas digitais de trabalho indica a inauguração de fase de alcance cada vez mais global em que formas de contratação céleres e o labor não-subordinado ou com níveis distintos de subordinação passam a ocorrer em cada vez mais profissões<sup>161</sup>, diante das possibilidades do estado da técnica atual e, especialmente, das tecnologias de informação e comunicação<sup>162</sup>.

Em território nacional inexistente regulação específica aos trabalhadores de plataformas digitais e, tal antinomia implica na multiplicação de vínculos de labor precário, desprovido de qualquer tipo de proteção à parte hipossuficiente e trabalhadora, mas, por outro lado, possibilita o crescimento econômico na exploração de atividade empresarial altamente lucrativa<sup>163</sup>.

Assim, sem emitir juízo de valor entre política de empregabilidade ou mesmo de incentivo à contratação de autônomos e do encorajamento do empreendedorismo, mas assumindo o pressuposto de que “soluções normativas geradas pelo direito do trabalho devem estar condicionadas e ao mesmo tempo condicionar a realidade”<sup>164</sup>, é certo que

(...) o Direito do Trabalho foi o grande instrumento que as democracias ocidentais mais avançadas tiveram de integração social, de distribuição de renda, de democratização social. Um poderoso e eficaz instrumento que conseguiu exatamente estabelecer uma forma de incorporação do ser humano ao sistema socioeconômico, em especial daqueles que não tenham outro meio de afirmação senão a própria força de seu labor. Trata-se de uma generalizada e eficiente modalidade de integração dos seres humanos ao sistema econômico, ainda que considerados todos os problemas e diferenciações da vida social, um notável mecanismo assecuratório de efetiva cidadania.<sup>165</sup>

Assim, a proliferação da forma de exercício de labor atípica, desprovida de proteções sociais, pode comprometer o arranjo social, impossibilitando até mesmo a criação de uma narrativa de identidade e história para aqueles trabalhadores que passam

---

<sup>161</sup> ANTUNES, *Op. Cit.*, 2018, não-paginado.

<sup>162</sup> SUPIOT, Alain. *Le Travail au XXI<sup>e</sup> siècle*. Edição Kindle. Ivry-sur-Seine: Éditions de l'Atelier, 2019, não-paginado.

<sup>163</sup> FREITAS JÚNIOR, *Op. Cit.*, p. 106.

<sup>164</sup> ROBORTELLA, *Op. Cit.*, p. 38.

<sup>165</sup> DELGADO, *Op. Cit.*, 2017, p. 121.

a viver meros episódios e fragmentos profissionais: em verdadeira corrosão da busca de objetivos de longo prazo<sup>166</sup>.

Isso porque, o conceito de emprego decorre do regime fordista de produção e acontece em contexto de relativa estabilidade e homogeneidade, onde o trabalhador, ao iniciar sua carreira, experimenta curto período de formação profissional e, posteriormente, exerce seu mister de forma permanente, na mesma empresa ou no mesmo tipo de cargo, antes de poder gozar de sua aposentadoria<sup>167</sup>.

No entanto, a ruptura com o modelo em questão e a proliferação do exercício de trabalho de forma precária faz esvaír até mesmo um dos pilares de sustentação da ordem social constitucionalmente garantida na República Federativa do Brasil. Eis que, em que pese a previsão da universalidade do custeio dos direitos sociais, conforme artigo 195 da Constituição Federal<sup>168</sup>, é o trabalho assalariado o elemento central no custeio de todos os direitos sociais constitucionalmente garantidos.

Evidente que, em última análise, o trabalho humano é sempre a fonte de toda riqueza<sup>169</sup> e toda cultura<sup>170</sup>. No entanto, deve-se apontar que conforme avançam as técnicas que permitem a formação de elos laborais efêmeros, atípicos e precários, há inegável efeito sob os direitos socioeconômicos.

Assim, nota-se que a regulação da exploração do labor por meio de plataformas digitais de trabalho impacta a perspectiva de garantia de direitos sociais constitucionalmente garantidos.

---

<sup>166</sup> SENNET, Richard. *A corrosão do caráter*. Tradução de Marcos Santarrita. São Paulo: Record, 2019, 14ª Edição, p. 27.

<sup>167</sup> SUPIOT, Alain, *Au delà de l'emploi: le voies d'une vraie réforme du droit du travail*. Roubaix: Flammarion, 2016, Edição Kindle, não-paginado.

<sup>168</sup> BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 25.05.2022.

<sup>169</sup> KEYNES, John Maynard. *Os Economistas - Teoria geral do emprego, do juro e da moeda*. Tradução de Mario R. da Cruz. São Paulo: Nova Cultural, 1996, p. 211.

<sup>170</sup> MARX, Karl. *Crítica do Programa de Gotha*. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2012, não-paginado.

## 2.5. Regulação laboral das plataformas digitais: a matriz constitucional de seu regime jurídico

Dentre o rol de direitos sociais garantidos aos trabalhadores, a Constituição Federal estabelece pelo inciso XXVII do artigo 7º o direito à proteção em face da automação, nos termos de regulação complementar vindoura.

A referida proteção, conforme leciona Alexandre Agra Belmonte, surge no contexto de conciliar a livre iniciativa e competitividade global, com a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador, o que “significa utilizar, de forma responsável, as conquistas tecnológicas para melhorar as condições de trabalho”<sup>171</sup>.

Os Anais da Assembleia Constituinte indicam que a referida regra contida no texto promulgado contém regulação muito mais restrita do que se fora ventilado nos debates registrados nas atas de reunião da subcomissão de Ciência e Tecnologia da Assembleia Nacional Constituinte.

Isso porque, nos registros da reunião de 13/05/1987, apresentou-se proposta normativa acerca da regulação dos impactos do desenvolvimento científico e tecnológico e seus impactos no meio ambiente laboral, sugerindo a adoção das seguintes regras no texto constitucional:

Art. 7º As normas de proteção aos trabalhadores obedecerão aos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria de seus benefícios.

I – Participação dos trabalhadores nas vantagens advindas do processo de automação, mediante a redução da jornada de trabalho e/ou a distribuição dos benefícios decorrentes do aumento de produtividade gerada pela automação;

II – Reaproveitamento de mão-de-obra e acesso a programas de reciclagem prestados pela empresa, sempre que o processo de automação por ela adotado importar em redução ou eliminação de postos de trabalho e/ou ofício;

III – Participação das organizações de trabalhadores nos processos decisórios relativos a implantação de sistemas de automação;

---

<sup>171</sup> BELMONTE, Alexandre Agra. *Comentários ao art.7º da Constituição Federal*. In P. BONAVIDES, J. MIRANDA, & W. d. AGRA, *Comentários à Constituição Federal de 1988*. Rio de Janeiro: Forense. P. 429.

IV – Participação dos trabalhadores em comissões que visem eliminar a insalubridade dos locais de trabalho<sup>172</sup>.

Assim, muito além da ampla previsão de proteção em face da automação, a proposta da Assembleia Constituinte indicava caminho de salvaguarda de direito de trabalhadores afetados de diversas formas pela adoção de processos de automação.

Sugeria-se o reconhecimento da necessidade de participação do trabalhador no processo decisório de implementação de novas tecnologias, estipulando regramento compatível com a distribuição das vantagens da automação. Além disso, implemento de políticas mais benéficas em termos financeiros e de jornada de trabalho em decorrência da implementação de medidas tecnológicas de substituição de mão de obra.

Nesse sentido, embora a promulgação da regra constitucional de proteção em face da automação tenha sido muito mais limitada do que se ventilou em momentos anteriores, é interessante verificar que, desde o fim da década de 1980, já no texto constitucional, o sistema normativo nacional expõe sua preocupação em face de potenciais efeitos negativos em decorrência da automação da mão de obra laboral.

De qualquer forma, a regra promulgada tem eficácia limitada, no exato sentido do que leciona José Afonso da Silva, estabelecendo um dever para o legislador, condicionando a legislação futura, auxiliando à interpretação, integração e aplicação de normas jurídicas, ainda que dependa de ulterior regulação por norma infraconstitucional para o seu exercício pleno<sup>173</sup>.

Em âmbito infraconstitucional e com a finalidade de regulação da norma constitucional em comento, ao longo de toda a vida da Carta de 1988 buscou por diversas vezes a regulação do direito em questão, sendo que, conforme Patrícia Dittrich Ferreira Diniz aponta, quase sempre ressaltando os aspectos negativos da automação e, em especial, a consequente redução de empregos.<sup>174</sup>

---

<sup>172</sup> BRASIL. *Quadro histórico dos dispositivos Constitucionais: Art. 7º, inciso XXVII*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <[http://camara.leg.br/stream/handle/camara/quadro\\_historico\\_art.007\\_XXVII.pdf](http://camara.leg.br/stream/handle/camara/quadro_historico_art.007_XXVII.pdf)>. Acesso em: 25.05.2022, p. 8.

<sup>173</sup> SILVA, José Afonso da. *Aplicabilidade das normas constitucionais*. 3ª Ed rev e ampl. São Paulo: Malheiros, 1998, p. 164.

<sup>174</sup> DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. *Trabalhador versus Automação: impactos da tecnologia no meio ambiente do trabalho à luz do tecnodireito e da tecno ética*. Curitiba: Juruá, 2015, p 173.

Nota-se, portanto, clara a posição do legislador “com seus reflexos negativos, especialmente quanto à possível supressão de postos de emprego e impactos no ambiente e no modo de trabalhar (geradores de acidentes e enfermidades)”<sup>175</sup>.

No entanto, o fenômeno da automação do ambiente laboral tem efeitos que vão muito além da mera substituição de mão de obra humana por mecanismos e sistemas de inteligência.

Isso porque, tal como pontua Daniel Susskind, antes de haver verdadeira automação de postos de trabalho, passamos por fase intermediária, onde a utilização de meios de informática agiliza processos de trabalho, suprimem estágios produtivos e alteram aspectos do trabalho<sup>176</sup>.

E, por sua vez, Manuel Castells, embora sem reconhecer que a automação possa levar ao decréscimo de inúmeros empregos, indica que desde a década de 1990 “os computadores em rede difundiram-se pelas atividades relacionadas ao processamento da informação, componente principal do chamado setor de serviços”<sup>177</sup>.

Júlia Tomassetti, ao estudar o estágio pós-industrial da empresa capitalista, revela que é justamente o poder da automação de processos, conferida pela utilização de tecnologias de informação e comunicação, que permite a coordenação e atuação do modelo de negócio de plataformas<sup>178</sup>.

Há que se apontar, portanto, que a atuação laboral por meio de plataformas se insere em contexto mais amplo de alterações nos meios laborais e produtivos em decorrência do barateamento e popularização de ferramentas de tecnologia da informação e comunicação.

---

<sup>175</sup> FINCATO, Débora Pires. *Art. 7º, XXVII – Proteção em face da automação, na forma da Lei*; In J. CANOTILHO, G. MENDES, I. SARLET, & L. STRECK, *Comentários à Constituição do Brasil* (pp. 1197-1207). São Paulo: Saraiva, 2018.

<sup>176</sup> SUSSKIND, Daniel. *A world without Work: technology, automation and how we should respond*. Nova Iorque: Metropolitan Books. 2020. np.

<sup>177</sup> CASTELLS, Manuel. *Op. Cit.*, p.303.

<sup>178</sup> TOMASSETTI, *Op. Cit.*, , p 64.

Ora, é precisamente este fenômeno que Ricardo Antunes nota ao relatar a expansão do que chama de “novo proletariado da era digital”, ao se referir a trabalhadores que, por meio de tecnologias de informação e comunicação, habilitam-se a prestar modalidades de trabalho distintas do contrato de trabalho típico<sup>179</sup>.

Assim, antes de poder imaginar um exército de máquinas autônomas fazendo, por exemplo, entregas de gêneros alimentícios, presenciamos complexos sistemas informáticos alocando trabalhadores em regiões que algoritmos preveem maior demanda de entrega de tais produtos. Algoritmos que, aliás, possibilitam flexibilidade tamanha na gestão de obra que permitem às plataformas a utilização *on demand* de trabalhadores<sup>180</sup>.

Neste sentido, ao se advogar em favor da regulação específica dos trabalhadores de plataforma, o fundamento material é justamente a proteção em face à automação.

Ora, não há restrição na Constituição acerca de quais âmbitos da automação os trabalhadores devem ser protegidos. Tampouco existe limitação à concessão de proteção a apenas empregados e, conforme Arnaldo Sussekind assevera “Proteção que tem em vista o trabalhador considerado lato sensu, em abstrato, e não somente os empregados das empresas que evoluem para a automação”<sup>181</sup>.

Há, portanto, matriz constitucional que aponta para a necessidade de regulação específica para exercício de labor em plataformas de trabalho.

## 2.6. Delineamentos mínimos civilizatórios, éticos e sociais para regulação laboral das plataformas de trabalho

A criação de estatuto mínimo do Direito do Trabalho para voltado especificamente aos trabalhadores de plataforma tem a possibilidade de gerar elevação dos valores sociais do trabalho com fomento da dignidade da pessoa humana e com efeitos irradiantes para toda a sociedade eis que:

---

<sup>179</sup> ANTUNES, *Op. Cit.*, . 2018. p.n.p.

<sup>180</sup> DE STEFANO, *Op. Cit.*, , p.3.

<sup>181</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 4ª Edição. São Paulo: Renovar, 2010, p. 321.

Ora, ao elevar as condições de pactuação da força de trabalho, esse ramo jurídico não só realiza justiça social, como cria e preserva mercado para o próprio capitalismo interno, devolvendo a este os ganhos materiais socialmente distribuídos em decorrência da aplicação de suas regras jurídicas.<sup>182</sup>

Neste sentido, defende-se no presente trabalho a necessidade de criação de estatuto específico aos trabalhadores de plataforma com resguarda da já apontada necessidade de regulação internacional para adequação do tratamento das plataformas *on-line*, mas, de outro lado o favorecimento da regulação local para as plataformas *off-line*<sup>183</sup>.

Em que pese ser defensável a aplicabilidade da normatividade do art. 7º da Constituição Federal para os trabalhadores de plataforma<sup>184</sup> ou de forma mais ampla, o previsto no capítulo II da Constituição Federal<sup>185</sup>, é certo que diante da pluralidade do fenômeno das plataformas digitais de trabalho<sup>186</sup>, bem como suas peculiaridades, indica-se a necessidade de que os preceitos previstos nos citados dispositivos da Constituição Federal devem manter sua aplicabilidade ao contrato típico de trabalho, ao menos quando considerados , *in totum* e não às plataformas digitais.

De qualquer forma, o início da regulação do trabalho nas plataformas digitais deve guardar respeito à garantia de valor da hora-trabalho mínima prevista constitucionalmente, constituindo, assim, regra atrelada a uma melhora progressiva do nível de vida dos trabalhadores<sup>187</sup>.

Considerando que a relação básica da prestação de serviço envolve a contraprestação pelo labor, sendo esta, a causa pela qual o trabalhador oferece seus serviços<sup>188</sup> o amparo constitucional de patamar mínimo de remuneração é bastião a ser

---

<sup>182</sup> DELGADO, *Op. Cit.*, 2017, 3ª Edição. p.117.

<sup>183</sup> Conforme classificação anteriormente adotada no presente trabalho, itens 1.3.1 e 1.3.2 a partir do prisma acerca da forma de exercício do labor, sendo ele em determinado local (*off-line*) ou a partir de qualquer ponto do globo (*on-line*).

<sup>184</sup> FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, A. P. S. C. *Infoproletários e a uberização do trabalho*: Direito e Justiça em um novo horizonte de possibilidades. 1. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 18.

<sup>185</sup> MANUS; SANTOS. *Op. Cit.*, não-paginado.

<sup>186</sup> SCHMIDT, *Op. Cit.*, p. 6.

<sup>187</sup> ALONSO OLEA, *Op. Cit.*, p. 376.

<sup>188</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Curso de Direito do Trabalho*. Tradução de João da Silva Passos. São Paulo: LTr, 1982, p. 144.

assegurado a qualquer que exerça mister no contexto de plataformas<sup>189</sup>. Inclusive, considerando os interesses coletivos decorrente das técnicas de determinação de salário<sup>190</sup>.

Por outro lado, de modo geral, as pactuações de trabalho de plataforma gozam da liberdade de fixação de jornada e de dias de trabalho, sendo que ao menos à primeira vista, de forma geral e ampla, às modalidades de trabalho por plataforma não transparece a compatibilidade de fixação de garantia à limite diário de jornada, férias anuais e gratificação natalina, muito embora, a garantia de remuneração superior a partir de determinada quantia de horas semanais respeita regra constitucional brasileira.

Ainda no contexto do apontamento das normas mínimas a serem asseguradas aos trabalhadores do capitalismo de plataforma, há que ser garantido tanto a liberdade de associação quanto meios para seu exercício, com o objetivo precípua de evitar precariedade nestas relações laborais, eis que a negociação coletiva é um dos meios mais eficazes para diminuir as desigualdades sociais<sup>191</sup>.

Não se espera que a referida garantia implique necessariamente na criação de sindicatos formais, tais como as estruturas decorrentes do labor fabril das primeiras fases da Revolução Industrial, modelo há muito desafiado<sup>192</sup>, no entanto, há possibilidade de associação e talvez até mesmo da garantia ao direito de parada de atividades por meio de organizações mais simples e atenta aos direitos e necessidades destes trabalhadores.

Ora, no contexto do sindicalismo clássico, já se avanta a necessidade de adaptação às novas formas de exercício de atividades laborais decorrentes da economia das plataformas, sendo que “as estruturas sindicais começam a se aperceber dessa inexorável encruzilhada; e, por percebê-la, devem buscar formas igualmente flexíveis, cada vez mais dúcteis, adaptando-se às características da atual fase do capitalismo”<sup>193</sup>.

---

<sup>189</sup> MANUS; SANTOS. *Op. Cit.*, não-paginado.

<sup>190</sup> GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Op. Cit.*, p. 216.

<sup>191</sup> SANTOS, *Op. Cit.*, 2004, p. 151.

<sup>192</sup> SANTOS, *Op. Cit.*, 2001. p. 179.

<sup>193</sup> FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Oliveira de Quintana Figueiredo. *Revolução 4.0: desafios e estratégias para garantia da liberdade sindical e da proteção dos trabalhadores*. In Revista de direito do trabalho e seguridade social, São Paulo, n. 222, ano 48, p. 59-90, mar./abr. 2022, não-paginado.

A legislação francesa, ao regulamentar o trabalho exercido por meio de aplicativos digitais, assegurou o direito de parada – exercício do direito de greve – e de livre associação, viabilizando a criação de ulteriores normas e garantias para este setor.

Portanto, a garantia de livre associação, bem como direitos que lhe são conexos, alinhada à possibilidade de exercício do direito de greve – sem prejuízo da manutenção do contrato ou qualquer outra punição – mostra-se instrumento para fomento de contexto de negociação coletiva apta à melhoria das condições de vida para os trabalhadores, assistência aos trabalhadores, entre outras funções que se mostram como os fins fundamentais dos sindicatos<sup>194</sup>.

Ao lado das garantias coletivas, há que se resguardar a competência da Justiça Especializada, nos termos do artigo 114 da Constituição Federal<sup>195</sup>, para o julgamento de eventuais conflitos na seara em questão. Até porque, as relações laborais, individuais ou coletivas “exige(m) um instrumento próprio para a resolução de seus conflitos, especialmente na sociedade moderna, de massa que passou de forma mais intensa a perseguir não apenas seus direitos de forma individual, mas também coletivamente”<sup>196</sup>.

Ainda que os tempos líquidos conduzam à efemeridade das contratações<sup>197</sup>, dos vínculos e dos relacionamentos<sup>198</sup>, há que apontar a incompatibilidade da ausência de motivação ao término da relação por opção do tomador dos serviços.

Mesmo que, ainda que no sistema nacional para os trabalhadores do contrato típico de emprego não gozem da garantia da motivação na demissão, a impermanência e as facilidades de contratação não parecem coadunar com a possibilidade irrestrita do desligamento imotivado.

---

<sup>194</sup> DE BARROS, *Op. Cit.*, 2009, p. 1219.

<sup>195</sup> BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em 01.02.2022.

<sup>196</sup> DOS SANTOS, Enoque Ribeiro; HAJEL FILHO, Ricardo Antônio. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2020, 4ª Edição, p. 8.

<sup>197</sup> BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida*. Tradução de Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: J. Zahar, 2007, p. 107.

<sup>198</sup> SENNET, *Op. Cit.*, p. 27.

Conforme dito, justamente em tempos modernos que se vive aceleração sem igual e brevidade dos relacionamentos, o marco de regulação de direitos mínimos civilizatórios, éticos e sociais para regulação laboral das plataformas de trabalho não deve impor-se como catalisador de tais características, mas sim resgate do mínimo civilizatório.

Por fim, em se tratando de relações que se mantêm majoritariamente por interação em ambientes virtuais, não é bastante dizer que devem estar sujeitas ao estatuto de proteção de dados pessoais já erigido no sistema normativo brasileiro e em outras partes do mundo.

A relação laboral, por certo, implica no compartilhamento de dados pessoais e, por vezes, até mesmo sensíveis, devendo estar acobertada da proteção inerente, nos termos da legislação vigente. No entanto, no contexto dos trabalhadores de plataforma, é certo que a criação de medida assemelhada à garantia da portabilidade das avaliações faz-se extremamente importante.

Isso porque, por exemplo, a garantia de que um trabalhador de uma dada plataforma possa utilizar as avaliações lá adquiridas em outra plataforma seria meio de garantir maior independência do trabalhador<sup>199</sup>.

Nas atividades laborais exercidas por meio de plataformas, as avaliações, em realidade, constituem verdadeiros “sistemas de reputação”<sup>200</sup>, por meio do qual o trabalhador pode ter acesso facilitado a novos trabalhos, ou o oposto à depender do status concedido por sua reputação na plataforma.

Renan Kalil Bernardi, citando Jeremias Prassl, expõe que o referido direito na conjuntura das plataformas de trabalho deveria permitir a fixação de métricas gerais e patronizadas sobre a receptividade dos usuários contratantes, bem como aspectos gerais de qualidade do trabalho e outras específicas a cada modalidade de labor exercido<sup>201</sup>.

---

<sup>199</sup> DE STEFANO, *Op. Cit.*, 2016, p. 22.

<sup>200</sup> SLEE, *Op. Cit.*, 2020, p. 40.

<sup>201</sup> KALIL, *Op. Cit.*, p. 232.

### 3. EM DIREÇÃO À REGULAÇÃO DO LABOR EM PLATAFORMAS DIGITAIS

#### 3.1. A Organização Internacional do Trabalho e o Futuro do Trabalho

Em busca de garantir padrões elevados de proteção a todos os trabalhadores do mundo e com a finalidade de garantir a dignidade da pessoa humana e, especialmente, o trabalho decente, a Organização Internacional do Trabalho volta seus olhos às mutações e ao desenvolvimento do mundo do trabalho, visando a “elevação das condições de trabalho, tomando como padrão ideal o estado das mesmas nos países industrialmente mais avançados”<sup>202</sup>.

A origem histórica da OIT relaciona-se com a busca da paz mundial, eis que, no período após Primeira Guerra Mundial “houve o consenso no sentido de que seria necessária a formulação de políticas globais para a justiça social. Com o referido intuito, foi estabelecida a criação da OIT como organismo mundial”<sup>203</sup>.

Inclusive, o movimento de internacionalização do Direito do Trabalho encontra-se também com a concepção universal da questão social e a justiça social<sup>204</sup>.

Nesse sentido, há que pontuar que a partir do vasto material doutrinário produzido e publicado pela OIT, tem-se sensível crítica e preocupação desta organização com os meandros da regulação do trabalho em plataformas digitais. Tal como já dito, em 2015 o Diretor Geral da organização em comento apresentou discurso que, entre outros pontos, apontava para “a perspectiva de um punhado de plataformas de produção global mediadas virtualmente como os pilares da economia mundial em tempo inferior a uma geração”<sup>205</sup>.

Nesse sentido, a posição da referida organização no sentido da necessidade da regulamentação internacional para os trabalhos por meio de plataforma *on-line* – ou *crowdwork*, que se caracterizam pela possibilidade de execução do trabalho a partir de

---

<sup>202</sup> ALONSO OLEA, *Op. Cit.*, p. 412.

<sup>203</sup> JORGE NETO; CAVALCANTE. *Op. Cit.*, p. 209.

<sup>204</sup> NASCIMENTO, *Op. Cit.*, 2011, p. 60.

<sup>205</sup> RYDER, *Op. Cit.*, não-paginado.

qualquer ponto do globo e a possibilidade de concorrência mundial. Nesse sentido, em estudo publicado pela Comissão Mundial sobre o Futuro do Trabalho pontuou o seguinte:

Pre vemos que esta forma de trabalho se dissemine no futuro, e, portanto, recomendamos o desenvolvimento de um sistema de governação internacional para plataformas de trabalho digitais que estabeleça e exija que as plataformas (e clientes) respeitem certos direitos e proteções mínimas<sup>206</sup>.

As proteções mínimas e certos direitos parecessem decorrer da adoção justamente de uma Garantia Laboral Universal, que pode ser atingida através da adoção das seguintes garantias laborais:

Todos os trabalhadores e trabalhadoras, independentemente do seu acordo contratual ou situação laboral, devem gozar dos direitos fundamentais do trabalho, “um salário que assegure condições de subsistência adequadas” (Constituição da OIT, 1919), limites máximos às horas de trabalho e proteção em termos de segurança e saúde no trabalho<sup>207</sup>.

As propostas relativas à fixação de um padrão mínimo de remuneração a todos os trabalhadores também foram ventiladas pela organização, especialmente em sua Declaração do Centenário da OIT para o futuro do trabalho, decorrente da 108ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho da OIT, em 2019, que, entre outros pontos, declara a necessidade de “desenvolver e aperfeiçoar sistemas de proteção social adequados, sustentáveis e adaptados à evolução do mundo do trabalho” e de “explorar todo o potencial do progresso tecnológico e do crescimento da produtividade através do diálogo social”<sup>208</sup>.

No contexto geral da regulação do trabalho exercido por meio de plataformas, há quem aponte que a própria Recomendação nº 198 da OIT já continha normatividade aplicável a esta modalidade de trabalho. Esta é a posição de Antonio Aloisi que, ao comentar acerca do cenário regulatório na Europa, afirma que, diante da expansão das

---

<sup>206</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Trabalhar para um futuro melhor: comissão mundial sobre o futuro do trabalho*. Genebra: OIT, 2019, disponível em [https://www.ilo.org/wcmsp/group/public/europe/geneva/ilo/isbon/documents/publication/wcms\\_677383.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp/group/public/europe/geneva/ilo/isbon/documents/publication/wcms_677383.pdf). Acesso em 02.06.2022.

<sup>207</sup> *Ibid.*

<sup>208</sup> *Ibidem.*

áreas grises constituídas pelo labor em plataformas, a presunção de existência de contrato de trabalho nestas atividades poderia sinalizar norte a ser seguido<sup>209</sup>.

Afinal, a mesma Recomendação 198 também estabelece que “os Membros podem claramente considerar a definição de condições aplicadas para determinar a existência de uma relação de trabalho, por exemplo, subordinação ou dependência”<sup>210</sup>, possibilitando, portanto, a consideração de existência de vínculo empregatício mesmo diante de ausência da subordinação, mas quando presente a dependência do trabalhador.

Por outro lado, mas ainda no mesmo sentido, também há que se indicar que a Recomendação 204 da OIT também direciona esforços que podem ser compreendidos já dentro do contexto do trabalho nas plataformas digitais.

Ora, nesta diretriz a Organização Internacional do Trabalho fundamenta a orientação para “facilitar a transição de trabalhadores e unidades econômicas da economia informal para a economia formal”<sup>211</sup>, sendo certo que o próprio negócio das plataformas de trabalho explora geralmente atividades informais da economia do bico<sup>212</sup>.

### 3.2. O Modelo Francês

O sistema laboral francês é bastante protetivo e contém regulações específicas para diversas categorias profissionais. Neste espírito, conforme será abaixo detalhado, em 2016 houve reforma que passou a regular o trabalho em plataformas digitais, sendo então, de necessária análise como objeto do presente trabalho.

---

<sup>209</sup> ALOISI, Antonio. *Platform work in Europe: lessons learned, legal developments and challenges ahead*. European Labour Law Journal, Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=3556922>. Acesso em 02.06.2022, p.26

<sup>210</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Recomendação n<sup>a</sup> 198 sobre a relação de Trabalho*. 15.06.2006, Disponível em <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312535:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312535:NO)>. Acesso em: 14.04.2021.

<sup>211</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Recomendação n<sup>a</sup> 204 sobre a transição da economia informal para a economia formal*. 15.06.2015, Disponível em <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3243110:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3243110:NO)>. Acesso em: 14.04.2021.

<sup>212</sup> FREITAS JÚNIOR, *Op. Cit.*, p.95

### 3.2.1. Conceito legal de plataformas de trabalho na França: a regulamentação e expansão de institutos do Direito do Trabalho

Por intermédio da Lei 2016-1088 de 8.08.2016 incluiu-se no *Code du Travail*, o título acerca dos trabalhadores de plataforma que, por sua vez, contém capítulo específico para a regulamentação da responsabilidade social das plataformas.

De acordo com tal regramento, o exercício de trabalho independente, por intermédio de empresas classificadas como plataformas digitais – na expressão em francês ‘*Plateformes de mise en relation par voie électronique*’<sup>213</sup> – as quais determinam as características da prestação de serviços ou do bem vendido e, ainda, fixam os preços a serem cobrados, há imposição de responsabilidade social que é exercida nos termos do *Code du Travail*.

Nesse contexto, vem do Código Tributário Francês (artigo 242 bis, modificado pela Lei nº2018-898 de 23/11/2018 - art. 10, inciso V) a definição de plataformas: empresas que “independentemente de seu local de estabelecimento, colocam em contato, por meio eletrônico, pessoas com vistas à venda de mercadorias, à prestação de um serviço ou a troca ou compartilhamento de bens ou serviços”<sup>214</sup>.

Deve-se apontar que em território francês, há forte doutrina acerca da responsabilidade social das empresas, que tem conceito amplo, podendo ser caracterizado como a responsabilidade corporativa pelos impactos sociais e ambientais de suas ações e decisões.<sup>215</sup>, bem como requisito para o desenvolvimento sustentável, sendo que a dimensão desta responsabilidade que se volta às relações laborais se enquadra no desenvolvimento social sustentável<sup>216</sup>.

---

<sup>213</sup> Em tradução direta, a expressão se refere à ‘*plataformas de comunicação de maneira eletrônica*’, referidas neste trabalho simplesmente por ‘Plataformas Digitais’ diante da equivalência das expressões.

<sup>214</sup> FRANÇA *Code général des impôts*, Paris: Parlement français. Disponível em : < <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006069577/> >. Acesso em 05.01.2020.

<sup>215</sup> CANTEAU, Jean-Pierre, Kathia MARTIN-CHENUT, e Michel CAPRON. *Entreprise et responsabilité sociale en questions: savoirs et controverses*. Paris: Classiques Garnier, 2017, p.229.

<sup>216</sup> QUENAUDON, René. *Travail durable*. In: La RSE saisie par le droit: persoectives interne et internationale, por Kathia MARTIN-CHENUT e René QUENAUDON. Paris: A.Pedone, 2016, p 486.

Mais do que isso, a noção da responsabilidade social das empresas, e, a partir de então, das plataformas, impõe conteúdo ético nas tomadas de decisões. Nesse sentido, Isabelle Desbarats afirma o seguinte:

A questão de como garantir direitos e proteção social mínima para trabalhadores autônomos de plataformas digitais, sem prejudicar sua expansão, desde que possam atender às preocupações de nossas sociedades modernas nos níveis socioeconômico e ambiental, é uma resposta original que o legislador trouxe, que reflete uma abordagem francesa da "uberização" baseada na ideia de responsabilidade social das plataformas em relação aos trabalhadores que a utilizam: uma escolha que, em vista da apreensão, na França, do conceito de Responsabilidade Social Empresarial, acaba sendo singular sem o ser. Uma escolha curiosa, já que não vemos utilidade de recorrer a esse conceito imbuído de ética, quando o objetivo é impor aos atores envolvidos obrigações legalmente sancionadas; mas uma escolha que, ao mesmo tempo, não é fortuita, pois sabemos que a Responsabilidade Social da Empresa desperta, particularmente na França, inclinações da intervenção pública.<sup>217218</sup>

O legislador francês<sup>219</sup> prevê que será a plataforma responsável pelo ressarcimento por eventuais valores já adimplidos pelo trabalhador quando da contratação de seguro voluntário contra acidentes ou doenças, ou, se for o caso, a plataforma deverá, por si, contratar seguro nos mesmos moldes aos seguros contra acidentes e doenças que qualquer empregado francês é dignitário<sup>220</sup>. Estipulou-se, também, que as plataformas

---

<sup>217</sup> Tradução nossa de: *A la question de savoir comment assurer des droits et une protection sociale minimale aux travailleurs indépendants des plateformes numériques, sans pour autant entraver leur expansion dès lors qu'elles peuvent répondre aux préoccupations de nos sociétés modernes sur le plan socio-économique et environnemental, c'est une réponse originale que le législateur a apportée, qui reflète une approche française de « l'ubérisation » reposant sur l'idée d'une responsabilité sociale des plateformes vis-à-vis des travailleurs y recourant : un choix qui, au regard de l'apprehension, en France, de la notion de RSE, se révèle singulier sans l'être. Un choix curieux puisque l'on ne voit pas en quoi il est utile de recourir à ce concept empreint d'éthique, alors que l'objectif est d'imposer aux acteurs visés des obligations juridiquement sanctionnées ; mais un choix qui, simultanément, n'est pas fortuit tant on sait que la RSE suscite, particulièrement en France, des velléités d'encadrement public*".

<sup>218</sup> DESBARATS, Isabelle. "Quel statut social pour les travailleurs des plateformes numériques? La RSE en renfort de la loi." In: Les professions (dé)réglementées, por Hélène SIMONIAN-GINESTE e Sarah TORRICELLI-CHRIFI. Edição Kindle. Toulouse: Presses de l'Université Toulouse 1 Capitole, 2019.

<sup>219</sup> FRANÇA *Code du Travail*, Paris: Parlement français. Disponível em : < [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\\_lc/LEGITEXT000006072050](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050)>. Acesso em 05.01.2020.

<sup>220</sup> Diz o artigo L7342-2 do *Code du Travail*, não-paginado: *Lorsque le travailleur souscrit une assurance couvrant le risque d'accidents du travail ou adhère à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail mentionnée à l'article L. 743-1 du code de la sécurité sociale, la plateforme prend en charge sa cotisation, dans la limite d'un plafond fixé par décret. Ce plafond ne peut être supérieur à la cotisation prévue au même article L. 743-1.*

Em tradução nossa: Quando o trabalhador contrata um seguro que cobre o risco de acidentes industriais ou assina o seguro voluntário no campo de acidentes industriais mencionado no artigo L. 743-1 do código de seguridade social, a plataforma se encarrega sua contribuição, dentro do limite de um teto fixado por decreto. Esse limite não pode ser superior à contribuição prevista no mesmo artigo L. 743-1.

deverão arcar também com os custos da manutenção dos programas de acesso à formação profissional aos trabalhadores das plataformas<sup>221</sup>.

Além disso, a legislação em comento trouxe garantias típicas do Direito do Trabalho que passaram a ser asseguradas aos trabalhadores de plataformas digitais, sendo elas: i) a previsão expressa da possibilidade de organização e participação em entidade sindical<sup>222</sup> e; ii) a possibilidade de recusa de serviços em conjunto pelos trabalhadores – ou seja, exercício do direito de greve<sup>223</sup>.

A legislação francesa, nesse aspecto, não buscou reclassificar os trabalhadores autônomos de plataformas em trabalhadores empregados, os quais tem garantido todo o sistema social composto por normas trabalhista e previdenciárias garantindo direitos específicos, como salário-mínimo, jornada máxima, previdência social, entre tantos outros.

Por outro lado, porém, Céline Castets-Renard, sugere que a referida alteração possibilitou o surgimento de *tertium genus* laboral: categoria intermediária entre o trabalhador apoiado pelo contrato típico de emprego, com ampla regulamentação, e seu

---

<sup>221</sup> Diz o artigo L7342-3 do *Code du Travail*: *Le travailleur bénéficie du droit d'accès à la formation professionnelle continue prévu à l'article L. 6312-2. La contribution à la formation professionnelle mentionnée à l'article L. 6331-48 est prise en charge par la plateforme.*

Em tradução nossa: O trabalhador se beneficia do direito de acesso à formação profissional contínua prevista no artigo L. 6312-2. A contribuição para a formação profissional mencionada no artigo L. 6331-48 é coberta pela plataforma.

<sup>222</sup> <sup>222</sup> Diz o artigo L7342-6: *Les travailleurs mentionnés à l'article L. 7341-1 bénéficient du droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs.*

Em tradução nossa: Os trabalhadores mencionados no artigo L. 7341-1 se beneficiam do direito de formar uma organização sindical, de se unir a ela e de reivindicar seus interesses coletivos por meio dela.

<sup>223</sup> Diz o artigo L7342-5: *Les mouvements de refus concerté de fournir leurs services organisés par les travailleurs mentionnés à l'article L. 7341-1 en vue de défendre leurs revendications professionnelles ne peuvent, sauf abus, ni engager leur responsabilité contractuelle, ni constituer un motif de rupture de leurs relations avec les plateformes, ni justifier de mesures les pénalisant dans l'exercice de leur activité.*

Em tradução nossa: A recusa organizada de prestar seus serviços organizados pelos trabalhadores mencionados no artigo L. 7341-1, com o objetivo de defender suas demandas profissionais, não pode, exceto abusos, envolver sua responsabilidade contratual ou constituir motivo de violação de suas obrigações profissionais. relacionamentos com plataformas ou justificar medidas que os penalizem no exercício de suas atividades.

antípoda, o trabalhador autônomo, com completa ausência de regulamentação social. Nesse sentido, argumenta que

Se analisarmos todas essas disposições, podemos ver a intenção do legislador de criar um terceiro status entre o empregado e o trabalhador autônomo, sem realmente concretizá-lo. A terceira maneira é expressa aqui pelo fato de que o trabalhador, juridicamente independente, mas muitas vezes economicamente dependente, se beneficiará de certas proteções, em princípio reservadas ao empregado<sup>224225</sup>

É certo, no entanto, que frente a necessidade de estabelecimento de balizas mínimas a regulamentar o trabalho intermediado por meio das plataformas digitais, concedeu-se a tais trabalhadores direitos decorrentes de regras impositivas às novas relações laborais, mesmo diante da inexistência do típico contrato de trabalho assalariado, subordinado e por prazo indeterminado.

E isso foi operacionalizado, justamente, por meio de incentivos ao diálogo social, com o fortalecimento de institutos do Direito Coletivo do Trabalho.

Nessa perspectiva, tem-se que o contemporâneo Direito do Trabalho francês assume as características que Enoque Ribeiro dos Santos, já em 1999, predizia como sendo fator indispensável e primordial para a atualização e modernização do ramo legislativo em questão:

[...] o Direito do Trabalho precisa assumir, sob esta nova configuração jurídica, mais estendida, com a ampliação de seu campo de atuação, o verdadeiro papel que a sociedade espera, expandindo seus institutos para regular novas formas de trabalho e emprego, bem como influenciando direta e positivamente na formulação de políticas micro e macroeconômicas e no combate ao desemprego, para que não venha cada dia mais a minorar seu grau de influência e acabar sendo incorporado no futuro por um outro ramo do Direito ou cair em desuso pelo distanciamento da realidade<sup>226</sup>.

Portanto, se o legislador volta os olhos à realidade das inovações tecnológicas impactantes no mercado de trabalho, por consequente, cumpre a função de modernizar e atualizar o Direito do Trabalho.

---

<sup>224</sup> Tradução nossa de: *Si on analyse l'ensemble de ces dispositions, on peut entrevoir la volonté du législateur de créer un troisième statut entre le salarié et le travailleur indépendant, sans vraiment le parachever. La troisième voie se traduit ici par le fait que le travailleur, juridiquement indépendant mais souvent économique dépendant, va bénéficier de certaines protections, en principe réservées au salarié*

<sup>225</sup> CASTETS-RENARD, Céline. “*Les plateformes de l'économie numérique, facteur de rupture des activités des professions réglementées.*” In: *Les Professions (dé)réglementées: Bilans et perspectives juridiques*, por Hélène SIMONIAN-GINESTE e Sarah TORRICELLI-CHRIFI. Edição Kindle. Toulouse: Presses de l'Université Toulouse 1 Capitole, 2019, não-paginado.

<sup>226</sup> SANTOS, *Op. Cit.*, 1999, p.62.

O reconhecimento do direito de criação ou mesmo a participação em entidade sindical, alinhado à possibilidade do exercício do direito de greve mostra intenção legislativa de, ao menos possibilitar a ativação de canal de comunicação entre trabalhadores e as plataformas para que, diante da autonomia privada, encontrem composição adequada aos interesses de classe de tais entidades.

Assim, garante-se nível instrumental de possibilidades aptas a garantir outros tantos direitos obtidos por meio da negociação coletiva. Observa-se que, pelo regramento jurídico em vigor, a possibilidade de melhoria e diminuição dos conflitos entre plataformas e trabalhadores, necessariamente, será intermediada mediante negociação coletiva.

### 3.2.2. Direito à participação e formação de entidade sindical

No que tange aos trabalhadores de plataforma, Isabelle Desbarats, aponta que a possibilidade de composição por meio de entidade sindical coletiva, é garantia que embora não seja inédita, reveste-se de ímpar relevância, e encontra consonância na legislação comunitária e internacional<sup>227</sup>

Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho, com vistas à elucidar o fenômeno dos trabalhadores de plataforma em âmbito internacional, asseverou a forte necessidade de se possibilitar e, sobretudo, assegurar a atuação sindical destes trabalhadores:

Independentemente de sua classificação como empregados ou trabalhadores autônomos, os crowdworkers devem ter o direito de liberdade de associação e negociação coletiva. O fato de que a lei de concorrência atual possa, em algumas jurisdições, proibir os trabalhadores independentes de plataforma de organizar e negociar acordos coletivos com operadores de plataforma não é um argumento que os trabalhadores de plataforma não devem ter permissão para organizar, mas um argumento para a revisão da lei da concorrência<sup>228229</sup>

---

<sup>227</sup> DESBARATS, Isabelle. *Op. Cit.* não-paginado.

<sup>228</sup> Tradução nossa de: *Regardless of their classification as employees or self-employed “independent” workers, crowdworkers should have the right of freedom of association and collective bargaining. The fact that current competition law may in some jurisdictions prohibit self-employed platform workers from organizing and negotiating collective agreements with platform operators is not an argument that platform workers should not be allowed to organize, but an argument for revising competition law.*

<sup>229</sup> BERG, Janine, Marianne FURRER, Ellie HARMON, Uma RANI, e M Six SILBERMAN. *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world.* Geneva: International Labour Organization - ILO, 2018, não-paginado.

No referido estudo, datado de 2018, vê-se a chancela da Organização Internacional do Trabalho acerca da posição adotada desde 2016 pela França.

Nessa perspectiva, conforme asseveram Valério De Stefano e Antonio Aloisi, em obra conjunta, há particularidades no trabalho em plataforma que, mesmo diante da inexistência de vínculo formal de emprego, há nítida similitude com o trabalho subordinado típico, exigindo, por consequente, direitos instrumentais comuns à tais trabalhadores:

A esse respeito, os direitos coletivos de trabalho podem desempenhar um papel crucial. A liberdade de associação e o direito à negociação coletiva e à ação coletiva, agindo como 'direitos facilitadores', podem tornar efetivos os direitos trabalhistas para trabalhadores fora do padrão clássico, sem a necessidade de recorrer a mecanismos de proteção e aplicação individuais onerosos e intimidadores, como procedimentos de queixas ou processos judiciais, reivindicações. Eles também podem ser fundamentais na tomada de práticas de negócios, como "gerenciamento por algoritmos" e decisões gerenciais baseadas na classificação dos clientes, mas também na alocação de turnos de trabalho para trabalhadores casuais, mais transparentes e justos (2018, n.p.).<sup>230231</sup>

Por este mesmo ângulo, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, em obra sobre os impactos da tecnologia sobre o mercado de trabalho, aponta o seguinte:

Na proteção do trabalhador, também é imprescindível a negociação coletiva, preconizada pela OIT e em diversos tratados internacionais, como forma de solucionar os conflitos coletivos de trabalho, pela autonomia privada coletiva, de modo a aprimorar o sistema jurídico trabalhista, com a celebração de instrumentos normativos, e alcançar a paz social<sup>232</sup>

Desta forma, pode-se apontar a existência das seguintes entidades coletivas específica de trabalhadores de plataforma: *Collectif des livreurs autonomes de Paris – CLAP*; *Collectif des Coursiers de Lille Métropole – CCLM*; *Syndicat CGT des coursiers à vélo de la Gironde*; *Syndicat des Chauffeurs Prives/VTC*, no qual muitos motoristas da plataforma da Uber filiam-se.

---

<sup>230</sup> Tradução nossa de: *In this respect, collective labour rights may play a crucial role. Freedom of association, and the right to collective bargaining and collective action, acting as 'enabling rights' can make labour rights effective for non-standard workers without the need to recur to burdensome and intimidating individual protection and enforcement mechanisms such as grievance procedures or judicial claims. They can also be pivotal in making business practices such as 'management by algorithms', and managerial decisions based on customers' rating, but also the allocation of work shifts to casual workers, more transparent and fair*

<sup>231</sup> DE STEFANO, Valerio, e Antonio ALOISI. "Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers." SSRN - Social Science Research Network. 18/02/2018. Disponível em <[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3125866](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3125866)> Acesso em 25/10/2019.

<sup>232</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Sociedade, tecnologia e a luta pelo emprego*. São Paulo: LTr, 2018, p.127.

### 3.2.3. O movimento de recusa de serviços em conjunto

Mais uma vez, o legislador francês trouxe garantia constitucional até então restrita aos trabalhadores regidos por contratos típicos para os trabalhadores de plataformas digitais, ao assim prever no artigo 7342-5 do *Code du Travail*:

A recusa coletiva de prestar seus serviços organizados pelos trabalhadores mencionados no artigo L. 7341-1, com o objetivo de defender suas demandas profissionais, não pode, exceto abusos, envolver sua responsabilidade contratual ou constituir motivo de violação de suas obrigações profissionais. relacionamentos com plataformas ou justificar medidas que os penalizem no exercício de suas atividades.<sup>233</sup>

Veda-se, portanto, a aplicação de punições ou represálias aos trabalhadores grevistas, que jamais podem ser desligados das plataformas simplesmente por conta do exercício do referido direito.

Nesse sentido, embora inexista no dispositivo em comento o vocábulo *grève*, tem-se que a descrição feita pelo legislador coincide com os elementos clássicos do direito de paralização, quais sejam, a atuação conjunta de interrupção das atividades por iniciativa dos trabalhadores, com fito a reivindicar melhores condições sociais, econômicas e jurídicas, por meio diálogo social.

Tal como sustenta Jean-Emmanuel Ray, o direito ao exercício da greve esteja intimamente relacionado ao conceito de subordinação<sup>234</sup>, pressupondo o antagonismo entre empregadores e empregados estabeleceu-se, porém, tal garantia também aos trabalhadores de plataforma.

De qualquer forma, é de se concluir que o legislador francês caminha no sentido de expandir a proteção dos trabalhadores que não exercem seu mister albergados pelos institutos típicos e protetivos contratos de trabalho, não excluindo, porém, a proteção representada por elementos básicos para a supremacia dos acordos coletivos e pleno exercício da autonomia sindical.

---

<sup>233</sup> Tradução nossa de: *Les mouvements de refus concerté de fournir leurs services organisés par les travailleurs mentionnés à l'article L. 7341-1 en vue de défendre leurs revendications professionnelles ne peuvent, sauf abus, ni engager leur responsabilité contractuelle, ni constituer un motif de rupture de leurs relations avec les plateformes, ni justifier de mesures les pénalisant dans l'exercice de leur activité.*

<sup>234</sup> RAY, Jean-Emmanuel. *Droit du Travail: Droit vivant*. 16ª Edição. Rueil-Malmaison: Editions Liaisons, 2007, p.598.

### 3.3. O Modelo italiano

A tradição laboral brasileira vem de herança italiana. Nesse sentido, o recurso ao direito comparado em matéria laboral com as regulações italianas enriquece os debates e a compreensão jurídica de qualquer instituto.

Nesse sentido, o presente trabalho volta os olhos para a regulação laboral italiana, em perspectiva de direito comparado, analisando, de início, breve período recente, com as reformas laborais executada naquela península para, adiante, analisar a forma e método de regulação laboral do trabalho em plataformas digitais.

#### 3.3.1. Parassubordinação, a Reforma Biaggi, o Jobs Act e a regulamentação trabalhista para o século XXI

Assim como o sistema normativo brasileiro e tantos outros, o sistema normativo italiano conta com a dicotomia entre as figuras do trabalho subordinado e autônomo, em que a identificação da subordinação “representa passagem crucial e inevitável para a identificação da regulamentação protetiva ela aplicável”<sup>235</sup>.

No entanto, desde 1973, por alterações no regramento do direito processual do trabalho, há o reconhecimento de figuras que, diante da continuidade na colaboração coordenada, ainda que situadas no campo do trabalho autônomo, merecem tratamento diferenciado, sendo lhes garantido o rito processual laboral<sup>236</sup>.

Não se trata propriamente da existência de uma figura que constitua *tertium genus* entre subordinação e autonomia, mas sim de uma área fronteira entre o trabalho autônomo e as figuras subordinadas<sup>237</sup>.

De qualquer forma, a referida inovação legislativa trouxe ao plano dogmático regulação de situações que se caracterizam com contornos “para além da

---

<sup>235</sup> CAVALLINI, Gionata. *Impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho: qualificação do vínculo e subordinação*. In *Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: Uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020. p.55.

<sup>236</sup> SUPPIEJ, Giuseppe; DE CRISTOFARO, Marcello; CESTER, Carlo. *Diritto del lavoro: il rapporto individuale*. Padova: Cedam, 2005, 3ª Edição, p.44

<sup>237</sup> BOTTINI, Aldo; FALASCA, Giampiero; ZAMBELLI, Angelo. *Manuale de Diritto del Lavoro*. Milão: Gruppo24Ore, 2019, 8ª Edição, p.78.

subordinação”<sup>238</sup>, criando uma espécie de “redimensionamento do Direito do Trabalho”<sup>239</sup>.

Conforme a lição de Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, “o trabalho parassubordinado é o meio termo entre o trabalho subordinado e o autônomo”; pois neste caso há “uma liberdade maior quanto ao exercício da sua atividade laborativa, sendo que, no máximo, a ingerência do tomador dos serviços é indireta na condução da prestação dos serviços”<sup>240</sup>.

Na concepção peninsular, prevalece a autonomia na prestação do trabalho, “mas sua organização é vinculada à atribuição de algum tipo de poder de controle e coordenação a cargo do tomador de serviços”<sup>241</sup>. Além disso, abrange modalidades de trabalho não subordinadas, tais como “a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas”<sup>242</sup>.

Nesse sentido, há que se apontar que as atividades encontradas na referida zona fronteira são identificadas pela ausência de algumas características típicas do contrato formal de trabalho, em especial pela existência de autonomia do trabalhador em relação à empresa, eis que se limita a realizar um trabalho específico, comprometendo-se a um determinado resultado, mas sem incidir em “*un’attività eterodiretta*”<sup>243</sup>. Ou seja, sem a característica da “*ajenidade*” conforme a definição de Manuel Alonso Olea<sup>244</sup>, ou não se identificando como a figura do trabalho por conta alheia<sup>245</sup>.

---

<sup>238</sup> SILVA, Otávio Pinto e. *Subordinação, Autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2004, p. 102

<sup>239</sup> DE BARROS, *Op. Cit.*, 2009, p. 291.

<sup>240</sup> JORGE NETO; CAVALCANTE. *Op. Cit.*, 2018, não-paginado.

<sup>241</sup> SILVA, Otávio Pinto e. *Subordinação, Autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2004, p. 104

<sup>242</sup> NASCIMENTO, *Op. Cit.*, p. 579

<sup>243</sup> BOTTINI; FALASCA; ZAMBELLI *Op. Cit.*, p.78.

<sup>244</sup> ALONSO OLEA, *Op. Cit.*, p. 196

<sup>245</sup> PLÁ RODRIGUEZ, *Op. Cit.*, p.41

A diminuição de custos e a flexibilidade asseguraram o crescimento das contratações de autônomos com os traços indicados, identificando-as como figuras do “co.co.co”: colaborações, coordenadas e contínuas<sup>246</sup>.

Amplamente aceitas na economia, o grande número de contratação de autônomos com características de parassubordinados alastrou-se, contando, inclusive, com posterior reação do ordenamento jurídico, impondo o aumento dos encargos previdenciários como desestímulo à simulação de relações autônomas, mas que se mostrou insuficiente<sup>247</sup>.

Persistia a simulação de contratação de supostos “co.co.co” que, na realidade, tratavam-se de verdadeiros trabalhadores subordinados contratados, porém com contribuição previdenciária a menor e com maiores flexibilidades contratuais - em especial com regime simplificado para o término do contrato de trabalho<sup>248</sup>.

Posteriormente, o regramento em questão fora objeto de alterações legislativas e novas previsões legais passaram a orbitar os institutos em questão.

Especialmente no ano de 1995, por meio da *legge 335/1995*, impôs-se a obrigação de contribuição previdenciária a algumas categorias e o regramento ainda teve por objeto a regulação de atividades exercidas sem limitação de subordinação - agora com uso de meios organizados e com remuneração periódica pré-estabelecida<sup>249</sup>.

Mais adiante, agora já no início do século XXI, em 2003, o sistema normativo italiano passou por nova reforma trabalhista com a finalidade de assegurar maior empregabilidade, maior liberdade e dignidade aos trabalhadores. Para isso, adotou diversas figuras como os contratos: de trabalho intermitente (*contrato di lavoro intermitente*); de trabalho compartilhado (*contratto di lavoro ripartito*); de tempo parcial (*contratto di lavoro a tempo parziale*); e de trabalho a projeto (*contrato di lavoro a*

---

<sup>246</sup> GAETA, Lorenzo. *Il Lavoro e Il Diritto: um percorso storico*. Bari: Cacucci, 2013, p. 83.

<sup>247</sup> SUPPIEJ; DE CRISTOFARO; CESTER. *Op. Cit.*, p.44

<sup>248</sup> GAETA, Lorenzo. *Il Lavoro e Il Diritto: um percorso storico*. Bari: Cacucci, 2013, p. 83.

<sup>249</sup> BOTTINI; FALASCA; ZAMBELLI *Op. Cit.*, p.79.

*progetto*), com sua disciplina dentro do contexto das relações de colaboração, coordenação e continuidade<sup>250</sup>.

De acordo com a *Riforma Biagi*, todas estas figuras teriam legitimidade e aplicabilidade desde que desenvolvidas dentro de um contexto de um ou mais projetos específicos de trabalho (“*progetti specifici*”), determinados pelo tomador (cliente) e gerenciados de forma independente pelo prestador. Uma vez ausentes tais circunstâncias, faria sobrepor a subordinação típica do contrato de trabalho<sup>251</sup>.

Ou seja, uma vez ausentes os requisitos de especificidade de projeto ou na falta de gerenciamento autônomo, deveria recair a configuração jurídica do trabalho subordinado, especificando, assim, um contexto anti-simulatório<sup>252</sup>.

Limitar-se-ia, igualmente, à compreensão de que colaboração não pode ser considerada ocasional quando executada por mais de 30 dias no mesmo ano civil ou quando a remuneração fosse superior a €5.000,00<sup>253</sup>.

Nesse sentido, em que pese as inovações no sentido de se trazer maior previsibilidade e a farta gama de novas modalidades de contratos, no ano de 2014 a disciplina do contrato a projeto foi totalmente revogada pelo *Jobs Act (Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81)*<sup>254</sup>.

As alterações advindas do ‘*Jobs Act*’ miraram a revisão da proteção dos contratos de trabalho e ainda limitaram o uso das referidas figuras atípicas de contratação (o chamado ‘co.co.co’, o *lavoro ripartito*, entre outras), em verdadeiro esforço para conter a segmentação das formas de contrato laboral<sup>255</sup>.

---

<sup>250</sup> BRIGNONE, Alessandro; TARTAGLIONE, Luca. *L'evoluzione del diritto del lavoro dopo la riforma Biagi: aggiornato alla sentenza n. 50/2005 della Corte Costituzionale*. Milão: Giuffrè Editore, 2005, p.4

<sup>251</sup> BOTTINI; FALASCA; ZAMBELLI *Op. Cit* , p.78.

<sup>252</sup> SUPPIEJ; DE CRISTOFARO; CESTER. *Op. Cit* , p.47

<sup>253</sup> GALANTINO, Luisa. *Diritto del Lavoro*. Torino: G.Giappichelli Editore. 2006, 14ª Edição, 24.

<sup>254</sup> BOTTINI; FALASCA; ZAMBELLI *Op. Cit* , p.79.

<sup>255</sup> PINELLI, Dino et al, *The recente reform of the labour market in Italy: A Review*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2017, p. 6.

Há que se apontar que, no país que brindou a dogmática jus laboral com os conceitos da subordinação e a proteção decorrente das circunstâncias de parassubordinação, a legislação trabalhista passa por constantes modificações.

Ainda neste debate no ano de 2019, através de mais alterações legislativas, o legislador italiano passou a regular especificamente os trabalhadores de plataformas digitais.

### 3.3.2. A autonomia dos trabalhadores de plataforma no país da subordinação e parassubordinação

Historicamente, é a partir da doutrina italiana que se concebe a subordinação como elemento formador e identificador do contrato de trabalho<sup>256</sup>. Igualmente se atribui à doutrina peninsular a criação da conceituação da parassubordinação<sup>257</sup>.

A seu turno, a doutrina laboral brasileira, por vezes, apontou que a conceituação da parassubordinação talvez fosse útil à regulamentação do fenômeno do labor por meio de plataformas - sistemática da atual fase do capitalismo que cada dia mais ocorre nas mais diversas atividades laborais.

Pedro Paulo Teixeira Manus e Suely Ester Gitelman, apontam que “a parassubordinação, vigente no Direito italiano, é um meio caminho para que seja satisfeita esta zona cinzenta, inserida entre o empregado subordinado e o autônomo”<sup>258</sup>.

A referida posição é ecoada na doutrina nacional, eis que é possível defender que os trabalhadores da plataforma do Uber “possam vir a ser enquadrados como trabalhadores parassubordinados, gozando de uma proteção muito maior do que a oferecida ao autônomo comum”<sup>259</sup>. Aponta-se também que “o fenômeno da “uberização”

---

<sup>256</sup> JORGE NETO; CAVALCANTE. *Op. Cit.*, p.285.

<sup>257</sup> SILVA, *Op. Cit.*, p. 102

<sup>258</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira; GITEMAN, Suely Ester. *O futuro das relações entre empregado e empregador*. In Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 85, n. 4, p. 31, out./dez. 2019.

<sup>259</sup> PRATA, Marcelo Rodrigues. *O Pluralismos jurídico como alternativa à anomia referente ao fenômeno da "uberização" nas relações de trabalho*. Revista da Academia Brasileira de Direito do Trabalho: O Direito do Trabalho, hoje: novas tendências do Direito do Trabalho Contemporâneo: vol. XXIII, nº 23 (2018-2020). p.51.

dá nítidos sinais de trabalho subordinado ou, no mínimo, do trabalho parassubordinado”<sup>260</sup>.

No entanto, é certo que pelas inovações trazidas pela *legge* n. 128/2019<sup>261</sup> o legislador italiano deixou de tratar os trabalhadores de plataformas como parassubordinados e equiparou-os aos trabalhadores autônomos, mas permitindo em certas circunstâncias a configuração do vínculo laboral típico do contrato de trabalho.

Isso porque, existindo as características que naquele sistema demonstram a heterorganização da prestação de serviços - ou seja, o trabalho por conta alheia – subsiste ainda a possibilidade de reconhecimento do status de trabalhador subordinado, carecedor de toda proteção da relação típica de emprego<sup>262</sup>.

Tudo isso é corroborado pelo *Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81*<sup>263</sup>, decorrente da Lei 2 de novembro de 2019 n. 128, o qual prevê regras específicas de tutela da atividade laboral realizada por meio de plataformas digitais e, em especial, a atividade laboral dos entregadores motociclistas ou ciclistas<sup>264</sup>,

Nesse sentido, muito além da discussão acerca da existência de subordinação nas pactuações de labor em plataformas digitais, o legislador italiano optou pela regulação com criação de direitos mínimos a estes trabalhadores.<sup>265</sup>

Tais trabalhadores devem ter seu contrato de trabalho de forma escrita, sendo que a lei determina que devam receber informações de seus interesses e direitos e sua

---

<sup>260</sup> ALVES, Eliete Tavelli. *A parassubordinação e a utilização de plataformas digitais na captação de mão de obra*. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 10, n. 95, (janeiro 2021), p. 88.

<sup>261</sup> ITÁLIA. *Legge 2 novembre 2019, n. 128*. Roma: Presidente Della Repubblica. Disponível em: <<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2019-11-02;128>>. Acesso em 15.03.2022.

<sup>262</sup> DI MEO. *Le tutele in caso di disoccupazione nella l.n. 128/2019*. *Labour & Law Issues*, 6(1), 35–58. Disponível em <<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/11259>> , acesso em 21.05.2022.

<sup>263</sup> ITÁLIA. *Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81*. Roma: Presidente Della Repubblica. Disponível em: <<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2015;81~art25-com3>>. Acesso em 15.03.2022.

<sup>264</sup> DE PETRIS, Pietra. *Le tortuose prospettive di tutela del lavoro tramite piattaforma digitale*. Disponível em <[https://www.massimariogiurisprudenzadellavoro.it/Article/Archive/index\\_html?ida=153&idn=15&idi=-1&idu=-1](https://www.massimariogiurisprudenzadellavoro.it/Article/Archive/index_html?ida=153&idn=15&idi=-1&idu=-1)>, acesso em 21.05.2022.

<sup>265</sup> CARRÁ, Simone. *Non solo lavoretti: verso un nuovo statuto del Lavoro*. Torino: Rosenberg & Sellier, 2020, p.85.

segurança<sup>266</sup>, alinhando esta regulação aos princípios da informação, vigente no direito do trabalho da comunidade europeia<sup>267</sup>.

Por lei também se garante o direito à participação em sindicatos ou meios de representação em níveis nacionais que podem fixar critérios mínimos de remuneração. Diante de sua ausência, não se admitirá remuneração apenas com base na quantidade de entregas, mas com remuneração horária mínima, inclusive com remuneração ao menos 10% maior pelo trabalho noturno, em feriados ou em condições meteorológicas desfavoráveis<sup>268</sup>.

Além disso, também se aplica aos trabalhadores de plataformas de entregas a garantia antidiscriminatória de liberdade e dignidade do trabalhador, prevista aos empregados sujeitos aos contratos de subordinação<sup>269</sup>

Também se assegura a vedação à exclusão da plataforma, ou mesmo a redução de oferta de trabalho por eventual e mera recusa nos serviços ofertados<sup>270</sup>.

---

<sup>266</sup> No original, “*I contratti individuali di lavoro di cui all'articolo 47-bis sono provati per iscritto e i lavoratori devono ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza*”.

<sup>267</sup> CAVALCANTE, *Op. Cit.*, p. 73.

<sup>268</sup> Diz o artigo 47-quarter: *I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente piu' rappresentative a livello nazionale possono definire criteri di determinazione del compenso complessivo che tengano conto delle modalita' di svolgimento dela prestazione e dell'organizzazione del committente.*

Tradução Nossa: Os acordos coletivos estipulados pelos sindicatos e organizações patronais comparativamente mais representativos a nível nacional podem definir critérios de determinação da remuneração global que tenham em conta os procedimentos de execução do serviço e a organização do cliente.

<sup>269</sup> Diz o artigo 47 quinquies,1: *Ai lavoratori di cui all'articolo 47-bis si applicano la disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della liberta' e dignita' del lavoratore previste per i lavoratori subordinati, ivi compreso l'accesso alla piattaforma.*

Tradução Nossa: Aos trabalhadores a que se refere o artigo 47-bis, aplicam-se os regulamentos anti-discriminação e de proteção da liberdade e dignidade do trabalhador previstos para os trabalhadores subordinados, incluindo o acesso à plataforma.

<sup>270</sup> No original: *L'esclusione dalla piattaforma e le riduzioni delle occasioni di lavoro ascrivibili alla mancata accettazione della prestazione sono vietate.*

Protege-se igualmente a privacidade dos dados pessoais dos trabalhadores, conforme o regulamento 679 do Parlamento Europeu<sup>271</sup>, garantindo proteção a dados sensíveis e particulares destes trabalhadores<sup>272</sup>.

Garante-se aos trabalhadores entregadores de plataformas digitais seguro contra acidentes de trabalho e doenças profissionais em qualquer modalidade de contratação, nos moldes do que se prevê para empregados em geral regidos pelo *Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro*<sup>273</sup>.

Nesse sentido, há que se apontar que, de forma mais limitada que a opção de regulação francesa, o legislador italiano inaugurou âmbito de proteção a trabalhadores de plataforma, independentemente do título de tutela que a eles se apliquem.

---

<sup>271</sup> UNIÃO EUROPEIA. *Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) (UE) 2016/679*. Estrasburgo: Parlamento Europeu. Disponível em < <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32016R0679> >. Acesso em 15.05.2022.

<sup>272</sup> Diz o artigo 47, sexies: *I dati personali dei lavoratori che svolgono la loro attività attraverso le piattaforme digitali sono trattati in conformità alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, e al codice di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196*

Tradução Nossa: Os dados pessoais dos trabalhadores que exercem as suas atividades através de plataformas digitais são tratados em conformidade com o disposto no Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, e com o código referido no diploma legislativo decreto de 30 de junho de 2003, n. 196

<sup>273</sup> Diz o artigo 47, septies: *I prestatori di lavoro di cui al presente capo sono comunque soggetti alla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali prevista dal testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124. Il premio di assicurazione INAIL e' determinato ai sensi dell'articolo 41 del citato decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965, in base al tasso di rischio corrispondente all'attività svolta. Ai fini del calcolo del premio assicurativo, si assume come retribuzione imponibile, ai sensi dell'articolo 30 del decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 1965, la retribuzione convenzionale giornaliera di importo corrispondente alla misura del limite minimo di retribuzione giornaliera in vigore per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale, rapportata ai giorni di effettiva attività'.*

Tradução Nossa: Os trabalhadores referidos neste capítulo estão, em qualquer caso, sujeitos à cobertura obrigatória do seguro contra acidentes de trabalho e doenças profissionais prevista no ato consolidado referido no decreto do Presidente da República de 30 de Junho de 1965, n. 1124. O prémio de seguro do INAIL é determinado nos termos do artigo 41.º do referido decreto do Presidente da República n. 1.124 de 1965, com base na taxa de risco correspondente à atividade exercida. Para efeitos do cálculo do prémio de seguro, assume-se como remuneração tributável, nos termos do artigo 30.º do decreto do Presidente da República n.º 1.124, de 1965, a diária convencional de valor correspondente ao valor da diária mínima em vigor para todas as contribuições devidas na área previdenciária e assistencial, em relação aos dias de atividade efetiva.

É verdade que a doutrina italiana critica a limitação de aplicação da regulação em questão a apenas entregadores e motoristas<sup>274</sup>. No entanto, a inovação legislativa em questão assegurou aumento na proteção de direitos sociais dos trabalhadores.

### 3.4. O Modelo português

A comparação e o estudo da legislação lusitana enriquecem o presente trabalho eis que, além da similitude linguística, há que se apontar as similitudes culturais e o constante intercâmbio entre as doutrinas do Brasil e de Portugal.

Muito mais do que isso, a opção legislativa portuguesa traz em si regulamentação ímpar para o trabalho de plataforma, especificamente para transportadores urbanos de passageiros intermediados por plataforma, atraindo, assim, a necessidade de breves notas no presente trabalho.

Embora seja verdade que a regulação em comento seja limitada determinada classe e modelo de atuação de empresas de plataforma, há de se notar sua criatividade e contribuição no debate voltado à regulamentação de direitos mínimos para os trabalhadores de plataforma, conforme será demonstrado.

#### 3.4.1. A opção legislativa portuguesa: o operador de plataformas

No ano de 2018 o legislador português editou a Lei 45/2018, passando a regulamentar o regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica<sup>275</sup>.

Entre outros pontos, a nova regulação trouxe ao sistema jurídico português duas inovações que devem ser detalhadas.

A primeira delas foi o estabelecimento legal de uma nova figura econômica e social, qual seja o Operador de TVDE, que, nos próprios termos da Lei, surge como intermediário entre as plataformas e os motoristas com o dever de “observar todas as

---

<sup>274</sup> CARRÁ, *Op. Cit.*, p.83.

<sup>275</sup> PORTUGAL. *Lei nº 45/2018 de 10 de agosto de 2018 – Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica*. Lisboa: Assembleia da República. Disponível em < <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/45-2018-115991688>>. Acesso em 15.06.2022.

vinculações legais e regulamentares relevantes para o exercício da sua atividade, incluindo as decorrentes da legislação laboral”<sup>276</sup>.

Além disso, de acordo com a Lei em comento, na relação econômica da utilização de plataforma de serviço de transporte de passageiro em Portugal tem-se quatro entidades, quais sejam: i) o usuário da plataforma (o passageiro); ii) o motorista; iii) a própria plataforma que gerencia o aplicativo e; iv) o operador de TVDE com o qual o motorista deve ser vinculado mediante contrato escrito<sup>277</sup>.

Ou seja, a relação que, anteriormente à lei em questão, era tripartite – tal como usualmente são as relações decorrentes das atividades de plataformas –, passa a ser integrada por quatro figuras fundamentais.

A segunda inovação decorrente da Lei 45/2018 foi no aspecto laboral, eis que, a partir da criação da figura intermediária entre plataforma e motoristas especificou-se o seguinte:

Ao vínculo jurídico estabelecido entre o operador de TVDE e o motorista afeto à atividade, titulado por contrato escrito assinado pelas partes, e independentemente da denominação que as partes tenham adotado no contrato, é aplicável o disposto no artigo 12.º do Código do Trabalho<sup>278279</sup>

Já em relação ao vínculo entre o motorista e a própria plataforma, a doutrina aponta que caso a “lei não mencione qualquer vínculo laboral entre o motorista e a plataforma eletrônica não quer dizer que inexista uma relação”<sup>280</sup>.

---

<sup>276</sup> Diz o artigo 9º, 2: O operador de TVDE observa todas as vinculações legais e regulamentares relevantes para o exercício da sua atividade, incluindo as decorrentes da legislação laboral, de segurança e saúde no trabalho e de segurança social.

<sup>277</sup> Diz o artigo 10º, 2, e: Dispor de um contrato escrito que títule a relação entre as partes.

<sup>278</sup> Diz o artigo 12º do Código do Trabalho: Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma actividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verificarem algumas das seguintes características: a) A actividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado; b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da actividade; c) O prestador de actividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma; d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de actividade, como contrapartida da mesma; e) O prestador de actividade desempenhe funções de direcção ou chefia na estrutura orgânica da empresa.

<sup>279</sup> PORTUGAL. *Código do Trabalho*. Lisboa: Assembleia da República. Disponível em <<https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46719375>>. Acesso em 15.06.2022.

<sup>280</sup> DAMBROS, Nirsan Grillo Gomes. DO Ó, Juliete Lima. *A ascensão da economia de plataforma na era da informação e seus efeitos sobre o trabalho: flexibilização, precarização e repercussões do trabalho*

Desta forma, a regra em questão tem o certo efeito de impor a intermediação, por uma empresa, da atividade laboral por meio de plataforma digital, criando, naquele país, modelo distinto de atividade: não há elo com uma plataforma prestadora de serviços, mas deve haver vínculo com uma empresa que tem dever legal de zelar pela adequação da prestação de serviços.

Assim, ao que tudo indica, a intenção do legislador lusitano foi de contornar os judiciosos argumentos de que, na exploração de atividade por meio de plataforma, esta não o faz impondo subordinação ou heterodeterminação aos usuários-trabalhadores a ponto de viabilizar o liame contratual laboral típico, ainda mais diante da presunção de laboralidade.

Isso porque, tal como o sistema brasileiro, o sistema normativo lusitano admite a coexistência de contratos de trabalho tutelados pelo direito civil ao lado daqueles que são tutelados pelo Direito do Trabalho, carecedores, assim, de tutela legal específica<sup>281</sup>.

Maria do Rosário Palma Ramalho inclusive comenta o seguinte:

é reconhecido que o sistema português se encontra entre aqueles sistemas jurídicos que mais fortemente tutelam a posição dos trabalhadores, desde que há quase vinte cinco anos consagrou na Constituição o denominado ‘princípio da segurança do emprego’ art.53º da CRP) – recebendo a regra já estabelecida na primeira Lei dos Despedimentos posterior a 25 de abril de 1974 ( o DL nº 372-A/75, de 16 de Julho) - , sobre o qual se veio a desenvolver toda a regulamentação legal desta matéria.<sup>282</sup>

No que tange ao reconhecimento, formação e existência do vínculo contratual empregatício, é bem conhecido na doutrina do referido país o conceito da heterodeterminação<sup>283</sup> que, assim como a relatada *ajenidade*<sup>284</sup>, ou a própria subordinação

---

*uberizado em Portugal*. In Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, v. 24, n33, 2021, p. 341.

<sup>281</sup> FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2006, 13ª Edição Reimpressão, p.143

<sup>282</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Insegurança ou diminuição do emprego? O caso português*. In Estudos de Direito do Trabalho, v. I. Coimbra: Almedina, 2003, p.101.

<sup>283</sup> FERNANDES, *Op. Cit.*, p.146.

<sup>284</sup> ALONSO OLEA, *Op. Cit.*, p. 196.

do sistema brasileiro, é elemento caracterizador e identificador do contrato tutelado pelo direito do trabalho.

Mais uma vez nos dizeres de Maria do Rosário Palma Ramalho, “o elemento da subordinação é reconduzido por alguma doutrina ao conceito, linguisticamente mais neutro e privatisticamente mais aceitável, de heterodeterminação, comum à generalidade das obrigações de conteúdo relativamente indeterminado”<sup>285</sup>.

Assim, a Lei de regulação do trabalho de plataformas de transporte de passageiros faz referência explícita ao artigo 12º do Código do Trabalho Português, dispositivo este que traz a presunção de laboralidade conforme *in verbis*:

1 - Presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre a pessoa que presta uma actividade e outra ou outras que dela beneficiam, se verificarem algumas das seguintes características:

- a) A actividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado;
- b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da actividade;
- c) O prestador de actividade observe horas de início e de termo da prestação, determinadas pelo beneficiário da mesma;
- d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de actividade, como contrapartida da mesma;
- e) O prestador de actividade desempenhe funções de direcção ou chefia na estrutura orgânica da empresa<sup>286</sup>

A referida presunção implica na seguinte possibilidade de que:

Num primeiro plano, o trabalhador terá de provar aquilo a que chamámos facto base ou base da presunção para daí se poder inferir a existência do facto presumido que, no nosso caso, consiste mais precisamente num facto presumido complexo ou num conjunto de factos presumidos: os elementos constitutivos da noção de contrato de trabalho, a saber, a actividade, a retribuição e a subordinação jurídica<sup>287</sup>.

Acerca da questão probatória da existência de liame contratual, João Amado Leal e Teresa Coelho Moreira aduzem que a referida regra tem o condão de atuar em contexto facilitador ao trabalhador, eis que

(...) a tarefa probatória do prestador de atividade resulta consideravelmente facilitada. Doravante, provando o prestador que, in casu, se verificam algumas daquelas características,

<sup>285</sup> RAMALHO, *Op. Cit.*, 2000, p.97.

<sup>286</sup> PORTUGAL. *Código do Trabalho*. Lisboa: Assembleia da República. Disponível em <<https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46719375>>. Acesso em 15.06.2022.

<sup>287</sup> VICENTE, Joana Nunes. *Noção de contrato de trabalho e presunção de laboralidade*. In *Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: presunção legal e método indiciário*. Colecção Formação Inicial, 2.<sup>a</sup> ed., CEJ. Lisboa, 2016, P. 75- 87. 77

a lei presume que haverá um contrato de trabalho, cabendo à contraparte fazer prova em contrário.<sup>288</sup>

Ou seja, tem-se que “no caso das presunções de laboralidade pretende-se, pois, facilitar a prova da existência de um contrato de trabalho em situações de dúvida”<sup>289</sup>. Desta forma, havendo dúvidas acerca da existência ou não de contrato de trabalho “a verificação de alguns indícios contratuais (teoricamente dois) possa ser suficiente para se entender que a relação jurídica em causa é um contrato de trabalho”<sup>290</sup>.

Portanto, em Portugal tem-se que de um lado a normatividade trabalhista franqueia entendimento que faz presumir a existência de liame contratual trabalhista em dadas circunstâncias. De outro, a regulação do trabalho em plataforma faz expressa menção, expondo que será aplicável às regras de presunção de laboralidade.

De qualquer forma, através da leitura atenta do dispositivo da Lei regulamentadora do trabalho em plataforma tem-se que não há determinação expressa do legislador no sentido de ser o vínculo empregatício o único tipo de elo possível entre os operadores de TVDE e os motoristas. Justamente por isso a proposta portuguesa não passou livre de críticas da doutrina juslaboralista, como se vê da seguinte posição de João Leal Amado e Teresa Coelho Teresa:

Em síntese, a nova lei, que estabelece o regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica, fazendo expressa remissão para a presunção de laboralidade constante do art. 12.º do CT, suscita, na sua vertente jurídico-laboral, duas questões fundamentais: a primeira, a de apurar até que ponto o modelo desenhado pela lei tem tradução na realidade da vida, porque esse modelo pressupõe a inexistência de qualquer contrato de trabalho entre a empresa operadora de plataforma tecnológica e o motorista, em virtude do aparecimento em cena de um outro ator, o operador de TVDE; a segunda, a da provável necessidade de atualizar os índices de subordinação jurídica vertidos no art. 12.º do CT, índices estes, porventura, adequados para o trabalho do Séc. XX, mas já não para o trabalho do Séc. XXI e da era digital em que agora quase todos vivemos e muitos trabalham<sup>291</sup>.

---

<sup>288</sup> AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho. *A lei portuguesa sobre o TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções*. In Revista do Tribunal do Trabalho da 15ª Região, nº 55, 2019, p. 205

<sup>289</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Delimitação do contrato de trabalho e presunção de laboralidade no novo Código do Trabalho – Breves notas*. In Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: presunção legal e método indiciário. Coleção Formação Inicial, 2.ª ed., CEJ. Lisboa, 2016, P. 70- 83. 63

<sup>290</sup> MARTINEZ, Pedro Romano et all. *Código do trabalho anotado*. Coimbra: Almedina, 2012, 10ª Edição, p. 131.

<sup>291</sup> AMADO; MOREIRA. *Op. Cit.*, 2019, p. 224.

Aponta-se, também, que a referida lei “não foi preparada para o mundo digital, ou seja, a forma como esse novo modelo de negócio vem se reinventando a cada instante fugiu ao modelo normal das relações laborais”<sup>292</sup>, eis que, conforme já sustentado no presente trabalho, as figuras das empresas de plataformas digitais detêm modelo de negócio dinâmico e de alta possibilidade de mutabilidade. Não há impedimento de que as plataformas modifiquem seu modelo de negócio para ainda furtar-se à aplicação da legislação em questão.

De qualquer forma, ainda que a referida regulamentação não estabeleça que a vinculação entre o Operador de TVDE e os motoristas deva, exclusivamente, constituir relação laboral típica, tem-se notícia de que, nos oito anos de atuação da plataforma Uber em Portugal – e seis desde a nova regulação –, criou-se superávit de 7.000 empregos no ramo de transporte individual de passageiros naquele país em relação ao período anterior à atuação da plataforma<sup>293</sup>.

Conforme já dito, a regulação em questão não passou incólume a críticas da doutrina. No entanto, constituiu pioneirismo e novidade apta a, ao menos temporariamente, garantir nível mínimo de civilidade nas atividades laborais exercidas por meio das plataformas de trabalho.

Assim, para os objetivos do presente trabalho, a regulamentação portuguesa acerca do exercício da atividade laboral de plataformas de transportes de passageiros mostra interessante cenário- ainda que longe de trazer definitivo alento à situação do trabalho em plataformas digitais- e, mesmo limitando-se a apenas uma única atividade exercida por meio de plataformas, incentiva o debate e simboliza solução adotada para a ausência de regulação específica para esta modalidade de labor.

---

<sup>292</sup> DAMBROS, Nirsan Grillo Gomes. Do Ó, Juliete Lima. *A ascensão da economia de plataforma na era da informação e seus efeitos sobre o trabalho: flexibilização, precarização e repercussões do trabalho uberizado em Portugal*. In Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, v. 24, n33, 2021, p. 341.

<sup>293</sup> UBER TECHNOLOGIES. *Uber e o TVDE em Portugal: A tecnologia ao serviço da comunidade*, disponível em <<uber.com/pt-pt/blog/TVDEemportugal>> acesso em 10.07.2022.

### 3.4.2. Direitos estabelecido para os motoristas de plataformas de trabalho TVDE

Conforme sustentado, embora a vinculação entre o usuário-trabalhador motorista com o operador de TVDE não seja necessariamente relação formal de emprego, é interessante notar que o legislador estabeleceu direitos mínimos a tais trabalhadores, independente da capitulação jurídica da atividade.

Com o espírito de mínima regulação da atividade laboral, há de se ter contrato por escrito entre as partes, sendo que ao motorista não é permitida a extrapolação de 10 horas de trabalho a cada 24 horas, impondo-se às plataformas a obrigação de implementar mecanismos que limitem a atividade diária<sup>294</sup>.

Às plataformas é permitida a cobrança de taxa máxima de 25% do valor de cada atividade realizada, sendo que, previamente à aceitação da corrida proposta, o motorista tem o direito de saber exatamente o valor determinado antes da contratação dos serviços, bem como a fórmula do cálculo do preço. Em prazo razoável, a plataforma deve expor ao motorista o código de cada uma das viagens realizadas, constando tempo de viagem, origem, destino e distância do percurso<sup>295</sup>.

A lei em comento também estabelece sanções financeiras às plataformas que deixem de cumprir as regras estabelecidas no diploma legal.

Assim, muito embora a regulação em questão seja tímida ao limitar-se a apenas uma categoria de atividade laboral prestada por meio de plataforma de trabalho e estipule poucos direitos aos usuários-trabalhadores, há que se reconhecer o pioneirismo lusitano.

---

<sup>294</sup> Diz o artigo 13º, 1 e 2: 1 - Os motoristas de TVDE não podem operar veículos de TVDE por mais de dez horas dentro de um período de 24 horas, independentemente do número de plataformas nas quais o motorista de TVDE preste serviços, sem prejuízo da aplicação das normas imperativas, nomeadamente do Código do Trabalho, se estabelecerem período inferior. 2 - Os operadores de plataformas eletrónicas devem implementar mecanismos que garantam o cumprimento dos limites referido no número anterior.

<sup>295</sup> Diz o artigo 15º: Preço e pagamento do serviço: 1 - A prestação do serviço de TVDE pode ser remunerada pela aplicação de uma ou mais tarifas à distância percorrida e ou ao tempo despendido no transporte, ou pela aplicação de um preço fixo determinado antes da contratação do serviço. 2 - Os valores das tarifas são fixados livremente entre as partes, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, devendo os preços finais cobrir todos os custos associados ao serviço, em harmonia com as melhores práticas do sector dos transportes. 3 - O operador da plataforma eletrónica pode cobrar uma taxa de intermediação, a qual não pode ser superior a 25 % do valor da viagem calculada nos termos dos números anteriores.

Notícias recentes informam que dos trabalhadores que se ativam na plataforma Uber em solo português, apenas 25% têm nesta atividade sua fonte de renda principal<sup>296</sup> e que 70% têm a flexibilidade da escolha de dias de trabalho conforme maior atratividade do labor em plataformas<sup>297</sup>.

Portanto, há que se apontar que, passados 4 anos da regulação portuguesa, não se inviabilizou o modelo de negócios de plataforma, incentivou-se a criação de empregos e ainda possibilitou a existência de um meio alternativo de complemento de renda de fácil execução e fácil contratação.

### 3.5. Das propostas legislativas de regulamentação do trabalho em plataformas no Brasil

Em conformidade com a Constituição Federal, em solo nacional, compete à União, privativamente, legislar acerca da matéria de regulação de trabalho. Nesse sentido o presente trabalho volta-se breve análise de algumas das propostas de regulação em nível federal do labor em plataformas.

Há que se apontar que não é raro a existência de regulação fiscal e tributária, em níveis estaduais e municipais que, vez ou outra esbarra em algum aspecto de regulação laboral, que, diante da vastidão federativa do Brasil, não serão objetos do presente estudo.

Tampouco entra no escopo do presente trabalho a análise acerca das manifestações jurisprudenciais que pululam no Poder Judiciário brasileiro, eis que, diante da ausência de regulação específica à modalidade de trabalho sob análise, a boa técnica judicial implica na subsunção por completo a legislação trabalhista – sem ressalvas quanto a especificidade da atividade em questão, ou, ao revés, a compreensão de sua inaplicabilidade, inexistindo meio termo.

---

<sup>296</sup> DIÁRIO DE NOTÍCIAS. *Três anos de 'lei Uber' com perto de 32 mil motoristas e alguns problemas no setor*. Lisboa: 31.10.2021. Disponível em: <<https://www.dn.pt/dinheiro/tres-anos-de-lei-uber-com-perto-de-32-mil-motoristas-e-alguns-problemas-no-setor-14274846.html>>. Acesso em 15.04.2022.

<sup>297</sup> CORREIO DA MANHÃ. *Empresas TVDE cresceram 71% entre 2013 e 2019, gerando mais de sete mil empregos*. Lisboa: 04.07.2022. Disponível em: <<https://www.cmjornal.pt/sociedade/detalhe/empresas-tvde-cresceram-71-entre-2013-e-2019-gerando-mais-de-sete-mil-empregos>>. Acesso em 15.07.2022.

Portanto, diante do referido cenário, passa a ser objeto de pesquisas as propostas legislativas que, de forma ou outra, tem por objeto a regulação do trabalho por meio de plataformas.

### 3.5.1. Do âmbito das propostas de regulação

De acordo com estudo publicado pela Fundação Getúlio Vargas, a partir do trabalho voltado à análise quantitativa e temática das propostas de regulamentação do trabalho por meio de plataformas digitais tem-se que, até dezembro de 2020, existiam 213 proposições na Câmara dos Deputados e 17 no Senado que, em algum aspecto, buscava a regulação da modalidade de labor em questão<sup>298</sup>.

Diante do intervalo pesquisado, o referido estudo aponta que, grande porção das referidas propostas saíam do escopo de pesquisa, eis que se tratavam de propostas “com foco em medidas para o período do Estado de Emergência instaurado pela pandemia de Covid-19”, restando assim a análise de 40 Projetos de Lei que, em algum ponto buscavam à regulação jurídica da questão laboral das plataformas digitais<sup>299</sup>.

A partir destes resultados, elaborou-se segunda edição do mesmo estudo, agora com recorte temporal maior, analisando projetos de lei datados entre 2010 até 2020, onde se apontou o seguinte:

Sobre o ponto, a pesquisa identificou que alguns PLs são direcionados a prestadores e plataformas específicos, com destaque para motoristas de transporte remunerado privado individual de passageiros (plataformas para transporte) e entregadores em serviços de delivery e transporte de cargas em geral (plataformas de entrega e transporte de cargas): 49% dos projetos se referem exclusivamente a motoristas; 24% englobam motoristas e entregadores (de produtos e serviços); 16% se referem exclusivamente a entregadores (de produtos e serviços); 10% se dirigem ao trabalho por aplicativos de forma geral; e 1% se destina a prestadores de uma atividade específica, a saber, intérpretes e artistas em plataformas digitais.<sup>300</sup>

---

<sup>298</sup> CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. *Caderno expandido do briefing temático #1 Projetos de lei de 2020 sobre gig economy uma sistematização de definições e normas sobre condições de trabalho, benefícios e remuneração Versão 1.0*. São Paulo: FGV Direito SP, 1º dez. 2020, p.1.

<sup>299</sup> *Ibid*, p. 2.

<sup>300</sup> CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. *Briefing temático #2: Trabalho sob demanda no Congresso (2010-2020) - Um oceano de possibilidades – versão 1.0*. São Paulo: FGV Direito SP, 29 jan.2021.

Há que se apontar, portanto, fecunda atividade de proposição legislativa no campo dos trabalhos exercidos por meio de plataformas digitais e dentro da miríade de proposições, um dos projetos de lei com maior repercussão<sup>301302</sup> foi o projeto na Câmara dos deputados n.º 3748/2020, de autoria da Deputada Tabata Amaral que buscava a regulação do “regime de trabalho sob demanda”<sup>303</sup>.

A proposta, em seu parágrafo único do primeiro artigo já enunciava que “aos trabalhadores em regime de trabalho sob demanda não se aplicam as disposições da Consolidação das Leis do Trabalho”, mas, adiante, estabelecendo que tal regime “não impede a caracterização de vínculo de emprego entre o trabalhador e um determinado cliente, se presentes os requisitos legais”, mas que “não se aplica às plataformas de intermediação de serviço abertas”.

De qualquer forma, estabeleceu-se competência da Justiça do trabalho para os litígios decorrentes da relação laboral, garantindo o gozo de seguro-desemprego em certas circunstâncias e, interessantemente estipulando que “o trabalhador sob demanda é filiado ao Regime Geral de Previdência Social – RGPS na qualidade de segurado empregado”.

No mais, entre outras regras, estabelece remuneração por hora não inferior ao salário-mínimo, a crescidos de proporcionalidade de 13º salário, férias e adicionais, garantindo recebimento de indenização a título de tempo de espera.

Na proposta em questão, impõem obrigação de clareza e disponibilidade para as regras de cadastramento, descadastramento e avaliação dos trabalhadores, assegurando a estes o direito de acesso aos dados mantidos pela plataforma e garantia de conhecimento das razões que eventualmente levem ao descadastramento.

---

<sup>301</sup> BBC NEWS BRASIL. *Nem CLT, nem autônomo: o projeto de lei que quer 'regrar' a relação de aplicativos com trabalhadores*. São Paulo: 14.07.2020 Disponível em <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-53411585>> Acesso em 21.11.2021;

<sup>302</sup> CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Proposta cria regime de trabalho sob demanda para aplicativos de serviços*. Brasília: 16.07.2020. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/675940-proposta-cria-regime-de-trabalho-sob-demanda-para-aplicativos-de-servicos>>. Acesso em 21.11.2021.

<sup>303</sup> CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Projeto de Lei 3748/2020 de autoria de Tabata Amaral, João H. Campo e outros. Apensado ao PL 6015/2019*. Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>. Acesso em 15.05.2022.

O Projeto de lei em questão traz importantes propostas para o cenário de regulação do trabalho sob plataforma, tendo sido, porém, apensado ao PL 6015/2019<sup>304</sup> que, por sua vez, fora apensado ao PL 5069/2019<sup>305</sup>, atualmente em trâmite.

O Projeto de 5069/2019, originariamente tinha por objeto a alteração da Consolidação das Leis do Trabalho, para fazer constar Seção IV-B, no título III, Capítulo I para dispor sobre a relação de emprego no exercício de atividades através de plataformas de aplicativos de transportes, estabelecendo, entre outras regras “Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, as empresas operadoras da plataforma de aplicativo de transporte terrestre”.

A este último Projeto de Lei também fora apensado o PL 4172/2020 Deputado Federal Henrique Fontana, que, originariamente, dispunha sobre “a criação de um novo contrato de trabalho em plataformas digitais de transporte individual privado ou de entrega de mercadorias”<sup>306</sup>.

Nesta proposição, entre outras regras, não se faz equivalência de direitos deste contato proposto com aquele regulado pela Consolidação das Leis do Trabalho, até porque, na proposta se previa adicional de 15% para labor noturno e em domingos, autorizando a cessação do contrato por iniciativa da plataforma, sem justo motivo que deveria ser comunicado com pelo menos uma semana de antecedência “gerando o direito a uma indenização no valor de metade da média mensal percebida pelo trabalhador nos últimos 12 meses”.

Neste diapasão, vê-se que há, portanto, no poder legislativo, diversas propostas de regulação do trabalho por meio de plataformas digitais, nem todas contando com sistematicidade e generalidade que a matéria exige, por vezes limitando sua aplicação a uma ou outra modalidade de labor.

---

<sup>304</sup> CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Projeto de Lei 6015/2019 de autoria de Mário Heringer*. Disponível em <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2229723&ord=1>>. Acesso em 15.05.2022.

<sup>305</sup> CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Projeto de Lei 5069/2019 de autoria de Gervásio Maia*. Disponível em <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2220389&ord=1>>. Acesso em 15.05.2022.

<sup>306</sup> CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Projeto de Lei 4172/2020 de autoria de Henrique Fontana, Enio Verri e outros*. Disponível em <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2259942>>. Acesso em 15.05.2022.

### 3.5.2. O Código do Trabalho por Plataformas Digitais da ANAMATRA

Ao lado dos outros projetos de lei já citados, há que se dar especial destaque ao pré-projeto de lei decorrente de proposta da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho que, além compilar as propostas de diversos Projetos de Lei em trâmite no congresso, sistematiza e inova propondo interessante conjunto de regras, estabelecendo assim proposta para um “Código do Trabalho por Plataformas Digitais”<sup>307</sup>.

A proposição tem por objetivo a regulação da atividade dos “motoristas, motociclistas, ciclistas e assemelhados”<sup>308</sup>, no entanto, regulando “subsidiariamente outras modalidades de trabalhadores por aplicativos naquilo em que for compatível”<sup>309</sup>. Interessante, assim, notar que, muito embora o pré-projeto volta-se a categorias específicas de trabalhadores de plataforma, não se limita a estes.

O dinamismo<sup>310</sup> e as possibilidade de expansão da dita economia das plataformas indica ser razoável a previsão de aplicação geral das regras para outros tipos de plataformas que, em breve intervalo, podem passar a exercer relevante papel na economia e no mercado de trabalho.

A proposição brasileira avança e supera uma das críticas mais contundentes à regulação da legislação italiana, que restringe a aplicação a entregadores e motoristas<sup>311</sup>.

---

<sup>307</sup> ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. *Plataformas Digitais de Trabalho – Aspectos Materiais e Processuais*. Disponível em <<https://www.anamatra.org.br/enamatra/publicacoes/31813-plataformas-digitais-de-trabalho-aspectos-materiais-e-processuais>> Acesso em 15/06/2022.

<sup>308</sup> O artigo 1º do Projeto diz: A presente lei regula o trabalho de trabalhadores por plataformas digitais, incluindo motoristas, motociclistas, ciclistas e assemelhados

<sup>309</sup> O artigo 1º, §1º do Projeto diz: A presente lei regula subsidiariamente outras modalidades de trabalhadores por aplicativos naquilo em que for compatível

<sup>310</sup> RYDER, *Op. Cit.*, não-paginado.

<sup>311</sup> CARRÁ, *Op. Cit.*, p.83.

Mais adiante, o pré-projeto autoriza a vinculação por meio de contrato de trabalho, ou, alternativamente, contrato de prestação de serviços autônomos<sup>312</sup> (assemelhando-se à regulamentação portuguesa do TVDE neste particular<sup>313</sup>).

Independentemente da modalidade de contratação, é certo que se propõe que caberá à Justiça do Trabalho a competência para o julgamento para eventuais litígios decorrentes das relações laborais em questão<sup>314</sup>.

Na circunstância de se haver contrato de trabalho entre as partes, o Código propõe que, exclusivamente nesta modalidade, poderá se firmar “regime de trabalho sob demanda”<sup>315</sup>.

A partir da criação deste regime jurídico próprio, prevê-se regra de dispensa específica: após decurso de pelo mínimo de 30 dias corridos, sem que o trabalhador se coloque à disposição para realização de trabalho, ou não apresente justificção, a plataforma poderá considerar encerrada a relação, por iniciativa presumida do trabalhador<sup>316</sup>. Neste regime, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o empregado prestar serviços a outros contratantes<sup>317</sup>. Afasta-se, assim, o direito ao pagamento de eventual sobreaviso ou horas em espera, prevista como direito dos motoristas profissionais<sup>318</sup>.

---

<sup>312</sup> O artigo 2º do Projeto diz: Define-se por trabalho individual via plataforma digital o que se desenvolve, com ou sem vínculo de emprego, por pessoa natural, de modo contínuo e com objetivos econômicos, conforme demanda e através de plataforma digital que agencia o trabalho, delimita atividade e possibilita contraprestação econômica

<sup>313</sup> AMADO; MOREIRA. *Op. Cit.*, p. 224.

<sup>314</sup> O artigo 1º §2º do Projeto diz: Compete à Justiça do Trabalho conhecer, processar, conciliar, julgar e executar as ações individuais e coletivas estabelecidas entre trabalhadores e plataformas digitais, incluindo procedimentos de jurisdição voluntária

<sup>315</sup> O artigo 3º, §1º do Projeto diz: O regime de trabalho sob demanda firma-se por vínculo de emprego entre o trabalhador e empresa de aplicativo se presentes os requisitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943

<sup>316</sup> O artigo 21, parágrafo único do Projeto diz: Após o decurso de pelo mínimo de 30 dias corridos, sem que o trabalhador se coloque à disposição para realização de trabalho, ou não apresente justificção, a plataforma poderá considerar encerrada a relação, por iniciativa presumida do trabalhador

<sup>317</sup> O artigo 31, §2º do Projeto diz: Salvo disposição contratual em contrário, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o empregado prestar serviço a outros contratantes

<sup>318</sup> JORGE NETO; CAVALCANTE. *Op. Cit.*, 2018, p. 677.

Por outro lado, a concepção de Código expõe que “é incompatível o regime de trabalho por plataforma digital do tipo autônomo a exigência de tempo mínimo em que o trabalhador fique à disposição para receber propostas de prestação de serviço”<sup>319</sup>.

O trabalho sob demanda, porém, pela proposta, não poderá ser aplicado aos trabalhadores das plataformas de *crowdwork*<sup>320</sup>, possivelmente diante das características desta modalidade de trabalho<sup>321</sup>, especialmente pela mutabilidade dos preços, a concorrência entre trabalhadores e as qualificações individuais do trabalhador – aqui, muito mais relevantes.

Reconhece-se, assim, a limitação de aplicação de regramento jurídico local para os trabalhadores de plataformas *on-line* (*crowdwork*), tal como já sustentado no presente trabalho.

O pré-projeto expõe constante preocupação com a transparência e o direito ao acesso a informação, impondo, por exemplo, às plataformas o dever de documentar a remuneração dos trabalhadores, de franquear acesso aos critérios de cálculo de remuneração, assegurando o fornecimento de recibo ou demonstrativo de pagamento e extrato individual contendo histórico de todos os serviços prestados pelo trabalhador<sup>322</sup>.

Tais regras alinham-se às diretrizes criação de um ambiente em que o trabalho em plataformas *on-line* encontre aparato mínimo para execução de trabalho descente, nos termos das políticas implantadas e sugeridas pela Organização Internacional do Trabalho<sup>323</sup>.

---

<sup>319</sup> O artigo 38 do Projeto diz: É incompatível com o regime de trabalho por plataforma digital do tipo autônomo a exigência de tempo mínimo em que o trabalhador fique à disposição para receber propostas de prestação de serviços

<sup>320</sup> O artigo 3, §5º do Projeto diz: regime de trabalho sob demanda não se aplica às plataformas de intermediação de serviço abertas, consideradas como aquelas que possuam, cumulativamente, as seguintes características

<sup>321</sup> SCHMIDT. *Op. Cit.*, p. 14.

<sup>322</sup> O artigo 5º do Projeto diz: Cumpra à plataforma manter informações acessíveis ao trabalhador acerca de sua remuneração, esclarecendo de forma clara e permanente sobre critérios de recebimento de parcelas variáveis

<sup>323</sup> ALOISI. *Op. Cit.*, p.15.

Independentemente da forma de contratação, impõe-se às plataformas o dever de indenizar o trabalhador caso utilize os próprios instrumentos de trabalho, por meio de pagamento apartado da remuneração pelos serviços

Assegura-se o direito de associação, sindicalização e cooperativismo entre os trabalhadores, seguindo os passos da regulação francesa<sup>324</sup>: garante-se que se as associações, sindicatos ou cooperativas detiverem pelo menos 10 membros, poderão negociar e firmar contratos coletivos com plataformas.

O pré-projeto estabelece regras remuneratórias distintas a empregados e a trabalhadores autônomos.

Aos empregados se garante todos os direitos previstos no Consolidação das Leis do Trabalho – e não poderia ser diferente, sob pena de infringência ao critério de igualdade<sup>325</sup>. Já o trabalhador digital autônomo poderá ser remunerado por meio de verba única, calculada sobre cada serviço realizado, mas garante-se expressamente que para os trabalhadores autônomos, a remuneração não poderá ser inferior ao valor ao piso da categoria por hora, acrescido da proporcionalidade do 13º salário e de férias, garantido o reajuste anual da taxa de remuneração destes trabalhadores<sup>326</sup>.

De uma só vez, a proposta assegura igualdade entre os trabalhadores de ambos os regimes possíveis e propõem o constante incremento salarial, em base anual, regra que autoriza uma situação de não-acomodação dos patamares de remuneração, caminhando para um enriquecimento da classe trabalhadora, conduzindo a uma “participação no desenvolvimento econômico da nação”<sup>327</sup>.

---

<sup>324</sup> DESBARATS. *Op. Cit.* não-paginado.

<sup>325</sup> NASCIMENTO, *Op. Cit.*, 2011, p. 467

<sup>326</sup> O artigo 36 do Projeto diz: O trabalhador digital autônomo poderá ser remunerado por meio de verba única calculada sobre cada serviço realizado, devendo seu valor, contudo, ser suficiente para assegurar um salário-hora de trabalho nunca inferior ao salário profissional-hora ou ao piso da categoria por hora, ou, quando estes forem inexistentes, ao salário-mínimo hora, em qualquer das hipóteses acrescido de: I - 1/12 (um doze avos), correspondendo ao 13º salário proporcional; II - 1/12 (um doze avos), correspondendo às férias proporcionais; e III - 1/36 (um trinta e seis avos), correspondendo ao 1/3 (um terço) constitucional de adicional de férias.

<sup>327</sup> SUPIOT, *Op. Cit.*, 2016, p. 106.

Estes trabalhadores tampouco poderão exercer serviços em período que ultrapasse as dez horas diárias, assegurando remuneração cinquenta por cento superior para o exercício a partir da oitava hora diária<sup>328</sup>.

Neste ponto, vê-se que em termos de remuneração, a proposta em debate aproxima os trabalhadores autônomos dos empregados, estabelecendo patamar mínimo de direitos, independentemente da modalidade de contrato, alinhando-se com grande parte das defesas expostas no presente trabalho.

O Código proposto trata de uniformemente as medidas disciplinares, independente, mais uma vez, da forma de contratação mantida entre trabalhadores e as plataformas. Impõe-se como critério de validade das sanções a fundamentação e a prévia notificação ao trabalhador, assegurando contraditório e ampla defesa ao trabalhador, vedando-se a dispensa sumária dos trabalhadores, prevendo, em todos os casos, o direito à revisão humana das decisões automatizadas<sup>329</sup>.

Nestes parâmetros, tem-se que a proposta em questão, além de ter o mérito de aglutinar itens dos principais Projetos de Lei em tramite no Congresso Nacional, inova ao trazer avançada sistematização de regras protetivas aos trabalhadores de plataforma, e, embora permita a coexistência do vínculo empregatício nesta modalidade de trabalho, segue no sentido de criar padrão mínimo de proteção aos trabalhadores, independentemente da capitulação jurídica do elo com as plataformas.

---

<sup>328</sup> O artigo 34, parágrafo único do Projeto diz: Os serviços realizados após a oitava hora do dia serão remunerados com adicional não inferior a cinquenta por cento

<sup>329</sup> O artigo 20, §5 do Projeto diz: Fica assegurado o estabelecimento de um protocolo para o atendimento de exclusão, bloqueio ou suspensão, baseado em boas práticas, que esteja publicado em canal de relacionamento com o prestador de serviços, contemplando o direito à revisão humana das decisões automatizadas

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A evolução do Direito do Trabalho deve ocorrer vinculada à evolução das técnicas de trabalho e dos meios de execução das atividades laborais.

Neste sentido, crer que o único modelo de trabalho carecedor da tutela jus laboral é aquele decorrente de conceito histórico, exercido por trabalhador subordinado, no local da fábrica, com as ferramentas fornecidas pelo empregador e sob supervisão deste, dentro de um modelo fordista de produção, é deixar de lado ampla gama de atividades laborais executadas de diversas formas, especialmente por meios possibilitados pela evolução das tecnologias de informática e comunicação, mas que, ainda assim, devem ser atividades carecedoras de proteção social.

De modo análogo ao ocorrido com os sindicatos, que no limiar de seu desenvolvimento no século XVIII, consistiam em instituições fora-da-lei, com atividades que poderiam levar à prisão, com a evolução social e jurídica, passaram a ser aceitas pelo Estado. Mais à frente, em 1860, foram definitivamente reconhecidas como associações legitimadas a lutar pela defesa dos direitos dos trabalhadores, tendo promovido uma verdadeira revolução no mundo do trabalho ao impor uma legislação própria coexistindo com a legislação estatal, do mesmo modo tal fenômeno poderá ser suscitado em relação às relações empregatícias com os empregadores das plataformas digitais.

A hipótese inicial de que o trabalho por meio de plataformas digitais consiste em modalidade de trabalho distinta daquela típica do emprego, mas que, mesmo assim, necessita de proteção laboral, se sustenta a partir da análise dos impactos sociais desta modalidade de trabalho, da missão e função do Direito do Trabalho e dos princípios constitucionais relativos à atividade laboral.

O escrutínio acerca da coexistência ou não dos elementos formadores do contrato de trabalho nas atividades exercidas por meio das plataformas digitais para que somente na hipótese de coexistência de tais elementos haja proposição de proteção aos trabalhadores parece ser esforço hercúleo que nega princípios constitucionais e a própria missão civilizatória do Direito do Trabalho.

Isso porque parece ser que a determinação da coexistência ou não de elementos formadores do contrato de trabalho nestas atividades será, necessariamente,

casuística e estará, ao que tudo indica, sempre sujeita a toda a mutabilidade e poder de adaptação das plataformas de trabalho.

Portanto, a discussão acerca de critérios a partir dos quais se garantirá proteção ou não aos trabalhadores está sempre sujeita a um momento econômico, social e, especialmente, a uma forma de trabalho predeterminada.

Então, diante disso, propõe-se a sujeição à tutela jus laboral a todos os trabalhadores de plataforma, assegurando a estes direitos e garantias que, ainda que mínimas e inferiores ao rol de direitos dos trabalhadores tipicamente subordinados, estabelece patamar civilizatório compatível com princípios constitucionais, especialmente aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

No mais, pelos impactos sociais, há indicação de que as plataformas de trabalho – ou o *trabalho em aplicativo* – tornaram-se as maiores ‘empregadoras’ do Brasil, e que esta nação fora solo fértil na adoção desta modalidade de trabalho, aparentemente, por conta dos seguidos ciclos de crise social e baixo crescimento econômico, alinhados à cultura do exercício informal de trabalho, demonstrando a necessidade do tratamento adequado a este tipo de relação laboral.

No entanto, atentando-se a isso é certo que a evolução e o desenvolvimento do Direito do Trabalho tendem à universalização da proteção que lhe é inerente, seja em termos de garantias de remuneração mínima, de jornadas máximas, de condições dignas de trabalho ou em garantias negociais coletivas compatíveis e garantias judiciais decorrentes da insuperável hipossuficiência que marca o trabalhador.

Assim, tal qual já realizado em outras jurisdições, especialmente França e Itália, o caminho pela extensão de certos direitos tipicamente trabalhistas aos trabalhadores de plataforma, independentemente da forma de prestação do trabalho, da habitualidade, da onerosidade e da pessoalidade, é caminho pacificador, de harmonia e de tutela social.

Tudo isso porque o Direito do Trabalho molda-se como ferramenta de inclusão social apta a garantir patamar mínimo civilizatório, dignidade da pessoa humana e desenvolvimento nacional por meio da construção de uma sociedade livre, justa e solidária, almejando a erradicação da pobreza, a marginalização e redução das desigualdades sociais e regionais.

Portanto, neste contexto há que se defender que o exercício de atividades profissionais por meio de plataformas digitais, independentemente das características de sua execução, deve ocorrer em ambiente regulatório que estabeleça ao menos padrões mínimos de respeito a regras de remuneração mínima, limite de jornada diária, condições dignas e com respeito à autonomia coletiva, além do incentivo à formalização.

No mais, a defesa de ampliação dos direitos de trabalhadores que exercem atividades laborais sujeitas a toda sorte de controle praticado por meios digitais, lastreadas no uso de algoritmos e modernas aplicações de informática e comunicação, além de cotejar princípios, fundamentos e objetivos da Constituição Federal, constituindo direitos que melhoram as condições sociais dos trabalhadores é, em certa medida, a própria concretização do direito à proteção em face da automação, previsto expressamente na Constituição Federal, mas jamais regulado pelo legislador.

Ora, muito antes de se temer que todos ou a maioria dos empregos sejam automatizados e, portanto, substituídos por meios de automação, vive-se fase em que contratação, supervisão, premiação ou punição e, por vezes até demissão são feitas de forma automatizada, por meio de algoritmos. Há, portanto, fundamento constitucional para a defesa da regulação dos trabalhos realizados por meio de plataformas digitais em solo nacional.

No mais, indica-se que o mercado de atuação das plataformas digitais, diante dos relativamente baixos investimentos para início de suas atividades tende a crescer e espalhar-se para cada vez mais profissões, atividades e ofícios.

Por isso tudo, a defesa de uma regulação específica e particular a este tipo de labor se faz salutar, inclusive, com vistas à evolução e ao desenvolvimento econômico nacional, tendo por norte o fato de que países de economia mais desenvolvida e dinâmica, mas com tradição jus laboral similar à nacional já deram passos importantes à regulação do tema, conforme o exemplo francês, português e italiano, discutidos na presente pesquisa. Com a ressalva, porém, de que o trabalho exercido por meio de plataformas que se dá de forma totalmente digital (*on-line*), tal como já ventilado pela própria Organização Internacional do Trabalho, prescindem de regulação necessariamente transnacional.

Isso porque, nestas atividades, de forma geral, desde o momento da proposta de trabalho, seu exercício, sua fiscalização e até sua remuneração ocorrem a partir e para qualquer lugar do globo.

Para estes trabalhos necessária se faz regulação transnacional, eis que o sistema jurídico de um dado país pode constituir elemento que positiva ou negativamente impacta a contratação destes trabalhadores, implicando em possível concorrência entre sistemas jurídicos de diversos países e em detrimento das qualidades profissionais de cada pessoa que exerce atividades laborais nestas condições.

Assim, com vistas à conclusão e ainda analisando o panorama das proposições de regulação do trabalho por plataforma em âmbito nacional, vê-se que o legislador tem à sua disposição projetos de alta magnitude e de diversas matrizes. No entanto, o caminho da regulação do trabalho por plataformas digitais deve ter, em maneira geral, amplitude para albergar todas as diversas formas de trabalho neste ambiente, sem desprestigiar a possibilidade de formação de vínculo empregatício, mas sem a impor diante do dinamismo do exercício laboral nas plataformas já existentes e das vindouras.

Até porque, cumprindo com seu papel constitucional, os Tribunais do Trabalho no Brasil já começaram a reconhecer o vínculo empregatício entre os trabalhadores e as plataformas digitais.

Emblemático, por exemplo, é o reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista e a plataforma UBER, tanto como trabalho intermitente (aqui pode-se citar julgado oriundo de decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, relatado pela Desembargadora Ana Paula Tauceda Branco<sup>330</sup>) ora como vínculo de trabalho clássico, compreendendo a existência de sujeição do trabalhador à espécie de subordinação algorítmica (e aqui há exemplo proveniente do Tribunal Superior do Trabalho por julgado da lavra do Ministro Maurício Godinho Delgado<sup>331</sup>). Também há

---

<sup>330</sup> TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO – TRT17. *Recurso Ordinário*. 0000731-50.2021.5.15.0005. Relator: Ana Paula Tauceda Branco. Julgamento em 04.07.2022. Disponível em: <<https://pje.trt17.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00007315020215150005>>. Acesso em 14.08.2022.

<sup>331</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST. *Recurso de Revista*. 100353-02.2017.5.01.0066. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Julgamento em 06.04.2022. Disponível em <<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>>. Acesso em 14.08.2022

compreensão que aponta para a simples adesão do trabalhador às normas e instruções digitais do empregador, caracterização como contrato de trabalho contemporâneo por adesão.

Interessante notar que, nesta última hipótese, além da casuística caracterização dos elementos típicos do vínculo empregatício (quais sejam, pessoalidade, subordinação estrutural, onerosidade e habitualidade), há destaque para circunstâncias vinculativas decorrentes do poder de direção da plataforma, tais como o desenvolvimento de complexo sistema de normas de adesão para captar trabalhadores com restrita autonomia, a adesão às normas da empresa de forma rígida e sujeita a penalizações, com exercício de verdadeiro poder disciplinar: impõe-se pena de desligamento, definitivo, como verdadeira pena capital diante de eventual desobediência.

Assim, a conclusão em âmbito judicial aponta para que, não bastassem os elementos típicos caracterizadores do vínculo de emprego pelos critérios sobejamente conhecidos e utilizados pela doutrina e jurisprudência pelo lado do empregado, há elementos característicos do vínculo pelo lado do empregador, como acima desenvolvido.

Tais evidências indicam existência de relação totalmente diversa da autonomia do trabalhador, inclusive porque cabe a este a assunção dos riscos do negócio, em verdadeira inversão valorativa e de papéis da relação de emprego. À mingua de regulação específica, no entanto, conforme o Direito é o reconhecimento do vínculo de emprego, em todas as suas dimensões, entre os empregadores digitais e os obreiros contratados por adesão.

Isso porque levando em consideração análise do sistema do Direito como ele efetivamente é, e não como *deveria* ser – até mesmo com apoio aqui da teoria dos sistemas autopoieticos de Nicklas Luhmann –, conclui-se que toda a análise do direito deve ser feita dentro do sistema do direito, já que todos os subsistemas parciais da sociedade são autônomos e autorreferenciais, independentemente do sistema que provoca esse ruído (perturbação), no caso o sistema da economia.

Compreende-se, portanto que, o enquadramento dessa relação jurídica entre os trabalhadores e os empregadores de plataformas digitais devem ser interpretadas à luz do código binário do direito, ou seja, do lícito ou ilícito ou conforme o Direito posto e não-conforme o Direito posto.

Assim, perguntamos, em síntese conclusiva: é lícito os empregadores digitais contratarem, se utilizarem da forma de trabalho do obreiro, se apropriaram de sua mais valia, sem qual comprometimento? Ou melhor, apenas com o mero comprometimento de remunerar com certo percentual do trabalho executado? Tal conduta empresarial é conforme o direito? Está de acordo com o código do Direito?

E mais, é conforme o Direito fazer uso de mão de obra de trabalho, porém, sem respeito a patamares mínimos de remuneração ou limite-se máximos de jornada, tampouco garantindo ambientes saudáveis e dignos?

Certamente que não.

Daí, com a firme convicção e sem qualquer oscilação podemos concluir essa dissertação asseverando, em alto e bom tom que, faz-se necessária regulação específica para o labor a partir de plataformas, sejam aquelas de trabalho *on-line* e, especialmente, de trabalho *off-line*, como medida apta a garantir a concretização dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, bem como a missão civilizatória do Direito do Trabalho.

## 5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALOISI, Antonio. *Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms*. In *Comparative Labor Law&Policy Journal*, Vol. 37, No. 3, 2016, Disponível em <<https://ssrn.com/abstract=2637485> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2637485>>.

\_\_\_\_\_. *Platform world in Europe: lessons learned, legal developments and challenges ahead*. *European Labour Law Journal*. Disponível em: <<https://ssrn.com/abstract=3556922>>. Acesso em 02.06.2022

ALONSO OLEA, Manuel. *Introdução ao Direito do Trabalho*. Tradução de Regina Maria Macedo Nery Ferrari. Curitiba: Genesis, 1997.

ALVES, Eliete Tavelli. A parassubordinação e a utilização de plataformas digitais na captação de mão de obra. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 10, n. 95, janeiro 2021

AMADO, João Leal; MOREIRA, Teresa Coelho. A lei portuguesa sobre o TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções. In *Revista do Tribunal do Trabalho da 15ª Região*, nº 55, 2019

\_\_\_\_\_; \_\_\_\_\_. A Glovo, os riders/entregadores e o Supremo Tribunal de Espanha: que papel para o Direito do Trabalho? In *Revista LTr: Legislação do Trabalho*: vol. 85, nº 2 (fevereiro 2021).

ANTUNES, Ricardo. *O Privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018

\_\_\_\_\_. *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo. 2020

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. *Plataformas Digitais de Trabalho – Aspectos Materiais e Processuais*. Disponível em <<https://www.anamatra.org.br/enamatra/publicacoes/31813-plataformas-digitais-de-trabalho-aspectos-materiais-e-processuais>> Acesso em 15/06/2022

BABOIN, José Carlos de Carvalho. *Trabalhadores sob demanda: o caso Uber*. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 83, n. 1, p. 343, jan./mar. 2017

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

BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida*. Tradução de Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: J. Zahar, 2007

BELMONTE, Alexandre Agra. *Comentários ao art.7º da Constituição Federal*. In P. BONAVIDES, J. MIRANDA, & W. d. AGRA, *Comentários à Constituição Federal de 1988*. Rio de Janeiro: Forense

BENSON, Alan. *Can reputation discipline the gig economy?* *Management Science*, vol. 66, no.5, 2020, p. 1808, Disponível em < <https://doi.org/10.1287/mnsc.2019.3303>>

BERG, Janine, Marianne FURRER, Ellie HARMON, Uma RANI, e M Six SILBERMAN. *Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world*. Geneva: International Labour Organization - ILO, 2018

BOTTINI, Aldo; FALASCA, Giampiero; ZAMBELLI, Angelo. *Manuale de Diritto del Lavoro*. Milão: Gruppo24Ore, 2019, 8ª Edição

BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. *Avanços tecnológicos e o fim dos postos de trabalho: liberdade ou aprisionamento?* In *Revista da Academia Brasileira de Direito do Trabalho: O Direito do Trabalho, hoje: novas tendências do Direito do Trabalho Contemporâneo*: vol. XXIII, nº 23, 2018-2020

BRIGNONE, Alessandro; TARTAGLIONE, Luca. *L'evoluzione del diritto del lavoro dopo la riforma Biagi: aggiornato alla sentenza n. 50/2005 della Corte Costituzionale*. Milão: Giuffrè Editore, 2005

BRYNJOLFSSON, Erik, e Andrew MCAFEE. *Novas tecnologias versus Empregabilidade*. Tradução de Carolina Caires Coelho. São Paulo: M.Books, 2014

CANTEAU, Jean-Pierre, Kathia MARTIN-CHENUT, e Michel CAPRON. *Entreprise et responsabilité sociale en questions: savoirs et controverses*. Paris: Classiques Garnier, 2017

CAPUZZI, Antônio; De Melo, Raimundo Simão de Melo. *Gerenciamento laboral algorítmico - o caso dos motoristas da Uber no Brasil*. In Revista LTr: Legislação do Trabalho: vol. 83, nº 8, agosto 2019

CARRÁ, Simone. *Non solo lavoretti: verso un nuovo statuto del Lavoro*. Torino: Rosenberg & Sellier, 2020

CASILLI, Antonio A. *En attendant les robots: Enquête sur le travail du clic*. Edição Kindle. Paris: Éditions du Seuil, 2019

CASTELLS, Manuel. *A Sociedade em Rede - A Era da informação: Economia, Sociedade e cultura*. Tradução de Roneide Venâncio Majer. 20ª Edição: Revisada e Ampliada. São Paulo: Paz & Terra, 2019

CASTETS-RENARD, Céline. “*Les plateformes de l'économie numérique, facteur de rupture des activités des professions réglementées.*” In: *Les Professions (dé)réglementées: Bilans et perspectives juridiques*, por Hélène SIMONIAN-GINESTE e Sarah TORRICELLI-CHRIFI. Edição Kindle. Toulouse: Presses de l'Université Toulouse 1 Capitole, 2019, não-paginado

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Sociedade, tecnologia e a luta pelo emprego*. São Paulo: LTr, 2018

CAVALLINI, Gionata. *Impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho: qualificação do vínculo e subordinação*. In *Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: Uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020

CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. *Caderno expandido do briefing temático #1 Projetos de lei de 2020 sobre gig economy uma sistematização de definições e normas sobre condições de trabalho, benefícios e remuneração* Versão 1.0. São Paulo: FGV Direito SP, 1º dez. 2020

CHOUDARY, Sangeet Paul. *Platform Scale*. Platform Thinking Labs Pte, 2015

\_\_\_\_\_. *The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being*. Genebra: International Labour Office - ILO, 2018.

DAMBROS, Nirsan Grillo Gomes. Do Ó, Juliete Lima. *A ascensão da economia de plataforma na era da informação e seus efeitos sobre o trabalho: flexibilização, precarização e repercussões do trabalho uberizado em Portugal*. In Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, v. 24, n33, 2021

DE BARROS, Alice Monteiro. *Contratos e Regulamentações especiais de trabalho: Peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências*. São Paulo: LTr, 2008. 3ª Edição Revista e Ampliada

\_\_\_\_\_. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 2009, 5ª Edição

DE PETRIS, Pietra. *Le tortuose prospettive di tutela del lavoro tramite piattaforma digitale*. Disponível em <[https://www.massimariogiurispudenzadellavoro.it/Article/Archive/index\\_html?ida=153&idn=15&idi=-1&idu=-1](https://www.massimariogiurispudenzadellavoro.it/Article/Archive/index_html?ida=153&idn=15&idi=-1&idu=-1)>, acesso em 21.05.2022

DE STEFANO, Valerio. *The rise of the "Just-in-time workforce": on-demand work, crowd work, and labour protection in the "Gig-economy"*. Gevena: International Office Labour - ILO, 2016

\_\_\_\_\_; ALOISI, Antonio. “*Fundamental Labour Rights, Platform Work and Human-Rights Protection of Non-Standard Workers*.” SSRN - Social Science Research Network. 18/02/2018. Disponível em <[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3125866](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3125866)> Acesso em 25/10/2019.

DELGADO, Maurício Godinho, *Contrato de trabalho: caracterização, distinções, efeitos*. São Paulo: LTr, 1999

\_\_\_\_\_. *Curso de Direito do Trabalho*. 9ª Edição. São Paulo: LTr, 2010

\_\_\_\_\_. *Capitalismo, Trabalho e Emprego: Entre o Paradigma da Destruição e os Caminhos da Reconstrução*. 3ª Edição - Revisada e ampliada. São Paulo: LTr, 2017

DESBARATS, Isabelle. “*Quel statut social pour les travailleurs des plateformes numériques? La RSE en renfort de la loi*.” In: Les professions (dé)réglementées, por

Hélène SIMONIAN-GINESTE e Sarah TORRICELLI-CHRIFI. Edição Kindle. Toulouse: Presses de l'Université Toulouse 1 Capitole, 2019

DI MEO. *Le tutele in caso di disoccupazione nela l.n. 128/2019*. Labour & Law Issues, 6(1), 35–58. <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/11259>

DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. *Trabalhador versus Automação: impactos da tecnologia no meio ambiente do trabalho à luz do tecnodireito e da tecno ética*. Curitiba: Juruá, 2015

FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, A. P. S. C. *Infoproletários e a uberização do trabalho: Direito e Justiça em um novo horizonte de possibilidades*. 1. ed. São Paulo: LTr, 2019

\_\_\_\_\_; PASQUALETO, Oliveira de Quintana Figueiredo. *Revolução 4.0: desafios e estratégias para garantia da liberdade sindical e da proteção dos trabalhadores*. In Revista de direito do trabalho e seguridade social, São Paulo, n. 222, ano 48, p. 59-90, mar./abr. 2022

FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2006, 13ª Edição Reimpressão

FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio. *Introdução ao estudo do Direito: técnica, decisão, dominação*. São Paulo: Atlas, 2017, 10ª Edição, revista atualizada e ampliada

FINCATO, Débora Pires. Art. 7º, XXVII – *Proteção em face da automação, na forma da Lei*. In J. CANOTILHO, G. MENDES, I. SARLET, & L. STRECK, Comentários à Constituição do Brasil (pp. 1197-1207). São Paulo: Saraiva, 2018

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa *Uberização e trabalho autônomo*. In Revista LTr: Legislação do Trabalho: vol. 83, nº 8, outubro 2019

FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues de. *On Demand: trabalho sob demanda em plataformas digitais*. Belo Horizonte: Arraes Editores, 2020.

FURTADO, Celso. *Desenvolvimento e subdesenvolvimento*. 5ª Edição. Rio de Janeiro: Contraponto, 2016

GAETA, Lorenzo. *Il Lavoro e Il Diritto: um percurso storico*. Bari: Cacucci, 2013

GALANTINO, Luisa. *Diritto del Lavoro*. Torino: G.Giappichelli Editore. 2006, 14ª Edição

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. *Direitos fundamentais de trabalhadores vinculados ao sistema sob demanda via aplicativos - Fundamental rights of workers linked to applications on-demand system*. Revista de direito do trabalho e seguridade social, São Paulo, v. 47, n. 218, p. 293-309, jul./ago. 2021

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1995, 4ª Edição.

HAYEK, Friedrich A. *Os fundamentos da Liberdade*. Tradução de Anna Maria Capovilla e José Ítalo Stelle. São Paulo: Visão, 1983

HOWE, Jeff. "The Rise of Crowdsourcing." Wired. 06 de Junho de 2006. <https://www.wired.com/2006/06/crowds/> (acesso em 15 de maio de 2020).

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Diritto do Trabalho*. 9ª Edição. São Paulo: Atlas, 2018

\_\_\_\_\_; \_\_\_\_\_. *Uma reflexão sobre a "subordinação" como elemento essencial da relação de emprego*. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 82, n. 1, xxxx

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

KEYNES, John Maynard. *Os Economistas - Teoria geral do emprego, do juro e da moeda*. Tradução de Mario R. da Cruz. São Paulo: Nova Cultural, 1996

LANIER, Jaron. *Who owns the future?* Nova York: Simon & Schuster, 2014

MAGNANO, Octavio Bueno. *Política do Trabalho*, Vol. IV. São Paulo: LTr, 2001

MALLET, Estêvão. *A subordinação como elemento do contrato de trabalho*. Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, v.106/107, p.245, jan/dez 2011/2012

MANNRICH, Nelson. *A modernização do contrato de trabalho*. São Paulo: LTr.1998

\_\_\_\_\_. *Empregabilidade, Ocupação e novas formas de trabalho*. In Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. v. 100, jan./dez. 2005

MANUS, Pedro Paulo Teixeira; GITELMAN, Suely Ester. *O futuro das relações entre empregado e empregador*. In Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 85, n. 4, out./dez. 2019

\_\_\_\_\_; SANTOS, Ariane Joice dos. *A desproteção do trabalhador na economia compartilhada e a necessidade de observância dos direitos fundamentais sociais mínimos*. In Revista de direito do trabalho e seguridade social, São Paulo, v. 48, n. 221, p. 59-90, jan./fev. 2022

MARTINEZ, Pedro Romano et all. *Código do trabalho anotado*. 10ª Edição, Coimbra: Almedina, 2012.

MARX, Karl. *Crítica do Programa de Gotha*. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2012.

MORAES FILHO, Evaristo de. *Do contrato de Trabalho como elemento da empresa*. São Paulo: LTr, 1993. Edição Fac-similada de 1957.

NAHAS, Thereza Christina. *Qualificação do vínculo e subordinação*. In Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: Uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho*. 26ª edição. São Paulo: Saraiva, 2011

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *Uberização do trabalho, subordinação jurídica e dependência econômica*. In Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife - ISSN: 2448-2307, v. 93, n.1, p.174. <Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/ACADEMICA/article/view/249085>>.

PARKER, Geoffrey G, Marshall W VAN ALSTYNE, e Sangeet Paul CHOUDARY. *Platform Revolution: how networked markets are transforming the economy and how to make them work for you*. Nova York: W.W. Norton & Company Inc, 2016

PINELLI, Dino et al., *The recente reform of the labour market in Italy: A Review*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2017

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Curso de Direito do Trabalho*. Tradução de João da Silva Passos. São Paulo: LTr, 1982

PRATA, Marcelo Rodrigues. *O Pluralismos jurídico como alternativa à anomia referente ao fenômeno da "uberização" nas relações de trabalho*. Revista da Academia Brasileira de Direito do Trabalho: O Direito do Trabalho, hoje: novas tendências do Direito do Trabalho Contemporâneo: vol. XXIII, nº 23 2018-2020

QUENAUDON, René. "Travail durable." In: La RSE saisie par le droit: perspectives interne et internationale, por Kathia MARTIN-CHENUT e René QUENAUDON. Paris: A.Pedone, 2016

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Da autonomia dogmática do Direito do Trabalho*. Coimbra: Almedina, 2000.

\_\_\_\_\_. *Ainda a crise do direito laboral: erosão da relação de trabalho "típica" e o futuro do direito do trabalho*. In Estudos de Direito do Trabalho, v. I. Coimbra: Almedina, 2003a

\_\_\_\_\_. *Insegurança ou diminuição do emprego? O caso português..* In Estudos de Direito do Trabalho, v. I. Coimbra: Almedina, 2003b

\_\_\_\_\_. *Delimitação do contrato de trabalho e presunção de laboralidade no novo Código do Trabalho – Breves notas*. In Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: presunção legal e método indiciário. Coleção Formação Inicial, 2.<sup>a</sup> ed., CEJ. Lisboa, 2016

RAY, Jean-Emmanuel. *Droit du Travail: Droit vivant*. 16<sup>a</sup> Edição. Rueil-Malmaison: Editions Liaisons, 2007.

RASO DELGUE, Juan. América Latina: *El impacto de las tecnologías en el empleo y las reformas laborales*. In Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Modena, v. 6, n. 1, p. 11-41, jan.-mar. 2018.

REVISTA EXAME. *Apps como Uber e iFood se tornam “maior empregador” do Brasil*. 28.04.2019. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/economia/apps-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-pessoas/>> Acesso em 13.08.2019.

RIFKIN, Jeremy. *The zero marginal cost society: the internet of things, the collaborative commons and the eclipse of capitalism*. Nova York: Palgrave Macmillan, 2014.

RISAK, Martin. *Fair working conditions for platform workers: possible regulatory approaches at the EU Level*. Berlin: International Policy Analysis, 2018.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *O moderno Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1994.

ROMITA, Arion Sayão. *Direito do Trabalho: estudos*. Rio de Janeiro: Biblioteca Jurídica Freitas Bastos, 1981.

RUSSOMANO, Victor Mozart. *Curso de Direito do Trabalho*. 6ª Edição, revista e atualizada. Curitiba: Juruá Editora, 1997.

RYDER, Guy. “Discurso por ocasião de abertura do 'First Annual Global Employers' Summit'.” 06 de Outubro de 2015. Manama. Disponível em : <[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS\\_416445/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_416445/lang--en/index.htm)>.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *O Direito do Trabalho e o Desemprego*. São Paulo: LTr, 1999.

\_\_\_\_\_. *Direitos humanos na negociação coletiva: teoria e prática jurisprudencial*. São Paulo: LTr, 2004.

\_\_\_\_\_. *Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho nos Estados Unidos, na União Européia, no Mercosul e a experiência sindical brasileira*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

\_\_\_\_\_; HAJEL FILHO, Ricardo Antônio. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2020, 4ª Edição.

SCHMIDT, Florian A. *Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017.

SCHUMPETER, Joseph A. *Os Economistas - A Teoria Do Desenvolvimento Econômico - Uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico*. Tradução de Maria Sílvia Possas. São Paulo: Nova Cultural Ltda, 1997.

SCHWAB, Klaus. *Shaping the Future of the Fourth Industrial Revolution: a guide to a better world*. Edição Kindle. Nova Iorque: Random House, 2018.

SENNET, Richard. *A corrosão do caráter*. Tradução de Marcos Santarrita. São Paulo: Record, 2019, 14ª Edição.

SILVA, José Afonso da. *Aplicabilidade das normas constitucionais*. 3ª Ed rev e ampl. São Paulo: Malheiros, 1998.

SILVA, Otávio Pinto e. *Subordinação, Autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2004.

SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. Tradução de João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2020.

SRNICEK, Nick. *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity Press, 2017.

SUPIOT, Alain, *Au delà de l'emploi: le voies d'une vraie réforme du droit du travail*. Roubaix: Flammarion, 2016, Edição Kindle.

\_\_\_\_\_. *Crítica do Direito do Trabalho*. Tradução de Antonio Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

\_\_\_\_\_. *Le Travail au XXI<sup>e</sup> siècle*. Ivry-sur-Seine: Éditions de l'Atelier, 2019, Edição Kindle.

SUPPIET, Giuseppe; DE CRISTOFARO, Marcello; CESTER, Carlo. *Diritto del lavoro: il rapporto individuale*. Padova: Cedam, 2005, 3ª Edição.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Constitucional do Trabalho*. 4ª Edição. São Paulo: Renovar, 2010.

SUSSKIND, Daniel. *A world without Work: technology, automation and how we should respond*. Nova Iorque: Metropolitan Books. 2020.

THE ECONOMIST. *The world's most valuable resource is no longer oil, but data*. 06.05.2017. Disponível em: <<https://www.economist.com/leaders/2017/05/06/the-worlds-most-valuable-resource-is-no-longer-oil-but-data>>.

TODOLÍ-SIGNES, Adrián. “*The end of the subordinate worker? Collaborative economy, on-demand economy, gig economy and the crowdworkers' need for protection.*” *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 2017.

TOMASSETTI, Júlia. Does Uber Redefine *The Firm*? *The postindustrial corporation and advanced information technology*. In *Hofstra Labor & Employment Law Journal*. Vol. 34, 2016.

VICENTE, Joana Nunes. *Noção de contrato de trabalho e presunção de laboralidade*. In *Trabalho Subordinado e Trabalho Autónomo: presunção legal e método indiciário*. Colecção Formação Inicial, 2.ª ed., CEJ. Lisboa, 2016.

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

### **Documentos legislativos e sites consultados na internet**

99DESIGNES. *Como funciona?* Disponível em <<https://99designs.com.br/how-it-works>>. Acesso em 30.05.2020.

BBC NEWS BRASIL. Nem CLT, nem autônomo: o projeto de lei que quer 'regrar' a relação de aplicativos com trabalhadores. São Paulo: 14.07.2020 Disponível em <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-53411585>> Acesso em 21.11.2021;

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm).

BRASIL. *Quadro histórico dos dispositivos Constitucionais: Art. 7º, inciso XXVII*. Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: <[http://camara.leg.br/stream/handle/camara/quadro\\_historico\\_art.007\\_XXVII.pdf](http://camara.leg.br/stream/handle/camara/quadro_historico_art.007_XXVII.pdf)>.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Projeto de Lei 3748/2020 de autoria de Tabata Amaral, João H. Campo e outros. Apensado ao PL 6015/2019*. Disponível em <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2257468>. Acesso em 15.05.2022.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Projeto de Lei 4172/2020 de autoria de Henrique Fontana, Enio Verri e outros*. Disponível em <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2259942>>. Acesso em 15.05.2022.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Projeto de Lei 5069/2019 de autoria de Gervásio Maia*. Disponível em <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2220389&ord=1>>. Acesso em 15.05.2022.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Projeto de Lei 6015/2019 de autoria de Mário Heringer*. Disponível em <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2229723&ord=1>>. Acesso em 15.05.2022.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Proposta cria regime de trabalho sob demanda para aplicativos de serviços*. Brasília: 16.07.2020. Disponível em : <<https://www.camara.leg.br/noticias/675940-proposta-cria-regime-de-trabalho-sob-demanda-para-aplicativos-de-servicos>>. Acesso em 21.11.2021

CORREIO DA MANHÃ. *Empresas TVDE cresceram 71% entre 2013 e 2019, gerando mais de sete mil empregos*. Lisboa: 04.07.2022. Disponível em: <<https://www.cmjornal.pt/sociedade/detalhe/empresas-tvde-cresceram-71-entre-2013-e-2019-gerando-mais-de-sete-mil-empregos>>. Acesso em 15.07.2022.

DIÁRIO DE NOTÍCIAS. *Três anos de 'lei Uber' com perto de 32 mil motoristas e alguns problemas no setor*. Lisboa: 31.10.2021. Disponível em: <<https://www.dn.pt/dinheiro/tres-anos-de-lei-uber-com-perto-de-32-mil-motoristas-e-alguns-problemas-no-setor-14274846.html>>. Acesso em 15.04.2022

FRANÇA. *Code du Travail*, Paris: Parlement français. Disponível em : < [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\\_lc/LEGITEXT000006072050](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050)>. Acesso em 05.01.2020.

FRANÇA. *Code générale des impôts*, Paris: Parlement français. Disponível em : < <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006069577/> >. Acesso em 05.01.2020.

INDRIVER. *Sobre nós*. Disponível em [https://indrivier.com/pt/about\\_us/](https://indrivier.com/pt/about_us/), Acesso em 13.04.2022

INNOCENTIVE. *Our Offering*. Disponível em < <https://www.innocentive.com/offering-overview/>>, Acesso em 30.05.2020.

ITÁLIA. *Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81*. Roma: Presidente Della Repubblica. Disponível em: < <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2015;81~art25-com3>>. Acesso em 15.03.2022.

ITÁLIA. *Legge 2 novembre 2019, n. 128*. Roma: Presidente Della Repubblica. Disponível em: < <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2019-11-02;128>>. Acesso em 15.03.2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *Trabalhar para um futuro melhor: comissão mundial sobre o futuro do trabalho*. Genebra: OIT, 2019, disponível em <[https://www.ilo.org/wcmsp/group/public/europe/geneva/ilo/lisbon/documents/publication/wcms\\_677383.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp/group/public/europe/geneva/ilo/lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf)>. Acesso em: 14.04.2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *Recomendação n<sup>a</sup> 198 sobre a relação de Trabalho*. 15.06.2006. Disponível em <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312535:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312535:NO)>. Acesso em: 14.04.2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Recomendação n<sup>a</sup> 204 sobre a transição da economia informal para a economia formal*. 15.06.2015, Disponível em <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3243110:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3243110:NO)>. Acesso em: 14.04.2021.

PORTUGAL. *Código do Trabalho*. Lisboa: Assembleia da República. Disponível em < <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475-46719375>>. Acesso em 15.06.2022.

PORTUGAL. *Lei nº 45/2018 de 10 de agosto de 2018 – Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica*. Lisboa: Assembleia da República. Disponível em < <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/45-2018-115991688>>. Acesso em 15.06.2022.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO – TRT17. *Recurso Ordinário*. 0000731-50.2021.5.15.0005. Relator: Ana Paula Tauceda Branco. Julgamento em 04.07.2022. Disponível em: < <https://pje.trt17.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00007315020215150005> >. Acesso em 14.08.2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST. *Recurso de Revista*. 100353-02.2017.5.01.0066. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Julgamento em 06.04.2022. Disponível em < <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar> >. Acesso em 14.08.2022.

UBER TECHNOLOGIES. *Uber e o TVDE em Portugal: A tecnologia ao serviço da comunidade*, disponível em <<[uber.com/pt-pt/blog/TVDEempportugal](https://uber.com/pt-pt/blog/TVDEempportugal)>> acesso em 10.07.2022.

UNIÃO EUROPEIA. *Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) (UE) 2016/679*. Estrasburgo: Parlamento Europeu. Disponível em < <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:32016R0679> >. Acesso em 15.05.2022.

**ANEXO 1 - RECURSO DE REVISTA. 100353-  
02.2017.5.01.0066, TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO-  
TST. RELATOR: MAURÍCIO GODINHO DELGADO  
JULGAMENTO EM 06.04.2022**



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

**ACÓRDÃO**  
(3ª Turma)  
GMMGD/lr/mas/dsc

**RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A  
ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR  
À LEI 13.467/2017. UBER DO BRASIL  
TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA  
JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA  
ENTRE OS TRABALHADORES  
PRESTADORES DE SERVIÇOS E  
EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM  
E EFETIVAM A GESTÃO DE  
PLATAFORMAS DIGITAIS DE  
DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE  
TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O  
TRANSPORTE DE PESSOAS E  
MERCADORIAS. NOVAS FORMAS DE  
ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE  
TRABALHO HUMANA NO SISTEMA  
CAPITALISTA E NA LÓGICA DO  
MERCADO ECONÔMICO.  
ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA  
HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO  
DOS OBJETIVOS DA EMPRESA.  
PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS  
DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O  
LABOR DAS PESSOAS NATURAIS.  
INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE  
REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO  
DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A  
REAL AUTONOMIA NA OFERTA E  
UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO  
TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT).  
CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS  
CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E**

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10048954137369000.



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

**SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO DA CF/88; ART. 1º, III E IV; ART. 3º, I, II, III E IV; ART. 5º, CAPUT; ART. 6º; ART. 7º, CAPUT E SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, CAPUT E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE A RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011), A QUAL ESTABELECE QUE "OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO". PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DO TRABALHO AUTÔNOMO NÃO CUMPRIDO, PROCESSUALMENTE (ART 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL QUE**

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10048954137367000.



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

**ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE.** Cinge-se a controvérsia do presente processo em definir se a relação jurídica havida entre o Reclamante e a Reclamada – Uber do Brasil Tecnologia Ltda. – configurou-se como vínculo de emprego (ou não). A solução da demanda exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, algo distintas do tradicional sistema de pactuação e controle empregatícios, e que ora se desenvolvem por meio da utilização de plataformas e aplicativos digitais, *softwares* e mecanismos informatizados semelhantes, todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais. É importante perceber que tais sistemas e ferramentas computadorizados surgem no contexto do aprofundamento da revolução tecnológica despontada na segunda metade do século XX (ou, um pouco à frente, no início do século XXI), a partir da informática e da *internet*, propiciando a geração de um sistema empresarial de plataformas digitais, de amplo acesso ao público, as quais permitem um novo meio de arregimentação de mão de obra, diretamente por intermédio desses aplicativos digitais, que têm o condão de organizar, direcionar, fiscalizar e zelar pela hígida prestação de serviços

Beta documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10048855413F36FCC0.



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

realizada ao cliente final. A modificação tecnológica e organizacional ocorrida nas duas últimas décadas tem sido tão intensa que há, inclusive, autores e correntes de pensamento que falam na existência de uma quarta revolução tecnológica no sistema capitalista. Evidentemente que essa nova estrutura de organização empresarial e de prestação de serviços facilita a aproximação e a comunicação na sociedade e no âmbito da prestação de serviços ao público alvo, seja este formado por pessoas físicas ou por instituições. Porém a lógica de sua estruturação e funcionamento também tem sido apreendida por grandes corporações empresariais como oportunidade ímpar para reduzirem suas estruturas produtivas e, especialmente, o custo do trabalho utilizado e imprescindível para o bom funcionamento econômico da entidade empresarial. De nenhuma valia econômica teria este sistema organizacional e tecnológico, conforme se percebe, se não houvesse, é claro, a prestação laborativa por ele propiciada ao público alvo objetivado – neste caso, se não existissem motoristas e carros organizadamente postos à disposição das pessoas físicas e jurídicas. Realmente, os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho têm sido diversos: de um lado, potenciam, fortemente, a um custo mais baixo do que o precedente, a oferta do

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 100488954137367CC0.



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

trabalho de transporte de pessoas e coisas no âmbito da sociedade; de outro lado, propiciam a possibilidade de realização de trabalho por pessoas desempregadas, no contexto de um desemprego agudo criado pelas políticas públicas e por outros fatores inerentes à dinâmica da economia; mas, em terceiro lugar, pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, gerando uma inegável deterioração do trabalho humano, uma lancinante desigualdade no poder de negociação entre as partes, uma ausência de regras de higiene e saúde do trabalho, uma clara falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais, uma impressionante inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a significativa ausência de proteções sindicais e, se não bastasse, a grave e recorrente exclusão previdenciária. O argumento empresarial, em tal quadro, segue no sentido de ser o novo sistema organizacional e tecnológico tão disruptivo perante a sistemática de contratação anterior que não se fazem presentes, em sua estrutura e dinâmica, os elementos da relação empregatícia. E, efetivamente, é o que cabe examinar, afinal, no presente processo. **Passa-se, dessa maneira, ao exame da relação socioeconômica e jurídica entre as partes do presente processo, respeitados os aspectos fáticos lançados pelo próprio acórdão regional, como determina a Súmula**

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 100488954137367CC0.



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

**126 do TST.** Nesse exame, sem negligenciar a complexidade das questões que envolvem a discussão dos autos, o eventual enquadramento como vínculo empregatício da relação jurídica entre o prestador de serviços e as plataformas digitais, pelo Poder Judiciário Trabalhista no Brasil, vai depender das situações fáticas efetivamente demonstradas, as quais, por sua própria complexidade, podem abarcar inúmeras e múltiplas hipóteses. A propósito, no Direito brasileiro existe sedimentada presunção de ser empregatício o vínculo jurídico formado — regido pela Constituição da República (art. 7º) e pela CLT, portanto —, desde que seja incontroversa a prestação de serviços por uma pessoa natural a alguém (Súmula 212, TST). Essa presunção jurídica relativa (não absoluta, esclareça-se) é clássica ao Direito do Trabalho, em geral, resultando de dois fatores historicamente incontestáveis: a circunstância de ser a relação de emprego a regra geral de conexão dos trabalhadores ao sistema socioeconômico capitalista; a circunstância de a relação de emprego, desde o surgimento do Direito do Trabalho, ter se tornado a fórmula mais favorável e protegida de inserção da pessoa humana trabalhadora na competitiva e excludente economia contemporânea. No Brasil, desponta a singularidade de esta antiga presunção jurídica ter sido incorporada, de certo modo, até mesmo pela Constituição da

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 100488954137367000.



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

República de 1988, ao reconhecer, no vínculo empregatício, um dos principais e mais eficazes instrumentos de realização de notável bloco de seus princípios cardeais, tais como o da dignidade do ser humano, o da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica, o da valorização do trabalho e do emprego, o da inviolabilidade física e psíquica da pessoa humana, o da igualdade em sentido substancial, o da justiça social, o do bem-estar individual e social, o da segurança e o da subordinação da propriedade à sua função socioambiental. Com sabedoria, a Constituição percebeu que não se criou, na História do Capitalismo, nessa direção inclusiva, fórmula tão eficaz, larga, abrangente e democrática quanto a estruturada na relação de emprego. Convergindo inúmeros preceitos constitucionais para o estímulo, proteção e elogio à relação de emprego (ilustrativamente: Preâmbulo da CF/88; art. 1º, III e IV; art. 3º, I, II, III e IV; art. 5º, *caput*; art. 6º; art. 7º, *caput* e seus incisos e parágrafo único; arts. 8º até 11; art. 170, *caput* e incisos III, VII e VIII; art. 193, todos do Texto Máximo de 1988), emerge clara a presunção também constitucional em favor do vínculo empregatício no contexto de existência de incontroversa prestação de trabalho na vida social e econômica. De par com isso, a ordem jurídica não permite a contratação do trabalho por pessoa natural, com os intensos elementos da relação de

Bate documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 100488954137367000.



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

emprego, sem a incidência do manto mínimo assecuratório da dignidade básica do ser humano nessa seara da vida individual e socioeconômica. Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e as fórmulas intituladas de “pejotização” e, mais recentemente, o trabalho de transporte de pessoas e coisas via arregimentação e organização realizadas por empresas de plataformas digitais. Em qualquer desses casos, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá, essencialmente, como meio de precarizar as relações empregatícias (art. 9º, da CLT). Nesse aspecto, cumpre enfatizar que o fenômeno sóciojurídico da relação empregatícia emerge quando reunidos os seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação. Observe-se que, no âmbito processual, uma vez admitida a prestação de serviços pelo suposto empregador/tomador de serviços, a ele compete demonstrar que o labor se desenvolveu sob modalidade

Bata documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10048895413F36FCC0.



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

diversa da relação de emprego, considerando a presunção (relativa) do vínculo empregatício sedimentada há várias décadas no Direito do Trabalho, conforme exaustivamente exposto. A análise casual das hipóteses discutidas em Juízo, portanto, deve sempre se pautar no critério do ônus da prova – definido no art. 818 da CLT –, competindo ao obreiro demonstrar a prestação de serviços (inciso I do art. 818 da CLT); e à Reclamada, provar eventual autonomia na relação jurídica (inciso II do art. 818 da CLT). **No caso dos autos**, a prova coligida no processo e referenciada pelo acórdão recorrido demonstrou que a Reclamada administra um empreendimento relacionado ao transporte de pessoas – e não mera interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo – e que o Reclamante lhe prestou serviços como motorista do aplicativo digital. Assim, ficaram firmemente demonstrados os elementos integrantes da relação de emprego, conforme descrito imediatamente a seguir. Em primeiro lugar, é inegável (e fato incontroverso) de que o trabalho de dirigir o veículo e prestar o serviço de transporte, em conformidade com as regras estabelecidas pela empresa de plataforma digital, foi realizado, sim, por uma pessoa humana - no caso, o Reclamante. Em segundo lugar, a pessoalidade também está comprovada, pois o Obreiro precisou efetivar um cadastro individual na Reclamada,

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 100488954137369CC0.



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

fornecendo dados pessoais e bancários, bem como, no decorrer da execução do trabalho, foi submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir de notas atribuídas pelos clientes e pelo qual a Reclamada controlava a qualidade dos serviços prestados. É também incontroverso de que todas as inúmeras e incessantes avaliações feitas pela clientela final referem-se à pessoa física do motorista uberizado, emergindo, assim, a presença óbvia do elemento fático e jurídico da pessoalidade. O caráter oneroso do trabalho executado é também incontroverso, pois a clientela faz o pagamento ao sistema virtual da empresa, em geral por meio de cartão de crédito (podendo haver também, mais raramente, pagamento em dinheiro) e, posteriormente, a empresa gestora do sistema informatizado credita parte do valor apurado na conta corrente do motorista. Ora, o trabalhador somente adere a esse sistema empresarial e de prestação laborativa porque ele lhe assegura retribuição financeira em decorrência de sua prestação de trabalho e em conformidade com um determinado percentual dos valores apurados no exercício desse trabalho. Sobre a não eventualidade, o labor do Reclamante estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de transitoriedade na prestação do serviço. Não era eventual, também, sob a perspectiva da teoria do evento, na

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10048855413736F000.



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

medida em que não se tratava de labor desempenhado para certa obra ou serviço, decorrente de algum acontecimento fortuito ou casual. De todo modo, é também incontroverso de que se trata de labor inerente à rotina fundamental da empresa digital de transporte de pessoas humanas, sem o qual tal empresa sequer existiria. Por fim, a **subordinação** jurídica foi efetivamente demonstrada, destacando-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia do trabalhador na execução do trabalho: **1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava o motorista para prestar o serviço; 2) a empresa exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) a empresa avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços, a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento do motorista em face da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se**

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 100488554137367000.



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

desenvolvia diariamente, durante o período da relação de trabalho - ou, pelo menos, com significativa intensidade durante os dias das semanas -, com minucioso e telemático controle da Reclamada sobre o trabalho e relativamente à estrita observância de suas diretrizes organizacionais pelo trabalhador, tudo efetivado, aliás, com muita eficiência, por intermédio da plataforma digital (meio telemático) e mediante a ativa e intensa, embora difusa, participação dos seus clientes/passageiros. Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a definição do *preço da corrida* e do quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital. Desse quadro, se percebe a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) clássica, em face da existência de incessantes ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria *poder de direção/subordinação* e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; b) objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) estrutural, mediante a inteira inserção do

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 100488554137367CC0.



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) por fim, a *subordinação algorítmica*, que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0. Saliente-se, por oportuno, que a suposta liberdade do profissional para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de uma ferramenta de trabalho – no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas – são circunstâncias que não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego. Reitere-se: **a prestação de serviços ocorria diariamente, com sujeição do Autor às ordens emanadas da Reclamada por meio remoto e telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT); havia risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) em face da falta de assiduidade na conexão à plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; inexistia liberdade ou autonomia do Reclamante para definir**

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10048954137367CC0.



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

os preços das corridas e dos seus serviços prestados, bem como escolher os seus passageiros (ou até mesmo criar uma carteira própria de clientes); não se verificou o mínimo de domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial, que era centralizada, metodicamente, no algoritmo da empresa digital: ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatórias, regulamentares e disciplinares do poder empregatício na relação de trabalho analisada. Enfim, o trabalho foi prestado pelo Reclamante à Reclamada, mediante remuneração, com subordinação, e de forma não eventual. Cabe reiterar que, embora, neste caso concreto, tenham sido comprovados os elementos da relação empregatícia, **deve ser considerado que o ônus da prova da autonomia recai sobre a defesa, ou seja, o ente empresarial**, já que inequívoca a prestação de trabalho (art. 818, II, da CLT), sendo forçoso reconhecer, também, que a Reclamada não se desvencilhou satisfatoriamente de seu encargo probatório. Dessa forma, deve ser reformado o acórdão regional para se declarar a existência do vínculo de emprego entre as Partes, nos termos da fundamentação. **Recurso de revista conhecido e provido.**

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10048954131367CC0.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**, em que são Recorrente **ELIAS DO**



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

**NASCIMENTO SANTOS e Custos Legis MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO e Recorrido UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. E OUTROS.**

O Tribunal Regional do Trabalho de origem deu seguimento ao recurso de revista da parte Recorrente.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 95, § 2º, do RITST.

**PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017.**

**PROCESSO ELETRÔNICO.**

É o relatório.

**VOTO**

Tratando-se de recurso interposto em processo iniciado anteriormente à vigência das alterações promovidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, e considerando que as relações jurídicas materiais e processuais produziram amplos efeitos sob a normatividade anterior, as matérias serão analisadas com observância das normas então vigorantes, em respeito ao princípio da segurança jurídica, assegurando-se a estabilidade das relações já consolidadas (arts. 5º, XXXVI, da CF; 6º da LINDB; 912 da CLT; 14 do CPC/2015; e 1º da IN 41 de 2018 do TST).

**I) CONHECIMENTO**

Atendidos todos os pressupostos comuns de admissibilidade, examino os específicos do recurso de revista.

**1. TRANSCENDÊNCIA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO DO MOTORISTA COM A EMPRESA QUE ADMINISTRA A**



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

**PLATAFORMA DIGITAL DE TRANSPORTE DE PESSOAS. PRETENSÃO DE PAGAMENTO DE VERBAS TRABALHISTAS NÃO ADIMPLIDAS**

O presente recurso de revista preenche o requisito processual previsto no art. 896-A da CLT, uma vez que a causa detém transcendência com reflexos de natureza econômica, sob a perspectiva do trabalhador envolvido, na medida em que os valores referentes às parcelas trabalhistas decorrentes do alegado vínculo de emprego, e incontrovertidamente inadimplidas, representam efetiva importância econômica para o Reclamante.

Como se não bastasse, a causa também oferece transcendência jurídica, na medida em que a causa (reconhecimento de vínculo de emprego entre o motorista e as empresas que se utilizam de plataformas digitais para oferecerem serviços de transporte de pessoas) envolve questão controvertida importante em torno da interpretação da legislação trabalhista (arts. 2º, 3º e 6º da CLT, por exemplo), sobre a qual se mostra necessária a uniformização jurisprudencial por parte do Tribunal Superior do Trabalho.

Note-se, a propósito, que o tema foi abordado, no Tribunal Superior do Trabalho, em pouquíssimas decisões, e o seu enfrentamento é de alto relevo na República e na Federação.

**2. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E CONCRETIZAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E COISAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA. PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA**



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

**CLT). CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO; ART. 1º, III E IV; ART. 3º, I, II, III E IV; ART. 5º, *CAPUT*; ART. 6º; ART. 7º, *CAPUT* E SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, *CAPUT* E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE A RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011), A QUAL ESTABELECE QUE “OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO”. PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DA AUTONOMIA DO TRABALHO NÃO CUMPRIDO NO PROCESSO (ART. 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL, QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE TRANSPORTE.**

O Tribunal Regional, no que interessa, assim decidiu:

Do Vínculo de Emprego e seus Consectários  
NEGO PROVIMENTO.

Requer o recorrente o reconhecimento do vínculo de emprego com as reclamadas. Argumenta que as rés são empresas do setor de transporte individual privado, nos moldes do artigo 4º, X, da Lei 12.587/2012, cujo funcionamento ocorreria da seguinte forma: um cliente cadastrado na plataforma (aplicativo de celular) solicita um carro para fazer uma viagem, sendo os motoristas cadastrados instados a "aceitar" o trabalho, recebendo



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

um percentual de 75% do valor da viagem a título de comissão. Aduz que os motoristas são monitorados eletronicamente, sendo a prestação de serviço pautada em dois pilares: utilização de práticas de vigilância on line dos trabalhadores; adoção de estímulos para que os motoristas prossigam trabalhando pelo maior tempo possível. Argumenta que um desses estímulos consistiria no chamado "carrots and sticks", segundo o qual a UBER com base no cruzamento de dados entre motoristas cadastrados e usuários on line estabelece a precificação das viagens conforme relação de oferta e demanda em determinada localidade. Prossegue, afirmando que, com base nesse mecanismo, a UBER detém o controle do preço da viagem, bem como a programação de trabalho do motorista, acrescentando que a recusa contumaz dos motoristas em não atender a chamadas não rentáveis coloca em risco a continuidade do motorista no aplicativo, o que contrariaria a noção de trabalho com autonomia. Assevera que além do controle e indução de estímulo para o motorista permanecer na rua o maior tempo possível (assiduidade), a UBER estabeleceria um padrão de atendimento ao cliente a ser observado. Argumenta que a "uberização" consistiria em um verdadeiro modelo de "organização por programação e comandos", na qual embora seja conferida uma aparente autonomia (ausência de horários fixos de trabalho e ordens diretas emanadas de superior hierárquico), o trabalhador se mantém subordinado a programas e comandos preordenados, aos quais deve reagir a cada sinal que lhe é emitido, sob pena de ser descredenciado, ou, em outras palavras, dispensado. Entende, portanto, presentes no caso concreto os requisitos previstos no artigo 3º da CLT para a caracterização do vínculo empregatício.

A sentença julgou improcedente o pedido com base nos seguintes fundamentos:

Pretende o autor o reconhecimento de vínculo empregatício com a primeira reclamada,



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

no período de 21.07.2016 a 17.09.2016, tendo em vista a projeção do aviso prévio, bem como o pagamento das verbas trabalhistas decorrentes da relação de emprego. Assevera que a relação de consumo do passageiro é com a UBER e não com o motorista. Diz que passou por processo seletivo; que os passageiros avaliam os motoristas e que estes devem atender as expectativas patronais; que há a subordinação; que a UBER monitora as avaliações e promove o desligamento dos motoristas que não possuem uma nota mínima; que os motoristas recebem SMS com pressões para voltar a trabalhar quando estão desconectados; que os preços das corridas são estipulados pela UBER, que retém 25% do valor; que estava presente a pessoalidade, eis que não poderia outra pessoa designada pelo reclamante atender o chamado. Sustenta que presentes os requisitos da relação de emprego, quais sejam, pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação.

Defende-se a ré, alegando que o autor não foi contratado pela primeira ré para prestar serviços de "Motorista de passageiros" ou fora acordado o pagamento de comissão de 75% sobre o valor das viagens.

Diz que o reclamante é quem a contratou a fim de, por meio da utilização da Plataforma UBER, prospectar clientes e desenvolver a atividade do reclamante, que é a de transporte de pessoas. Aduz que, em contraprestação aos serviços prestados pela Uber, os motoristas parceiros, pagam o valor correspondente a 20% ou 25% de cada viagem, sendo que, caso não utilize, nenhum valor é devido.

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10048954137367CC0.



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

Sustenta que o reclamante que assumiu integralmente os riscos do seu negócio. Afirma que não estão presentes os requisitos do art. 3º da CLT. Argumenta que inexistente a obrigatoriedade de que o motorista parceiro seja pessoa física; que a necessidade de cadastramento pessoal não se confunde com pessoalidade, eis que o usuário também tem que se cadastrar e que a plataforma permite que mais de uma pessoa se cadastre de forma a compartilhar o mesmo veículo; que inexistente habitualidade, na medida em que não existem dias e horários obrigatórios para a realização das atividades do motorista parceiro; que inexistente subordinação, sendo que a Uber apenas orienta para a melhoria do transporte prestado aos usuários. Afirma que não é empresa de transportes e que os clientes da Uber não são os usuários, e, sim, os motoristas parceiros, que buscam a contratação da plataforma e remuneram a Uber. Diz que o reclamante foi excluído da plataforma porque era mal avaliado pelos usuários, nota 4,28. Pugna pela improcedência.

Razão assiste à reclamada.

De fato, o reclamante não comprovou, conforme lhe competia (art. 818 da CLT c/c o art. 373, I, do CPC) os requisitos inerentes à relação empregatícia. De outra forma, restou demonstrada a autonomia na prestação de serviços.

O autor juntou autos os depoimentos colhidos pelo MPT no Inquérito Civil nº 001417.2016.01.000/6 (ID 109a490 e b11c25c).

A primeira ré carrou, aos autos, os Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital (ID 4111762); as notas

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 100488954134367000.



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

fiscais de prestação de serviços fornecidas pela Uber ao reclamante (ID 4bc56a2 a5395516); o resumo dos ganhos do autor (ID e27c9e8).

**Em depoimento pessoal**, o reclamante disse: *"que como a primeira ré se expandiu muito no RJ e o depoente estava desempregado, viu uma oportunidade de sustento, que a partir daí comprou um veículo e optou por se cadastrar no Centro do RJ, na Rua Uruguaiana: que lá forneceu seu nome, tirou uma foto e forneceu dados próprios e do seu veículo e uma conta para depósito; que 48 horas teve liberadoo aplicativo para o depoente começar a trabalhar; que trabalhou em torno de 3 a 4 meses de 10 a 12 horas diárias, todos os dias, com exceção do domingo; que foi o depoente quem escolheu o dia de repouso; que o depoente escolhia o horário de trabalho do início e do término; que na época a ré descontava de cada corrida 23%; que o depoente não sabe informar como seria o repasse do valor para a ré se recebesse a corrida em dinheiro, pois os pagamentos eram sempre no cartão; que o aplicativo da ré enviava uma mensagem da existência da chamada para todos que estivessem naquela região, sendo que o motorista que primeiro aceitasse a corrida era direcionado ao cliente; que acredita que o motorista poderia abortar uma corrida se recebesse uma outra opção mais vantajosa, mas seria punido por ter deixado o cliente sem atendimento; que a ré entrava em contato por mensagem fazendo a referência à pontuação do motorista que estaria baixa, buscando uma melhora na prestação dos serviços; que a punição que a ré aplica é o desligamento, que foi o que ocorreu com o depoente; que não há a perda da corrida, mas o desligamento sem motivação; que quando o*

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 100488554137367cc0.



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

*depoente não conseguia acessar o aplicativo foi em busca de explicações no Centro da Cidade, sendo que não foi informada a motivação; que quando saiu, em conversa com outros motoristas, soube que alguns foram desligados e depois recadastrados, sendo que o mesmo não ocorreu com o depoente; que não houve a delimitação do número de clientes para atendimento diário ou de horas de trabalho, deixando a vontade o motorista, sendo que quanto mais trabalhasse, mais receberia; que as despesas com manutenção e combustível do veículo eram por conta do depoente; que no momento do cadastramento foi informado o percentual que caberia ao motorista, e não o valor de cada corrida; que acredita que qualquer pessoa que não tenha antecedentes criminais possa trabalhar e se cadastrar no aplicativo do réu; que o depoente não foi perguntado sobre antecedentes, mas acredita que tenha havido consulta; que soube que é possível o cadastramento pelo aplicativo, mas o depoente compareceu presencialmente; que no dia preencheu um cadastro e foi orientado a aguardar 48 horas; que não fez propriamente uma entrevista sobre outros empregos, grau de instrução; que não fez treinamento; que não houve vistoria do veículo; que não recebeu cópia do contrato de intermediação digital; que o depoente indicou um colega; que existia um bônus por indicação, mas não o recebeu pois o seu colega acabou se cadastrando por conta própria; que o depoente não foi indicado por nenhum colega; que não se recorda de ter conhecido o Sr. Everton Rodrigues da Costa; que não chegou a trabalhar com outros aplicativos além do réu; que é possível a utilização de outros aplicativos; que era possível ficar offline a hora que quisesse; que*

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 100488954137367000.



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

*não havia necessidade de aviso prévio, bastando o desligamento; que a rota normalmente o motorista segue a do aplicativo, salvo se o cliente quisesse outro caminho; que não precisaria comunicar se ficasse doente, mas se não usasse o aplicativo por um período que não sabe precisar seria desligado; que era o aplicativo que fazia a intermediação do depoente com o réu, não tendo contato com pessoas do réu; que não precisava realizar relatórios dos serviços realizados; que era avaliado pelos usuários e avaliava os usuários; que não sabe se a ré tinha ingerência sobre essas avaliações; que era obrigado a fornecer água e bala aos passageiros; que eram os passageiros que solicitavam esse serviço em razão da exigência da ré; que a ré exigia do motorista tais serviços; que os passageiros como tinham conhecimento deste diferencial solicitavam; que foram os colegas que comentaram com o depoente que seria uma norma da ré o oferecimento destes benefícios aos passageiros; que a ré não exigia uniforme, não havendo exigência deste; que não havia um valor mínimo assegurado por mês; que não sabe informar como ocorreria se houvesse problema com cartão de crédito de algum cliente, pois nunca ocorreu com o depoente; que se o carro enguiçasse o depoente ficaria sem trabalhar; que o aparelho celular era do depoente; que não tinha outro motorista cadastrado na sua conta para usar o seu veículo; que não sabe se isso seria possível". (destaquei)*

Do exame do conjunto probatório, mormente o depoimento do autor, no sentir deste Juízo restou demonstrado que a Uber era, de fato, uma plataforma que facilitava o contato do autor com os passageiros, e que o autor laborava com autonomia. O fato de a Uber

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10048895413736FCC0.



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

passar sugestões aos parceiros quanto ao atendimento e orientar quanto ao uso do aplicativo não caracteriza a subordinação jurídica. Do depoimento do autor, restou claro que a Uber não tinha poder de direção no modo de realização de serviços do trabalhador. O autor confirmou que não havia orientação quanto ao uso de uniformes; que era ele quem escolhia o horário e os dias de trabalho; que não fez entrevista para se cadastrar; que não se reportava a empregados da Uber; que não tinha que fazer relatórios; que poderia utilizar outros aplicativos; que não fez treinamento; que poderia ficar off line e que não precisava avisar; que era avaliado por passageiros e que também avaliava passageiros. Assim, evidente que a primeira ré não tinha qualquer poder de direção na atividade desenvolvida pelo autor.

Ademais, a testemunha que estava presente na audiência de 23.05.2018, cujo depoimento foi transcrito, sem objeção da parte da autora, do processo 0100620-21.2017.5.01.0018 também corroborou a ausência de subordinação. Vejamos.

*"(...) que não há qualquer entrevista presencial com o candidato; que existem alguns vídeos sugeridos para o candidato assistir, mas não é obrigatório; que os vídeos explicam como funciona o aplicativo, somente; que não há qualquer orientação para uso de uniforme; que o parceiro não se reporta a ninguém na UBER; que o parceiro não precisa enviar relatórios ou realizar qualquer tipo de prestação de contas; que não há necessidade de cumprimento de número de horas; que o parceiro não precisa pedir explicação para desligar o aplicativo e ficar "off line"; que o motorista não é obrigado a dar água ou bala aos*

Data documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10048895413736FCC0.



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

*clientes; que o parceiro pode cadastrar outros motoristas parceiros no mesmo carro, embora os cadastros sejam individuais; que os outros motoristas seriam uma espécie de motoristas auxiliares que dividiriam o mesmo carro ou outros carros; que o repasse, neste caso, era feito diretamente na conta do motorista principal, embora os outros recebam as informações de quantas viagens fizeram e quais os valores de cada um; que o parceiro pode usar aplicativos concorrentes como o Cabify, por exemplo; que a avaliação dos parceiros é feito pelo usuário no final da viagem, apontando de uma a cinco estrelas para o parceiro; que quem faz a avaliação dos usuários é o próprio motorista no mesmo sistema; que não há qualquer interferência da UBER nestas avaliações; que a escolha do caminho a ser seguido é do usuário, embora exista uma sugestão no GPS dentro do aplicativo da UBER; que o motorista pode ficar o tempo que quiser sem se conectar à plataforma, o tempo que ele quiser, meses ou anos, sem necessidade de avisar a ninguém; que o motorista pode não aceitar uma viagem; que o motorista pode cancelar viagens já aceitas; (...)". (destaquei)*

A inexistência de personalidade também restou demonstrada no depoimento pessoal do autor, que afirmou que acreditava que qualquer um pudesse se cadastrar. Tal aspecto também foi confirmado pela testemunha que declarou:

*"(...) que qualquer um pode se cadastrar, desde que possua carteira de habilitação com a observação de que exerce atividade remunerada; que não há necessidade sequer de carro, bastando o CNH; (...) que não há qualquer entrevista presencial com o candidato; (...) que o*

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 100488954137367CC0.



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

*parceiro pode cadastrar outros motoristas parceiros no mesmo carro ou outros carros, embora os cadastros sejam individuais que os outros motoristas seriam uma espécie de motoristas auxiliares que dividiriam o mesmo carro; que o repasse, neste caso, era feito diretamente na conta do motorista principal, embora os outros recebam as informações de quantas viagens fizeram e quais os valores de cada um (...)"*.

A inexistência de habitualidade também restou confirmada, eis que a testemunha afirmou "(...) *que o motorista pode ficar o tempo que quiser sem se conectar à plataforma, o tempo que ele quiser, meses ou anos, sem necessidade de avisar a ninguém; (...)"*.

Assim sendo, inexistentes a pessoalidade, a subordinação e habitualidade.

Restou claro, por outro lado, que o autor era um trabalhador autônomo, tanto é que poderia utilizar outros aplicativos concorrentes da ré. Ademais, era ele quem arcava com os gastos com o veículo, IPVA e gasolina.

Assim, diante da situação fática delineada nos autos, inexistente o vínculo contratual pretendido pelo autor em relação à primeira ré.

Os elementos presentes na relação havida entre as partes não se coadunam com o trabalho empregatício, mas sim com o autônomo.

É empregado, quem presta de forma pessoal, serviços não eventuais, de forma subordinada, a quem, assumindo os riscos do empreendimento, fiscaliza e remunera a prestação destes serviços (CLT, arts. 2º e 3º). Não restaram comprovados os requisitos

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10048895413736FCC0.



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

acima, e, muito menos, subordinação jurídica do autor à primeira ré.

Diante do exposto, tenho que inexistem provas nos autos que possam corroborar a presença de todos os requisitos do vínculo empregatício, presentes nos arts. 2º e 3º da CLT, na relação havida entre o autor e a primeira reclamada.

Inicialmente, ressalta-se que a primeira ré, Uber do Brasil (vide a 8ª alteração e consolidação do contrato social - Id. af6e818 - Pág. 2), tem como objeto a prestação de serviços na área de tecnologia:

*OBJETO SOCIAL CLÁUSULA 4ª*

- a) licenciamento de direito de acesso e uso de programas de computação;*
- b) disponibilização a sociedades afiliadas de serviços de suporte e marketing;*
- c) prestação de serviços administrativos, financeiros, técnicos e de gestão para terceiros;*
- d) intermediação de serviços sob demanda, por meio de plataforma tecnológica digital; e*
- e) realização de quaisquer outros atos que, direta ou indiretamente, levem à concentração dos objetos acima mencionados, no seu mais amplo sentido.*

Assim, descabida a tese do recorrente de que a UBER exploraria atividade comercial de transporte de passageiros.

Do documento em referência e do próprio depoimento do reclamante ficou constatado que a UBER é uma empresa que promove a aproximação entre motoristas e passageiros para realização de viagens por meio de aplicativo de celular. O autor possuía plena

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10048854137367CC0.



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

autonomia para definir os dias e horários de trabalho e descanso, bem como a frequência laboral desejada (quantidade de corridas). Além disso, não recebia ordens nem precisava prestar relatórios de seu trabalho às demandadas (suas avaliações de desempenho eram dadas pelos próprios passageiros usuários do aplicativo). Tampouco precisava comunicar às rés quando não prestasse serviço, arcando por conta própria as despesas de manutenção do veículo. Transcreve-se seu teor (id d08a012):

*Que como a primeira ré se expandiu muito no RJ e o depoente estava desempregado, viu uma oportunidade de sustento, que a partir daí comprou um veículo e optou por se cadastrar no Centro do RJ, na Rua Uruguaiana; que lá forneceu seu nome, tirou uma foto e forneceu dados próprios e do seu veículo e uma conta para depósito; que 48 horas teve liberado o aplicativo para o depoente começar a trabalhar; **que trabalhou em torno de 3 a 4 meses de 10 a 12 horas diárias, todos os dias, com exceção do domingo; que foi o depoente quem escolheu o dia de repouso; que o depoente escolhia o horário de trabalho do início e do término; que na época a ré descontava de cada corrida 23%**; que o depoente não sabe informar como seria o repasse do valor para a ré se recebesse a corrida em dinheiro, pois os pagamentos eram sempre no cartão; que o aplicativo da ré enviava uma mensagem da existência da chamada para todos que estivessem naquela região, sendo que o motorista que primeiro aceitasse a corrida era direcionado ao cliente; **que acredita que o motorista poderia abortar uma corrida se recebesse uma outra opção mais vantajosa, mas seria punido por ter deixado o cliente sem atendimento; que a ré entrava em contato***

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10048895413736FCC0.



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

*por mensagem fazendo a referência à pontuação do motorista que estaria baixa, buscando uma melhora na prestação dos serviços; que a punição que a ré aplica é o desligamento, que foi o que ocorreu com o depoente; que não há a perda da corrida, mas o desligamento sem motivação; que quando o depoente não conseguia acessar o aplicativo foi em busca de explicações no Centro da Cidade, sendo que não foi informada a motivação; que quando saiu, em conversa com outros motoristas, soube que alguns foram desligados e depois recadastrados, sendo que o mesmo não ocorreu com o depoente; que não houve a delimitação do número de clientes para atendimento diário ou de horas de trabalho, deixando a vontade o motorista, sendo que quanto mais trabalhasse, mais receberia; que as despesas com manutenção e combustível do veículo eram por conta do depoente; que **no momento do cadastramento foi informado o percentual que caberia ao motorista, e não o valor de cada corrida**; que acredita que qualquer pessoa que não tenha antecedentes criminais possa trabalhar e se cadastrar no aplicativo do réu; que o depoente não foi perguntado sobre antecedentes, mas acredita que tenha havido consulta; que soube que é possível o cadastramento pelo aplicativo, **mas o depoente compareceu presencialmente; que no dia preencheu um cadastro e foi orientado a aguardar 48 horas**; que não fez propriamente uma entrevista sobre outros empregos, grau de instrução; que não fez treinamento; que não houve vistoria do veículo; que não recebeu cópia do contrato de intermediação digital; que o depoente indicou um colega; que existia um bônus por indicação, mas não o recebeu pois o seu colega acabou se cadastrando por conta própria; que o depoente não foi indicado por nenhum colega; que não se recorda de ter conhecido o Sr. Everton Rodrigues da Costa; que não chegou*

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 100488954137367000.



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

*a trabalhar com outros aplicativos além do réu; que é possível a utilização de outros aplicativos; que era possível ficar offline a hora que quisesse; que não havia necessidade de aviso prévio, bastando o desligamento; que a rota normalmente o motorista segue a do aplicativo, salvo se o cliente quisesse outro caminho; que não precisaria comunicar se ficasse doente, mas se não usasse o aplicativo por um período que não sabe precisar seria desligado; que era o aplicativo que fazia a intermediação do depoente com o réu, não tendo contato com pessoas do réu; que não precisava realizar relatórios dos serviços realizados; que era avaliado pelos usuários e avaliava os usuários; que não sabe se a ré tinha ingerência sobre essas avaliações; que era obrigado a fornecer água e bala aos passageiros; que eram os passageiros que solicitavam esse serviço em razão da exigência da ré; que a ré exigia do motorista tais serviços; que os passageiros como tinham conhecimento deste diferencial solicitavam; que foram os colegas que comentaram com o depoente que seria uma norma da ré o oferecimento destes benefícios aos passageiros; que a ré não exigia uniforme, não havendo exigência deste; que não havia um valor mínimo assegurado por mês; que não sabe informar como ocorreria se houvesse problema com cartão de crédito de algum cliente, pois nunca ocorreu com o depoente; que se o carro enguiçasse o depoente ficaria sem trabalhar; que o aparelho celular era do depoente; que não tinha outro motorista cadastrado na sua conta para usar o seu veículo; que não sabe se isso seria possível.*

Além de ausente a subordinação jurídica, não ficou demonstrada a personalidade na prestação de serviço, pois o próprio demandante deixou claro em seu depoimento que qualquer pessoa que não tenha

Bate documento pode ser acessado no endereço eletrônico [http://www.tst.jus.br/validador\\_mob\\_codigo\\_100488954137367000](http://www.tst.jus.br/validador_mob_codigo_100488954137367000).



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

antecedentes criminais possa trabalhar e se cadastrar no aplicativo do réu, fato que também foi confirmado pela testemunha (prova emprestada do processo 01000620-1.2017.5.01.0018 - cuja transcrição não foi objeto de impugnação pelo autor) que declarou "*que qualquer um pode se cadastrar, desde que possua carteira de habilitação com a observação de que exerce atividade remunerada; que não há necessidade sequer de carro, bastando o CNH; que existe uma verificação interna, uma análise de segurança interna, embora o candidato possa se cadastrar novamente; que só são ativados os motoristas que passam por esta análise de segurança interna; que não há qualquer entrevista presencial com o candidato;*"

Por fim, também não restou presente o requisito da habitualidade, pois como bem observou o juízo a quo, a testemunha confirmou que o motorista pode ficar o tempo que quiser sem se conectar à plataforma, o tempo que ele quiser, meses ou anos, sem necessidade de avisar a ninguém, sendo certo que o reclamante, neste particular, não se desincumbiu do encargo que a ele competia de comprovar a jornada e frequência semanal de trabalho deduzidas na inicial.

Uma vez que trabalhava com autonomia, de forma impessoal e não tendo sido ainda comprovada, outrossim, a prestação do serviço de forma não eventual, não restou configurado os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT para formação do vínculo de emprego.

Confirma-se a sentença.

Nas razões do recurso de revista, o Reclamante alega que prestou serviços para a Reclamada, na condição de empregado, desde 21/7/2016 até sua dispensa imotivada em 17/8/2016, não tendo recebido as parcelas decorrentes dessa relação jurídica, desenvolvida com a presença de todos os



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

elementos para a configuração do vínculo empregatício, pelo que deve ser reformado o acórdão regional.

À análise.

De início, cumpre esclarecer que a demonstração da divergência jurisprudencial (art. 896, "a", da CLT), a partir da transcrição de julgado que emite tese divergente proferida por Tribunal Regional distinto (art. 896, "a", da CLT), não é invalidada pelo fato de a decisão do julgado paradigma ter sido reformada em sede de recurso de revista pelo TST.

Assim, no caso dos autos, o julgado citado no recurso de revista do Reclamante para demonstrar divergência jurisprudencial (Processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038), embora tenha sido reformado pela 5ª Turma do TST (acórdão de fevereiro de 2020), é plenamente apto para enquadrar o apelo na hipótese de cabimento prevista do art. 896, "a", da CLT.

Ainda que assim não fosse, o recurso vem fundamentado em violação de dispositivos de lei federal (CLT), o que permite o seu enquadramento na hipótese de cabimento do art. 896, "c", da CLT.

Feita essa observação, passa-se ao exame do apelo.

Cinge-se a controvérsia em definir se a relação jurídica havida entre o Reclamante e a Reclamada – Uber do Brasil Tecnologia Ltda. – configurou-se como vínculo de emprego.

A solução da demanda exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, algo distintas do tradicional sistema de pactuação e controle empregatícios, e que ora se desenvolvem por meio da utilização de plataformas e aplicativos digitais, *softwares* e produtos semelhantes, todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais.

É importante perceber que tais ferramentas computadorizadas surgem no contexto do aprofundamento da revolução tecnológica surgida na segunda metade do século XX, a partir da informática e da *internet*, propiciando a geração de um sistema empresarial de plataformas digitais, de amplo acesso ao público, as quais permitem um novo meio de arremetimento de mão de obra, diretamente por intermédio desses aplicativos



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

digitais, que têm o condão de organizar, direcionar, fiscalizar e zelar pela hígida prestação de serviços realizada ao cliente final. A modificação tecnológica e organizacional ocorrida nas duas últimas décadas tem sido tão intensa que há, inclusive, autores e correntes de pensamento que falam na existência de uma quarta revolução tecnológica (ou quarta revolução industrial).

Evidentemente que essa nova estrutura de organização empresarial e de prestação de serviços facilita a aproximação e a comunicação na sociedade e no âmbito da prestação de serviços ao público alvo, seja este formado por pessoas físicas ou por instituições. Porém a lógica de seu funcionamento também tem sido apreendida por grandes corporações empresariais como oportunidade ímpar para reduzirem suas estruturas produtivas e o custo do trabalho utilizado e imprescindível para o seu bom funcionamento econômico. De nenhuma valia econômica teria este sistema organizacional, conforme se percebe, se não houvesse, é claro, a prestação laborativa por ele propiciada ao público alvo objetivado.

Os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho têm sido diversos: de um lado, potenciam, fortemente, a um custo mais baixo do que o precedente, a oferta do trabalho de transporte de pessoas e coisas no âmbito da sociedade; de outro lado, propiciam a possibilidade de trabalho a pessoas desempregadas, no contexto de um desemprego agudo criado pelas políticas públicas e outros fatores inerentes à dinâmica da economia; mas, em terceiro lugar, pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, geram uma inegável deterioração do trabalho humano, uma lancinante desigualdade no poder de negociação entre as partes, uma ausência de regras de higiene e saúde do trabalho, a falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais, a inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a ausência de proteções sindicais e, se não bastasse, a recorrente exclusão previdenciária.

O argumento empresarial, em tal quadro, segue no sentido de ser o novo sistema organizacional e tecnológico tão disruptivo perante a sistemática de contratação anterior que não se fazem presentes, em sua estrutura e dinâmica, os elementos da relação empregatícia. É o que cabe examinar, afinal, no presente processo.



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

Nesse ponto, faz-se necessário compreender que essas novas fórmulas de gestão da força de trabalho também derivam de um longo processo de crise econômica e de transformações sociais ocorridas nos últimos 30 anos, com forte impacto nas políticas sociais das nações democráticas do planeta. Esse cenário, composto ainda pela alta renovação tecnológica e a intensa competição capitalista, construiu-se sem poupar suas repercussões negativas no mundo do trabalho, ou seja, agravou-se o problema da redução dos postos formais de trabalho em diversos segmentos econômicos e elevou-se o prestígio de discursos sobre a reestruturação das estratégias e modelos clássicos de gestão empresarial, bem como da desregulamentação trabalhista, tudo a favor de uma maior aproximação dos processos e mecanismos de gestão da força de trabalho às necessidades econômicas do sistema capitalista.

É importante refletir, diante dessas complexas questões, sobre a função do Direito: cabe a ele manter-se, mesmo em face da revolução tecnológica e da inovação das formas de gestão da força do trabalho, como um *instrumento de civilização*, ou deve, ao invés – na linha exaustivamente instigada pelo pensamento neoconservador –, ser um passivo (ou, até mesmo, ativo) instrumento de exacerbação das desigualdades do sistema econômico propiciadas pela aplicação e manejo desregulados e darwinistas das tecnologias e suas múltiplas ferramentas?

A verdade é que este momento histórico, de crises e transformações sociais, torna ainda mais clara a necessidade de um segmento jurídico com as características essenciais do Direito do Trabalho, o qual deve ser projetado sobre as relações sociais como instrumento de *civilização* e regulação do sistema econômico e social capitalista. Nesse contexto, enquadrarem os avanços tecnológicos nos interesses também das pessoas humanas – ao invés de, estritamente, no interesse do poder econômico – chama-se *progresso civilizatório*, constitucionalismo humanístico e social, em contraponto à desagregação e entropia estimuladas pelo unilateralismo das fórmulas de gestão concebidas sob a exclusiva perspectiva economicista e antissocial.

É importante lembrar que o Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil. Ele fixou controles para esse sistema, conferiu-lhe certa medida de civilidade, inclusive buscando eliminar as formas mais perversas de utilização da força de trabalho pela economia. Seu nascimento, como ramo jurídico distinto e autônomo, deu-se a partir da conversão de diversos fatores, um dos quais a Revolução Industrial, que simboliza as profundas transformações sociais, econômicas e tecnológicas ocorridas a partir da metade do Século XVIII. Começava ali a se estruturar a relação empregatícia (o trabalho livre e subordinado) como categoria jurídica e hegemônica sobre a qual se formularam e se desenvolveram os princípios, regras e institutos jurídicos do Direito do Trabalho; bem como se estruturava o próprio sistema econômico-social, hoje dominante, após longo processo de construção civilizada da sociedade industrial urbana, por intermédio da inclusão de uma parcela cada vez maior de pessoas na economia contemporânea.

Faz-se essa rápida digressão apenas para reiterar a justificativa histórica do Direito do Trabalho e compreender a permanente necessidade de sua projeção sobre todas as formas de prestação do labor humano oneroso como instrumento de avanço civilizatório, especialmente em momentos de relevantes modificações sociais e econômicas. A discussão destes autos, por demandar reflexão acerca de novas fórmulas de gestão da força de trabalho humano, deve ter como ponto de partida essa função civilizatória do Direito do Trabalho e o seu caráter expansionista.

Nada obstante, é inexistente a produção regulatória do Poder Legislativo do País sobre as questões de natureza trabalhista no âmbito das relações entre prestadores de serviço e empresas que utilizam as plataformas digitais. O enfrentamento dessa problemática pelas Cortes Trabalhistas, por outro lado, ainda não é significativa, notadamente no âmbito do TST, inexistindo uma jurisprudência pátria consolidada sobre o tema.

Cumprido destacar, todavia, que existem discussões doutrinárias no Brasil e em todo o mundo democrático sobre a natureza da relação dos motoristas e/ou entregadores de aplicativos com a respectiva plataforma ou aplicativo digital que utiliza sua força de trabalho, assim como as possíveis medidas jurídicas de regulamentação nesse âmbito. No plano do direito comparado, tem-se verificado a tendência de o Poder Judiciário, tanto nos



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

EUA como na Europa, reconhecer a natureza trabalhista/empregatícia da relação jurídica entre prestadores de serviços e as empresas que exploram as plataformas digitais de transporte de pessoas e entregas, restringindo o livre império das forças de mercado na regência da administração do labor humano nessa específica área.

Citam-se, entre esses casos, ilustrativamente: 1) decisão da Corte de Cassação francesa, proferida em março de 2020, no sentido de que a relação contratual entre o motorista e a empresa Uber é um contrato de trabalho, em razão do vínculo de subordinação entre condutor e empresa, e da falta de autonomia do trabalhador. Menciona-se, no precedente, por exemplo, a falta de liberdade do obreiro para fixar preços e definir condições para a execução da prestação de serviços<sup>1</sup>; 2) decisão do Tribunal Superior de Justiça de Madri, na Espanha, em processo originado de inspeção do órgão fiscalizador do trabalho (Inspección de Trabajo y Seguridad Social), na direção de que a relação de trabalho dos entregadores de encomendas com a empresa que geria o aplicativo de entregas (Roofoods Spain SL) não se caracterizava como de natureza autônoma, tendo sido reconhecido o vínculo empregatício, na esteira de decisões anteriores sobre a questão<sup>2</sup>; 3) nos EUA, a Suprema Corte da Califórnia, em abril de 2018, reconheceu a classificação incorreta que a empresa *Dynamex* fazia aos seus motoristas, como profissionais independentes (autônomos), para burlar leis trabalhistas e tributárias, e estabeleceu alguns requisitos (conhecido como *ABC test*) para determinar se o empregado pode ser considerado autônomo/independente: existência de liberdade do controle e direção da empresa contratante; que o labor ocorra fora do curso principal dos negócios da empresa contratante (atividade-fim); que o trabalhador esteja regularmente envolvido em um comércio, ocupação ou negócio estabelecido independentemente, da mesma natureza que o trabalho realizado para a

<sup>1</sup> França. Cour de Cassation. Sentencia de la Corte de Casación, Sala de lo Social del 4 de marzo de 2020. Disponível em: [https://www.courdecassation.fr/IMG/20200304\\_arret\\_UBER\\_espanol.pdf](https://www.courdecassation.fr/IMG/20200304_arret_UBER_espanol.pdf).

<sup>2</sup> MADRI. Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 40/2020 de 17 Ene. 2020, Rec. 1323/2019. Disponível em: <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/53b1b1721a75d34a10b129baa45c19bf179e3f439af7b2cc>



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

empresa contratante (*Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles*)<sup>3</sup>.

Destaca-se, também, significativa decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia, proferida em dezembro de 2017, que, embora não tenha envolvido diretamente a questão da relação jurídica entre motoristas e a *Uber* - a origem do litígio dizia desrespeito a regras de direito de concorrência -, reconheceu que o serviço prestado por aquela empresa não corresponde à qualificação de mera intermediação entre usuários do aplicativo e motoristas, mas de efetivo serviço de transporte que exerce influência nas condições da prestação de serviço dos motoristas, devendo os Estados-Membros regulamentarem as condições da prestação de tais serviços<sup>4</sup>.

Têm-se, ainda, notícias de regras legislativas para a regulação das relações entre motoristas e plataformas digitais ocorridas no estado da Califórnia/EUA (Assembly Bill 5<sup>5</sup>, que tem o condão de positivar o *ABC test*) e no país europeu de Portugal (Lei 45 de agosto de 2018, que institui o regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica<sup>6</sup>). Sobre o debate nos EUA, é importante consignar que a *Uber*, a *Lyft* e a *DoorDash* (empresas que operam o mesmo tipo de serviço nos EUA) financiaram uma campanha, no estado da Califórnia, para a aprovação da Proposta 22 (*Proposition 22*), que visava a reconhecer a validade do modelo de negócio por plataformas digitais e do tratamento dos motoristas como profissionais independentes, ou

<sup>3</sup> *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles County*.

<sup>4</sup> Tribunal de Justiça da União Europeia. Relatório Anual de Atividade Judiciária. Processo nº C-434/2015. Disponível em: [https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-06/ra\\_2017\\_pt\\_web.pdf](https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-06/ra_2017_pt_web.pdf)

<sup>5</sup> State of California Office of Legislative Counsel. Assembly Bill 5. 19 de setembro de 2019. Disponível em: [https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill\\_id=201920200AB5](https://leginfo.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5)

<sup>6</sup> Disponível em: <https://dre.pt/application/file/a/116020584>.



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

seja, rejeitando as diretrizes decorrentes da decisão da Suprema Corte estadual no caso *Dynamex*, em 2018, e da lei estadual *Assembly Bill 5*<sup>7</sup>.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, por sua vez, já no ano de 2006, atenta às alterações sociais decorrentes dos novos modelos de produção de bens e serviços, expediu a Recomendação nº 198 (Sobre Relações de Trabalho), cujo preâmbulo já anunciava sua preocupação com as *“dificuldades em determinar a existência de uma relação de trabalho quando os respectivos direitos e obrigações dos interessados não são claros, quando se tenta encobrir a relação de trabalho, ou quando existem inadequações ou limitações na legislação, na sua interpretação ou em seu aplicativo”*<sup>8</sup>.

Embora essa diretiva da OIT não tenha eficácia normativa equivalente a uma Convenção, ela surge como vetor de interpretação importante para direcionar a composição das controvérsias no âmbito da jurisdição nacional. Dela se extrai, por exemplo, a perspectiva recomendatória no sentido de que os Estados-Membros criem mecanismos que evitem a simulação das relações de trabalho no âmbito *“de outras relações que possam incluir o recurso a outras formas de acordos contratuais que ocultem a verdadeira situação jurídica, entendendo-se que existe uma relação de trabalho disfarçada quando o empregador trata o trabalhador como se não o fosse, de forma a ocultar o seu verdadeiro estatuto jurídico, podendo surgir situações em que as disposições*

<sup>7</sup> A proposta foi recentemente aprovada em um plebiscito realizado no dia 3/11/2020, havendo informações de que, a despeito disso, entidades sindicais ainda contestarão a constitucionalidade da medida – o que permite concluir que a controvérsia ainda não está completamente pacificada. O *The New York Times* qualificou a iniciativa e campanha das empresas para a aprovação da Proposta 22 como a “mais cara da história”. Informações disponíveis em: <https://www.nytimes.com/2020/11/04/technology/california-uber-lyft-prop-22.html> e <https://www1.folha.uol.com.br/colunas/pablo-ortellado/2020/11/proposicao-22.shtml>.

<sup>8</sup> OIT. Recomendação 198 (Recomendação Sobre Relações de Trabalho). Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REC,es,R198,%2FDocument](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument)



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

*contratuais resultem na privação do trabalhador da proteção a que tem direito” (Art. 4, “b”).*

A par de tudo até aqui exposto, sem olvidar a complexidade das questões que envolvem a discussão dos autos, o eventual enquadramento como vínculo empregatício da relação jurídica entre prestador de serviços e as plataformas digitais, pelo Poder Judiciário Trabalhista no Brasil, vai depender das situações fáticas efetivamente demonstradas, as quais, por sua própria complexidade, podem envolver inúmeras e múltiplas hipóteses.

Aliás, entre as empresas de plataformas digitais congêneres existem dois grandes grupos, com diferenças significativas entre eles.

De um lado, as empresas que são realmente disruptivas, uma vez que conseguem aproximar o consumidor final do fornecedor final do produto, sem a intermediação do trabalho humano organizado, tal como ocorre, por exemplo, com empresas como a *AirBnB – Air, Bed and Breakfast* -, a qual consegue compartilhar para os consumidores de qualquer lugar do planeta ofertas de vagas em apartamentos, casas e outras residências situadas em locais distantes da cidade ou do país do consumidor interessado. E esse compartilhamento é feito sem a necessidade da organização de um sistema de trabalho à base de profissionais intermediários entre a plataforma digital e o consumidor interessado. Do mesmo modo, isso se verifica com a empresa *Booking.com*, plataforma pela qual qualquer indivíduo, em qualquer lugar do planeta, pode efetivar, em qualquer lugar da terra, reservas em Hotéis, pousadas, etc. Ou ainda empresas digitais como a *Pet Anjo/Pet Hub*, mediante as quais o dono de um pequeno animal de estimação (mascote ou *pet*) pode entrar em contato com outros proprietários de *pets* para alojar o seu animal, em residências, onerosamente, por curtos períodos.

Nesses casos, existe, sim, um sistema empresarial disruptivo, o qual não passa pela utilização predatória do trabalho humano. Aqui se trata de empresas reais de compartilhamento.

Por outro lado, o segundo grupo de empresas de plataformas digitais que se dizem partícipes da economia compartilhada (mas que nela não estão efetivamente integradas ou apenas parcialmente estão ali



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

inseridas) ostentam estrutura, natureza e dinâmica sumamente distintas, uma vez que passam pela utilização intensiva do trabalho humano, sem respeitar regras civilizatórias trabalhistas, para conseguirem cumprir os seus objetivos empresariais. Trata-se, por ilustração, das empresas de transportes de pessoas e coisas, que necessitam, estruturalmente, do trabalho humano intensivo, mas que o querem utilizar sem cumprir as regras legais civilizatórias existentes em benefício dos seres humanos envolvidos nessa dinâmica de labor intensivo. É o caso dos autos, conforme claramente se percebe.

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

Aliás, como bem apontou o Ministro Alberto Bresciani, em seu voto convergente com este relator colacionado aos autos, cabe se notar “que a precarização não é causada pela tecnologia, mas é a tecnologia que é utilizada como ferramenta de ideologia econômica, para criar ‘novas’ modalidades de trabalho, alijadas da proteção social mínima”

De toda maneira, no Direito brasileiro existe sedimentada presunção de ser empregatício o vínculo jurídico formado — regido pela CLT, portanto —, desde que seja incontroversa a prestação de serviços por uma pessoa natural a alguém (Súmula 212, TST). Essa presunção jurídica relativa (não absoluta, esclareça-se) é clássica ao Direito do Trabalho, em geral, resultando de dois fatores historicamente incontestáveis: a circunstância de ser a relação de emprego a regra geral de conexão dos trabalhadores ao sistema socioeconômico capitalista; a circunstância de a relação de emprego, desde o surgimento do Direito do Trabalho, ter se tornado a fórmula mais favorável e protegida de inserção da pessoa humana trabalhadora na competitiva e excludente economia contemporânea.

No Brasil, desponta a singularidade de essa antiga presunção jurídica ter sido incorporada, de certo modo, até mesmo pela Constituição da República de 1988, ao reconhecer, no vínculo empregatício, um



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

dos principais e mais eficazes instrumentos de realização de notável bloco de seus princípios cardiais, tais como o da dignidade do ser humano, o da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica, o da valorização do trabalho e do emprego, o da inviolabilidade física e psíquica da pessoa humana, o da igualdade em sentido substancial, o da justiça social, o do bem-estar individual e social, o da segurança e o da subordinação da propriedade à sua função socioambiental. Com sabedoria, a Constituição percebeu que não se criou, na História do Capitalismo, nessa direção inclusiva, fórmula tão eficaz, larga, abrangente e democrática quanto a estruturada na relação de emprego.

Convergingo inúmeros preceitos constitucionais para o estímulo, proteção e elogio à relação de emprego (ilustrativamente: Preâmbulo; art. 1º, III e IV; art. 3º, I, II, III e IV; art. 5º, *caput*; art. 6º; art. 7º, *caput* e seus incisos e parágrafo único; arts. 8º até 11; art. 170, *caput* e incisos III, VII e VIII; art. 193, todos do Texto Máximo de 1988), emerge clara a presunção também constitucional em favor do vínculo empregatício no contexto de existência de incontroversa prestação de trabalho na vida social e econômica.

De par com isso, a ordem jurídica não permite a contratação do trabalho por pessoa natural, com os intensos elementos da relação de emprego, sem a incidência do manto mínimo assecuratório da dignidade básica do ser humano nessa seara da vida individual e socioeconômica - sob pena de retrocesso civilizatório, na medida em que o trabalho não é uma mercadoria e sim o instrumento mais consistente para assegurar a dignidade do ser humano na sociedade contemporânea. Não absorve, pois, fórmulas regentes da relação de emprego que retirem tal vínculo do patamar civilizatório mínimo afirmado pela ordem jurídica contemporânea. O próprio art. 7º da Constituição, em seu *caput* e incisos, estabelece o envoltório protetivo trabalhista para toda relação de emprego configurada na sociedade.

Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e as fórmulas intituladas de "pejotização" e, mais recentemente, a chamada "uberização". Em qualquer desses casos, estando



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá apenas como meio de precarizar as relações empregatícias (art. 9º da CLT: fraude), alargando os lucros do empreendimento.

Nessa linha, a propósito, muito bem enfatizou o Ministro Alberto Bresciani, em seu voto convergente ao voto deste relator (já anexado aos autos): “De início, há de se partir do pressuposto de que os padrões internacionais de direitos humanos básicos não fazem distinção entre trabalhadores tradicionais (como empregados de fábricas) e não tradicionais (motoristas de aplicativo).”

Nesse aspecto, cumpre enfatizar que o fenômeno sóciojurídico da relação empregatícia emerge quando reunidos os seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação.

Observe-se que, no âmbito processual, **uma vez admitida a prestação de serviços pelo suposto Empregador/tomador de serviços, a ele compete demonstrar que o labor se desenvolveu sob modalidade diversa da relação de emprego**, considerando a presunção (relativa) do vínculo empregatício sedimentada há várias décadas no Direito do Trabalho, conforme exaustivamente exposto. A análise casual das hipóteses discutidas em Juízo, portanto, deve sempre se pautar no critério do ônus da prova – definido no art. 818 da CLT -, competindo ao obreiro demonstrar a prestação de serviços (inciso I do art. 818 da CLT); e à Reclamada, provar eventual autonomia na relação jurídica (inciso II do art. 818 da CLT).

No caso dos autos, ficou incontroversa a prestação de serviços do Reclamante para a Reclamada, como motorista do aplicativo, tendo ela alegado que é uma empresa de tecnologia da informação e que apenas aproxima os parceiros (motoristas) da demanda de usuários interessados na prestação daquele serviço de transporte. Nesse sentido, sustenta a Reclamada que o labor foi prestado pelo Reclamante sem qualquer subordinação e com ampla autonomia sobre a forma de realização de sua atividade.



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

Sobre tais aspectos, **necessário analisar**, de plano, a premissa de que a Reclamada Uber é simplesmente uma empresa que “*promove a aproximação entre motoristas e passageiros para realização de viagens por meio de aplicativo de celular*” - compreensão lançada pelas instâncias ordinárias a partir da constatação de que seu objeto social a identifica como empresa que presta serviços na área da tecnologia.

Com a devida vênia, não parece ser essa a realidade. Com efeito, a mera delimitação formal do objeto social da Empresa, com explicitação da finalidade e gênero de suas atividades, não é hábil a delinear, no âmbito prático, a natureza das relações trabalhistas desenvolvidas em favor do ente empresarial. O enquadramento jurídico do trabalho prestado em favor da organização empresarial deve se dar em observância ao princípio juslaboral da primazia da realidade sobre a forma, independentemente da roupagem formal adotada pela instituição que se beneficia da força de trabalho do ser humano.

Assim, embora não se desconheça que a Empresa desenvolve tecnologias como meio de operacionalizar seu negócio, ela, efetivamente, administra um empreendimento relacionado à prestação de serviços de transporte de pessoas – e não mera interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo.

Ademais, a experiência comum subministrada pelo que ordinariamente acontece no plano dos fatos demonstra que a Reclamada se projeta e se expande no mercado como provedora de serviços de mobilidade urbana (transporte de pessoas) e, para explorar esse segmento econômico, utiliza-se da força de trabalho da pessoa humana. Note-se que o usuário do transporte não é cliente do motorista, mas da própria Empresa. Essa compreensão, aliás, também é respaldada na experiência do Direito Comparado, conforme autoriza o art. 8º *caput*, da CLT (decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia, mencionado alhures).

O que a prova coligida no processo e referenciada pelo acórdão recorrido demonstrou que a Reclamada administra um empreendimento relacionado ao transporte de pessoas – e não mera interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo – e que o Reclamante lhe prestou serviços como motorista do aplicativo digital.



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

Fixada essa premissa, cabe à Reclamada comprovar o fato impeditivo do direito postulado (reconhecimento do vínculo de emprego), ou seja, que o labor foi executado de forma autônoma, sem subordinação, pelo Reclamante.

Entretanto, ficaram firmemente demonstrados os elementos integrantes da relação de emprego, conforme evidenciado imediatamente a seguir.

Primeiro, é essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela **pessoa natural** (fato incontroverso nestes autos), tenha efetivo caráter de *infungibilidade*, no que tange ao trabalhador - **personalidade**. A relação jurídica pactuada — ou efetivamente cumprida — deve ser *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados.

Na situação vertente, é inegável (e incontroverso) de que o trabalho de dirigir o veículo e prestar o serviço de transporte, em conformidade com as regras estabelecidas pela empresa de plataforma digital, é realizado por uma pessoa humana - no caso, o Reclamante. A par disso, a personalidade mostrou-se evidente: o Reclamante precisou realizar um cadastro individual na Reclamada, fornecendo dados pessoais e bancários, bem como, no decorrer da execução do trabalho, foi submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir de notas atribuídas pelos clientes e pelo qual a Reclamada controlava a qualidade dos serviços prestados.

Tais premissas identificam, com clareza, a obrigação personalíssima do Reclamante de prestar serviços à empresa Reclamada.

É importante destacar, neste aspecto, que o fato de a Empresa administrar um negócio com milhares de motoristas cadastrados em seu aplicativo e ter o potencial de recrutar e contratar ainda muito mais pessoas para prestar esse serviço não desnaturaliza o caráter de personalidade do labor despendido pelos trabalhadores individualmente considerados, principalmente se ficar demonstrada a natureza infungível da prestação do trabalho e das obrigações de cada sujeito do contrato - como ocorreu, no caso dos autos.



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

**Quanto à onerosidade**, este é o elemento fático-jurídico da relação de emprego que diz respeito à ideia de contrapartida econômica em benefício do obreiro pela força de seu trabalho colocada à disposição do empregador/tomador de serviço.

**No caso dos autos**, o caráter oneroso do trabalho executado decorre da constatação de uma sistemática de pagamento pela prestação de serviços, adotada pela Reclamada, cujo critério era o repasse de cerca de 70/80% do valor pago pelos passageiros/clientes à empresa, por meio da plataforma digital (aplicativo).

Pontue-se, a respeito desse elemento fático-jurídico, conforme enfatizado pelo Ministro Alberto Bressiani, em seu voto vistor juntado aos autos, que a onerosidade mostra-se indubitavelmente presente “uma vez que o reclamante era pago pela empresa e a percentagem elevada a ele atribuída explica-se pelo fato de arcar com todos os custos do transporte (manutenção do veículo, gasolina, provedor de *internet*, celular)”.

Além da pessoalidade e onerosidade, é necessário também a **não eventualidade** para que haja relação empregatícia, ou seja, que o trabalho seja prestado em caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico.

A doutrina construiu distintas teorizações com o fim de precisar com maior clareza o exato sentido do elemento fático-jurídico da não eventualidade. As principais teorias informadoras da noção de eventualidade (e, conseqüentemente, da noção de não eventualidade), pertinentes ao exame do caso concreto, são: teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica.

A **teoria do evento** informa que se considera como eventual o trabalhador admitido na empresa em virtude de um determinado e específico fato, acontecimento ou evento, ensejador de certa obra ou serviço. Seu trabalho para o tomador terá a duração do evento esporádico ocorrido.

A **teoria dos fins do empreendimento** (ou fins da empresa) - talvez a formulação teórica mais prestigiada - informa que eventual será o trabalhador chamado a realizar tarefa não inserida nos fins normais da

Bata documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 10048855413F36FCC0.



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

empresa — tarefas que, por essa mesma razão, serão esporádicas e de estreita duração.

Há, finalmente, a teoria da fixação jurídica ao tomador dos serviços. Informa essa construção teórica, nas palavras do saudoso Amauri Mascaro Nascimento, ser eventual o trabalhador *“que não se fixa a uma fonte de trabalho, enquanto empregado é o trabalhador que se fixa numa fonte de trabalho. Eventual não é fixo. Empregado é fixo. A fixação é jurídica”*<sup>9</sup>.

A partir das teorias acima e da proposição metodológica informadora de que não se deve perquirir pela figura do trabalhador eventual tomando-se um exclusivo critério entre os apresentados, mas combinando-se os elementos deles resultantes, pode-se formular a seguinte caracterização do trabalho de natureza eventual: a) descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo; b) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços; c) curta duração do trabalho prestado; d) a natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços; e) em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder, também, ao padrão dos fins normais do empreendimento.

No caso dos autos, observa-se que o labor do Reclamante estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de transitoriedade ou especificidade na prestação do serviço. Não era eventual, também, sob a ótica da teoria do evento, na medida em que não se tratava de labor desempenhado para certa obra ou serviço, decorrente de algum acontecimento fortuito ou casual.

Por outro lado, embora a relação jurídica entre as Partes tenha perdurado por menos de dois meses (de 21/7/2016 a 17/09/2016), fato é que, durante esse curto período, o labor foi prestado permanentemente todos os dias, com absoluto controle da Reclamada sobre o tempo à sua disposição, não havendo qualquer informação no acórdão regional que permita aferir pelo

<sup>9</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Iniciação ao Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 1989, p. 105



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

caráter esporádico do labor – por exemplo, inexistem elementos que pudessem direcionar para a conclusão de que, durante quase dois meses, o Reclamante conectou-se ao aplicativo digital apenas de forma ocasional, pontual ou dispersa.

Registre-se, por oportuno, que a afirmação de que obreiro trabalhador não está vinculado ao cumprimento de um número mínimo de horas de trabalho e que pode prestar serviços para outras empresas que fornecem a mesma funcionalidade não tem o condão, por si só, de descaracterizar o caráter permanente da prestação de serviços à Reclamada. No caso concreto, reitere-se, a realidade que se extrai das informações constantes no acórdão regional é a de que o Reclamante dedicava seu trabalho intensamente à Reclamada, diariamente. Nesse contexto, a inexistência de cláusula contratual a prever jornada de trabalho mínima ou a exclusividade na prestação de serviços não tem relevância para enquadrar o labor como habitual ou eventual, na medida em que tal compreensão se extrai da prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços – a qual, no caso concreto, converge para a constatação de inegável labor habitual e contínuo do Reclamante durante os quase dois meses da relação jurídica existente. Além disso, nesta hipótese concreta, não houve prova de que o Obreiro estivesse conectado a outros aplicativos ou empregados.

Ademais, vale salientar que o número de horas laboradas não interfere no reconhecimento do vínculo de emprego, mas na delimitação de o trabalhador se inserir ou não no Capítulo Celetista concernente à duração do trabalho. Há de se ressaltar, a propósito, que a própria CLT indica, no artigo 62, os empregados não abrangidos pelo regime estabelecido em seu Capítulo II. A fixação da jornada e eventual labor extraordinário que gera a percepção de remuneração destacada (artigo 7º, XVI, da CF) é matéria a ser debatida em cada caso concreto em que se discutem os horários praticados, não influenciando na definição da relação de emprego.

Em síntese, e lembrando que a exclusividade da vinculação do trabalhador ao tomador de serviços não é fator decisivo para afastar a configuração do vínculo de emprego, a aferição convergente e combinada das distintas teorias em cotejo com o caso concreto permite concluir



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

que o labor desempenhado pelo Reclamante se enquadra como "não eventual" (ou habitual).

Por fim, **a subordinação**.

Com efeito, não obstante a relação de emprego resulte da síntese indissolúvel de todos os elementos fático-jurídicos que a compõem, será a subordinação, entre todos esses elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia.

De fato, a subordinação é que marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão). Será também a subordinação o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o segundo grupo mais relevante de fórmulas de contratação de prestação de trabalho no mundo contemporâneo (as diversas modalidades de trabalho autônomo).

A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado se compromete a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.

O fenômeno da subordinação tem sofrido ajustes e adequações ao longo dos dois últimos séculos, quer em decorrência de alterações na realidade do mundo do trabalho, quer em virtude de novas percepções aferidas pela Ciência do Direito acerca desse crucial elemento fático-jurídico da relação empregatícia. Três dimensões principais, nesse contexto, destacam-se com relação ao fenômeno: a clássica, a objetiva e a estrutural.

Clássica (ou tradicional) é a subordinação consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador se compromete a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa. Manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador.

Objetiva é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

de serviços, que detém o poder jurídico sobre a direção daquela atividade. Essa dimensão do fenômeno sociojurídico subordinativo caracteriza-se pela integração do obreiro e seu labor aos objetivos empresariais, havendo plena harmonização entre a atividade do trabalhador e os fins do empreendimento a que se vincula,

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

Essa moderna e renovada compreensão do fenômeno da subordinação, que efetivamente possui nítido caráter multidimensional, tem sido percebida não só pela doutrina e jurisprudência mais atentas e atualizadas, como também pelo próprio legislador. Nessa linha, despontou a Lei n. 12.551, de 15.12.2011, conferindo nova redação ao *caput* do art. 6º da CLT e lhe agregando novo parágrafo único, de modo a incorporar, implicitamente, os conceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural, equiparando-os, para os fins de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação tradicional (clássica), que se realiza por meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Desse modo, o novo preceito da CLT permite considerar subordinados profissionais que realizem trabalho à distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão. Esclarece a regra que os *"... meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio"*. Ora, essa equiparação se dá em face das dimensões objetiva e também estrutural que caracterizam a subordinação, já que a dimensão tradicional (ou clássica) usualmente não comparece nessas relações de trabalho à distância, bem como nas relações de trabalho concretizadas sob os novos mecanismos de

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador> sob código 100488954137367CC0.



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

gestão da força de trabalho utilizados adjacentes às plataformas digitais, aplicativos e produtos semelhantes.

Agregue-se, se não bastasse, uma quarta dimensão da subordinação, dita algorítmica – própria do novo contexto empresarial, em que o empresário passa a usar uma pletera de mecanismos telemáticos, computadorizados, internáuticos, hiper-minuciosos e sensíveis a quaisquer movimentos dos seres humanos e máquinas envolvidos na dinâmica ou órbita de interesse do empreendimento estruturado. Trata-se da denominada subordinação algorítmica, muito bem lembrada pelo Ministro Alberto Bressiani, componente da Terceira Turma do TST até o dia 22 de dezembro de 2021 – data de sua aposentadoria -, conforme exposto em seu voto vistor harmônico ao voto deste relator. Ao mencionar a subordinação algorítmica no caso concreto, o Ministro Alberto Bressiani enfatiza “destaque para o fato de que a flexibilidade na escolha do horário de trabalho não significa autonomia, constituindo mera cláusula do contrato de emprego. Tanto que o reclamante foi desligado como punição, com base em avaliações”

Conforme exposto, no caso dos autos, os fatos retratados no acórdão regional demonstram que o trabalho do Reclamante era efetivamente controlado pela Empresa, que assumia integralmente a direção sobre a atividade econômica e sobre o modo de realização da prestação de serviço, inclusive com a manifestação disciplinar do poder empregatício.

A esse respeito, destacam-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia e liberdade do trabalhador na execução do trabalho: **1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava os motoristas para prestar os serviços; 2) exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços**, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); **3) avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador.** Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

não alcançasse uma média mínima; **4) a prestação de serviços se desenvolveu diariamente, durante o período da relação de trabalho, com intenso controle da Reclamada sobre o trabalho prestado e a observância de suas diretrizes organizacionais**, por meio da plataforma digital (meio telemático) e da participação difusa dos seus clientes/passageiros.

Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a exigência de idade mínima dos automóveis utilizados pelos trabalhadores, bem como a definição do *preço da corrida e do quilômetro rodado* no âmbito de sua plataforma digital.

Desse quadro, percebe-se a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões:

a) a clássica, em face da existência de ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria *poder de direção/subordinação* e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício;

b) a objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais;

c) a estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante;

d) e, por fim, a subordinação algorítmica, em vista de a empresa valer-se de um sistema sofisticado de arregimentação, gestão, supervisão, avaliação e controle de mão de obra intensiva, à base de ferramentas computadorizadas, internauticas, eletrônicas, de inteligência artificial e hiper-sensíveis, aptas a arquitetarem e manterem um poder de controle empresarial minucioso sobre o modo de organização e de prestação dos serviços de transportes justificadores da existência e da lucratividade da empresa reclamada.

Saliente-se, por oportuno, que a suposta liberdade para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de um instrumento de trabalho – no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas –, a par de um telefone celular, são circunstâncias que, considerado todo o contexto probatório, não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego.

Reitere-se: **a prestação de serviços ocorria diariamente, com sujeição do Autor às ordens emanadas da Reclamada por meio remoto e telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT); havia risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) em face da falta de assiduidade na conexão à plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; inexistia qualquer liberdade ou autonomia do Reclamante para definir os preços das corridas e dos seus serviços prestados, bem como escolher os seus passageiros; (ou até mesmo criar uma carteira própria de clientes); não se verificou o mínimo de domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatória, regulamentar e disciplinar do poder empregatício na relação de trabalho analisada.**

Enfim, o trabalho foi prestado pessoalmente pela pessoa física do Reclamante à empresa Reclamada e seu amplo e sofisticado sistema empresarial, mediante remuneração, com subordinação, e de forma não eventual.

Cabe reiterar que, embora, neste caso concreto, tenham sido comprovados os elementos da relação empregatícia, deve ser considerado que o ônus da prova da autonomia é atribuído, pela ordem jurídica, ao ente empresarial, já que inequívoca a prestação de trabalho (art. 818, II, da CLT), sendo **forçoso reconhecer, no caso concreto, que a Reclamada não se desvincilhou satisfatoriamente de seu encargo probatório.**

Dessa forma, deve ser reformado o acórdão regional para declarar a existência do vínculo de emprego entre as Partes, nos termos da fundamentação.

Pelo exposto, **CONHEÇO** do recurso de revista por violação do art. 3º da CLT.



PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066

## II) MÉRITO

UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E CONCRETIZAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E COISAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA. PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT). CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO; ART. 1º, III E IV; ART. 3º, I, II, III E IV; ART. 5º, CAPUT; ART. 6º; ART. 7º, CAPUT E SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, CAPUT E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE A RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011), A QUAL ESTABELECE QUE "OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO". PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DA AUTONOMIA DO TRABALHO NÃO CUMPRIDO NO PRESENTE



**PROCESSO Nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**

**PROCESSO (ART. 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL, QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE TRANSPORTE.**

Como consequência do conhecimento do recurso por violação do art. 3º da CLT, **DOU-LHE PROVIMENTO, no mérito**, para, reconhecendo o vínculo empregatício entre as Partes, determinar o retorno dos autos ao Juízo da Vara do Trabalho de origem para examinar os demais pedidos deduzidos pelo Reclamante daí decorrentes, articulados na petição inicial, como entender de direito.

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, vencido e Exmo. Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, conhecer do recurso de revista, por violação do art. 3º da CLT; e, no mérito, dar-lhe provimento para, reconhecendo o vínculo empregatício entre as Partes, determinar o retorno dos autos ao Juízo da Vara do Trabalho de origem para examinar os demais pedidos deduzidos pelo Reclamante daí decorrentes, articulados na petição inicial, como entender de direito.

Brasília, 6 de abril de 2022.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

**MAURICIO GODINHO DELGADO**

Ministro Relator

Este documento pode ser acessado no endereço eletrônico <http://www.tst.jus.br/validador sob código 1004895413736FCC0>.

**ANEXO 2 - RECURSO ORDINÁRIO. 100022-  
23.2020.5.01.0225, TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO  
DA 17ª REGIÃO – TRT17. RELATOR: ANA PAULA  
TAUCEDA BRANCO**

Fls.: 2



PODER JUDICIÁRIO  
JUSTIÇA DO TRABALHO  
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 17ª REGIÃO

16

PROCESSO n° 0000731-50.2021.5.17.0005 RORSum  
RECORRENTE: MARCELO TOREZANI  
RECORRIDO: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.  
RELATORA: DESEMBARGADORA ANA PAULA TAUCEDA BRANCO

## 1. RELATÓRIO

Dispensado o relatório, nos termos do inciso IV do §1º do art. 895 da CLT.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO

### 2.1. CONHECIMENTO

#### 2.1.1. PRELIMINAR. AUSÊNCIA DE DIALETICIDADE

A Reclamada, em contrarrazões recursais, suscita a preliminar de não conhecimento do recurso ordinário do Reclamante, por ausência de dialeticidade, uma vez que não teriam sido atacados os fundamentos da decisão recorrida, mas apenas reiteradas as alegações apresentadas na petição inicial.

Sem razão.

De acordo com a interpretação do art. 895 da CLT e da tese jurídica cristalizada no item III da Súmula n.º 422 do TST, a ampla devolutibilidade recursal possibilita à instância revisora a análise de toda a matéria objeto de irrisignação, razão pela qual não se constata a ausência de dialeticidade no recurso interposto.

Rejeito.

#### 2.1.2. CONCLUSÃO DO CONHECIMENTO

Conheço do recurso ordinário do Reclamante, interposto em face da sentença de id. 5b915d4, proferida pela Exm.<sup>a</sup> Juíza Fátima Gomes Ferreira, Titular da 5ª Vara do Trabalho de Vitória.

## **2.2. PRELIMINAR. INCOMPETÊNCIA MATERIAL DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Renova a Reclamada, em contrarrazões recursais, a preliminar de incompetência material da Justiça do Trabalho, sob o fundamento de que a relação jurídica mantida com o Reclamante, motorista de aplicativo, é de natureza comercial.

**Sem razão.**

A competência material é fixada pelos pedidos e pela causa pedir apresentadas na petição inicial que, no caso, se refere à pretensão do Reclamante de reconhecimento do liame empregatício com a Reclamada, o que atrai a incidência dos incisos I e IV do art. 114 da CRFB.

Ademais, o Conflito de Competência n.º 164.544/MG, julgado pela 2ª Seção do Superior Tribunal de Justiça, posteriormente citado na decisão monocrática proferida no Conflito de Competência n.º 166.095, distingue-se da pretensão apresentada nos presentes autos, na medida em que não se discutiu, tampouco se analisou, a pretensão da parte baseada no reconhecimento da relação empregatícia.

Deste modo, a Justiça do Trabalho é materialmente competente para a análise e julgamento do presente processo.

**Rejeito.**

## **2.3. RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE**

### **2.3.1. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER**

Na petição inicial, relatou o Reclamante ter iniciado as atividades para a Reclamada em 06/10/2016, realizando jornadas ofertadas, em horários variáveis, na forma prevista no §3º do art. 443 da CLT, com remuneração média semanal de R\$ 300,00. Apontou para a presença de todos os requisitos necessários para a configuração da relação empregatícia. Afirmou que o trabalho era prestado por pessoa física, com personalidade, em que era realizado cadastro, com entrega de dados pessoais, inclusive, antecedentes criminais, sendo vedada se substituir por outro trabalhador. Disse que havia onerosidade, na medida que recebia pelas corridas realizadas, sendo retido pela Reclamada o valor nunca inferior a 25%. Alegou a presença da não-eventualidade, pois realizava a atividade de acordo com a demanda dos clientes da Reclamada, havendo, portanto, convocação para o trabalho. Sustentou, ainda, haver subordinação por programação ou algorítmica, sendo a relação integralmente monitorada, gerida e controlada por meios eletrônicos/virtuais. Buscou, assim, o reconhecimento do vínculo de emprego, na forma do art. 452-A da CLT, a partir de 06/10/2016, com o pagamento de férias mais 1/3, 13º, FGTS.

Em contestação, a Reclamada negou os fatos aduzidos pelo Reclamante, controvertendo a matéria. Apontou para entendimentos proferidos pelo TST acerca da temática. Argumentou que é uma empresa de tecnologia e não explora a atividade empresarial de transportes, atuando apenas como um agrupador, conectando pessoas por meio de um aplicativo. Sustentou que a relação jurídica com o Reclamante é de natureza comercial, decorrente da prestação de serviços de intermediação digital pela empresa ao motorista independente, inexistindo relação de trabalho, a qual é prestada diretamente para os usuários, que solicitam as viagens. Reconheceu a existência de relação autônoma e defendeu a ausência de subordinação, apontando para o poder de autodeterminação do Reclamante, o qual possui total controle e comando de suas atividades. Negou a onerosidade, sob o fundamento de que não recebeu pagamentos da empresa, mas ao contrário, pagou a esta pelo uso do aplicativo. Além disso, argumentou que o valores recebidos foram pagos pelos usuários da plataforma, valores esses entre 75% a 80% do total da viagem. Refutou a existência de habitualidade, pois o Reclamante poderia ficar dias ou meses sem realizar viagens. Rechaçou a existência de personalidade, pois a empresa é quem teria prestado serviços ao Reclamante, sendo que o Autor poderia se fazer substituir por qualquer motorista, inclusive, com a possibilidade de compartilhamento do mesmo veículo. Apontou para a possibilidade de cadastramento de pessoas jurídicas e para a ausência da alteridade. Sucessivamente, em caso de eventual condenação, pugnou para que o reconhecimento do vínculo se limite ao período de 06/10/2016 a 03/09/2021, data da última viagem realizada antes do ajuizamento da presente ação.

Instado a dirimir a controvérsia, o Juízo de origem julgou improcedente a pretensão do Reclamante pelos seguintes fundamentos:

Em audiência, as partes fixaram como incontroversos os seguintes pontos:

Fls.: 5

"1- ficava a critério do motorista o início e término do horário de utilização da plataforma;

2- o motorista poderia alterar a rota definida pelo aplicativo em comum acordo com o passageiro, o que pode ou não gerar alteração de valor;

3- não havia exigência quanto ao número mínimo de viagens diárias;

4- ficava a critério do motorista a participação ou não em promoções;

5- o motorista apenas fez o cadastro por meio do aplicativo, não sendo realizado nenhum processo seletivo;

6- é critério do motorista utilizar outras plataformas;

7- o motorista decide os dias de folga e nos dias de folga, não era necessário justificar a ausência na plataforma; 8- poderia receber o valor da viagem diretamente do passageiro, quando pago em dinheiro;

9- o motorista arca com as despesas do veículo, inclusive seguro;

10- a reclamada não garante remuneração mínima ao final do dia/mês;

11- a reclamada aceita que dois motoristas usem o mesmo carro;

12- não é obrigatório o fornecimento de água e bala"

Tais fatos são suficientes para afastar toda e qualquer subordinação, ainda que por programação ou algorítmica, uma vez que restou clara a autonomia do reclamante para o desenvolvimento de suas atividades.

Ademais, este juízo entende que a atividade da reclamada não é o transporte de pessoas, mas consiste em explorar a chamada economia de compartilhamento por meio de software que permite a aproximação entre pessoas que buscam transporte e outras que buscam ocupação oferecendo esse transporte.

Como se vê, o reclamante apenas realizou cadastro direto por meio do aplicativo, o que afasta a alegada contratação mediante seleção rígida; não havia exclusividade na prestação de serviços para a ré; não havia jornada, nem carga horária semanal mínimas, pois poderia utilizar a plataforma a seu critério, inexistindo exigência mínima de viagens diárias e necessidade de justificar a ausência na plataforma; poderia alterar a rota sugerida pelo aplicativo, quando o passageiro estivesse de acordo, bem como deixar de participar de promoções, o que afeta diretamente os valores recebidos e demonstra que o reclamante aceitou correr o risco do negócio.

Assim, a realidade dos serviços desenvolvidos pelo reclamante é incompatível com a subordinação característica de qualquer modalidade de relação de emprego.

Observe-se ainda que os depoimentos das testemunhas utilizados como prova emprestada confirmaram a autonomia dos motoristas.

A questão foi brilhantemente enfrentada pelo N. Colega Cássio Ariel Caponi Moro nos autos do processo 0000902-88.2020.5.17.0151, cujos fundamentos adoto como razão de decidir, ratificando a conclusão supra:

"Há toda uma celeuma envolvendo a relação de trabalho intermediada via plataformas digitais. Como decorrência da própria evolução social e produtiva, a tecnologia trouxe novas formas de alcance ao trabalho e aos métodos produtivos. Aliam-se a isto movimentos da história recente, como a globalização e a desindustrialização, bastante presentes no mercado doméstico.

Esse novo mundo trouxe novas formas contratuais que, por conseguinte, exigem uma resposta que lhes garanta segurança jurídica, equilíbrio e proteção. Enquanto uns concluem que a legislação trabalhista tradicional é a resposta, cuja matriz foi construída durante a revolução industrial tardia dos anos 1930, outros buscam novas formas de guarda jurídica, seja pela via democrática negocial, seja pela via legislativa.

Analisando objetivamente o moderno contrato envolvendo autor e réu, diante do modelo tradicional (CLT), eis que este é o objeto da lide, dois requisitos entram em debates imprescindíveis para seu pleito: a subordinação e a não- eventualidade.

1. O autor não era subordinado do réu. Não foi admitido num processo personificado de contratação, não tinha horários a cumprir, não recebia advertências se não trabalhasse algum dia, não tinha jornada ou carga horária semanal mínima obrigatória, poderia trabalhar no horário e na quantidade que quisesse.

É importante ressaltar que incentivos por trabalhar mais que o esperado ou restrições por trabalhar pouco, não são suficientes para reconhecer a subordinação. Profissionais autônomos, como representantes comerciais, por exemplo, chegam a possuir metas de vendas e, nem por isso, são considerados empregados.

Quanto às restrições por recusas reiteradas de corridas, estas dizem respeito à situação específica do trabalhador que optou, em determinado horário, em se manter logado aguardando corridas, ou seja, ocorrem apenas nos períodos em que o autor se compromete a prestar seus serviços e não o faz.

Sobre a ausência de subordinação, imprescindível citar as lições do professor doutor André Zipperer (A Intermediação de Trabalho Via Plataformas Digitais, 2019, p. 243) ao concluir que "... se trata de um trabalho coordenado, caracterizado pela interferência do contratante a fim de vincular e adaptar à sua organização e contexto produtivo sem, no entanto, caracterizar subordinação. A coordenação surge quando o trabalhador, ao se cadastrar para vender seu trabalho através da plataforma, acorda em trabalhar dentro dos padrões preestabelecidos.

No trabalho subordinado, a influência é percebida através do exercício do poder gerencial, configurado como poder de conformação do desempenho e determinação da forma de execução do desempenho do trabalho.

Isso segue uma diferença "qualitativa e não quantitativa" na proporção do poder gerencial do empregador no trabalho subordinado e poder de coordenação do contratante, extrínseco apenas como poder da conformação do desempenho com o trabalho coordenado.

O conjunto de tarefas que o trabalhador deve cumprir, encontrando-se precisamente definido ad initio pelo contrato, não restando espaço para o exercício do poder de direção do empregador. São estabelecidas regras de conduta, diretrizes com fins a conformar o resultado. O nexo de subordinação não poderia se estabelecer entre as partes, e encontrar-nos-íamos perante uma relação de trabalho interdependente. São disposições pré-contratuais, portanto, que limitam o poder de direção".

Também não há como conceber tese de que a ré é empresa de transporte e, por isso, o autor integraria a subordinação estruturante do negócio. A reclamada desenvolveu um software que permitiu a aproximação de pessoas que procuram um transporte das pessoas que, ao buscar alguma ocupação em seu tempo livre se propõem a fornecer o transporte. É uma bigtech que desenvolveu um poderosíssimo algoritmo e o mantém funcionando, recebendo uma remuneração daqueles que se beneficiam dos contratos de transporte. Seria uma transportadora, uma companhia de "chauffeurs", caso tivesse um quadro próprio de empregados pessoalmente contratados. Não é o caso, o algoritmo atua pelo, que é exatamente o que permite crowd work toda a liberdade do trabalhador em decidir se vai ou não trabalhar em determinado dia, em determinado horário.

Ou seja, se não houvesse milhares de pessoas interessadas em trabalhar sob a modalidade ofertada pelo aplicativo, o negócio fatalmente sucumbiria. E isso demonstra que, caso não houvesse tal tecnologia no mercado, os milhares de uberistas não teriam essa oportunidade de renda. Em situações extremas, como a atual pandemia, que gerou um desemprego massivo ou, ainda, a redução da renda pela diminuição da jornada de trabalho, não restam dúvidas que o Uber foi um alento para milhares de famílias brasileiras.

Sob este propósito, é certo, ainda, que o reconhecimento de vínculo de emprego coletivo a toda população de uberistas, fatalmente levaria a ré a encerrar suas atividades por impossibilidade de autossustento. O custo seria tão encarecido que não só afastaria seu lucro, como teria que aumentar tanto o valor das corridas que os consumidores não

Fls.: 7

estariam mais dispostos a usar o serviço. O resultado seria o desalento de toda a massa de trabalhadores e uma piora no bem-estar da população, haja vista tratar-se de importante serviço social, que permite facilitar o deslocamento urbano, retirando o excesso de veículos pessoais e poluentes das ruas. Afinal, exatamente pela existência de serviços como o Uber, cada vez mais famílias têm optado por não ter veículo próprio. A natureza e a urbanização agradecem.

2. Também não há que se falar em "não-eventualidade". O trabalhador atua on-demand, aceita pequenas tarefas isoladas de transporte de pessoas. Se o trabalhador se cadastrar e realizar uma única corrida, ok. Se quiser se manter ativado para realizar outras em apenas um dia, ok. Se ficar anos criando uma rotina diária de 8h, cinco dias por semana ativado, ok também. Ou seja, quem define a frequência e continuidade do serviço é o próprio trabalhador, porém exercendo diversos contratos individualmente considerados, meramente intermediados pela plataforma. E esses contratos, cada qual, é feito com um cliente diverso, apenas cancelado pela plataforma. Após a realização de uma corrida inexistente a expectativa de que se faça uma nova. Ao "deslogar", inexistente a expectativa (objetiva) de novo login.

Nota-se que a situação se assemelha muito à do taxista, que jamais teve algum apelo para ser reconhecido como empregado. Ao contrário, sempre foi visto como um trabalhador autônomo, mesmo numa situação altamente personificada, que, mais que uma contratação pessoal, exigia licença concedida por órgão público e, na maioria das vezes, tinha a cooperativa (com números limitados de membros) como intermediadora. Ou seja, pela lógica de quem reconhece vínculo de emprego de UBER, os argumentos respaldam com muito mais ênfase o taxista. Por que a este nunca se teve tanto apelo à "suposta" proteção da CLT?

De toda essa mudança, parece-nos forçado reconhecer o perfeito "caimento" da legislação concebida para a revolução industrial tardia brasileira nessas novas relações. Da análise podemos constatar que não existe compatibilidade, mostrando um esforço hercúleo daqueles que tentam encontrar fundamentos expansionistas que esticam o guarda-chuvas da CLT para todos os tipos de trabalhadores.

Novamente citando Zipperer, fato é "que o trabalho mudou, a

forma de organização empresarial mudou e o Direito insiste em enxergar os novos fenômenos com olhos voltados para o início do século XX. Torna-se necessário repensar o Direito do Trabalho a partir dessas novas realidades".

Ou seja, não restam dúvidas que no presente caso se está

diante de uma prestação de serviços também mal remunerada e que garante pouco ao trabalhador, menos até que a CLT. E com o gravame brasileiro de que, embora a ideia fosse oferecer uma possibilidade de renda extra ao trabalhador, a imensa oferta de desempregados tornou o Uber a ocupação principal da maioria dos motoristas.

Entretanto, como já dito, não é porque a relação é precária que

devemos encontrar na CLT a resposta. O ordenamento de matriz arcaica já não dá conta de garantir dignidade para os contratos de emprego tradicionais, quem dirá para uma realidade nova e distinta. Há, portanto, de se buscar novas soluções jurídicas através de novos modelos, sejam eles negociais ou estatais, através de novas matrizes regulatórias. E, com todo respeito a quem pensa diferente, esta não é competência do Poder Judiciário, é tipicamente legislativa ou autocompositiva.

Por todo o exposto, rejeita-se o pedido de reconhecimento de

vínculo de emprego e todos os seus consectários legais."

Seguindo nessa linha de raciocínio, transcrevo recente decisão

do C. TST:

"AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA.

ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. VÍNCULO DE EMPREGO.

MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA

JURÍDICA RECONHECIDA . Conforme já exposto na decisão agravada, os elementos constantes dos autos revelam a inexistência do vínculo empregatício, tendo em vista a autonomia no desempenho das atividades do autor, a descaracterizar a subordinação. Isso porque é fato indubitável que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. E, relativamente aos

termos e condições relacionados aos referidos serviços, esta Corte, ao julgar processos envolvendo motoristas de aplicativo, ressaltou que o motorista percebe uma reserva do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Ante a improcedência do recurso, aplica-se à parte agravante a multa prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC. Agravo não provido, com imposição de multa" (Ag-AIRR-1001160-73.2018.5.02.0473, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 20/08/2021)."

Por todo o exposto, ante a ausência da subordinação, principal elemento caracterizador da relação de emprego, julgo improcedentes o pedido principal de reconhecimento de vínculo e seus correlatos.

Insurge-se o Reclamante contra a sentença. Renova os argumentos apresentados na petição inicial, no sentido de que restam presentes todos os pressupostos para a configuração da relação de emprego. Nega possuir uma autêntica autonomia. Aponta para as avaliações como forma de controle por programação. Busca, assim, a reforma da sentença, com o reconhecimento do vínculo empregatício e, por consequência, a anotação da CTPS e pagamento das verbas correlatas.

**Com razão.**

A Carta Constitucional, movida pelo vetor principiológico que é a dignidade da pessoa humana, dita como um dos fundamentos da República o **valor social do trabalho**, que em si abarca a condição de direito do indivíduo em manter uma vida digna por meio da sobrevivência oportunizada pelo trabalho, como também a dimensão de *dever*, na medida em que o valor social do trabalho deve ser o eixo condutor de atos e contratos pactuados tanto entre particulares, quanto pelo Poder Público e, ainda, na interação das instâncias.

Numa clara opção do legislador constituinte originário, o valor social do trabalho foi legitimado e instituído, sob um prisma categórico e principiológico fundamental, sobre o qual repousa a ordem e o sistema econômico (art. 170 da CR), bem assim é base da ordem social, cujo primado é justamente o trabalho humano (art. 193 da CR) [1].

Partindo-se do pressuposto de que uma das funções dos princípios constitucionais fundamentais - como é o valor social do trabalho - é exatamente orientar a interpretação e

a aplicação das normas jurídicas, especialmente no que se refere à cabeça e aos 34 incisos do artigo 7º da CT, reputo necessário adotar, em casos semelhantes ao ora analisado, uma interpretação que visa a sustentação do valor social do trabalho humano a ser respeitado pelo Estado e pela Reclamada.

Assim pensando tenho que a real dimensão e alcance da cabeça e dos 34 incisos do artigo 7º da CR, abarca também as relações de trabalho *lato sensu* que emergem da indústria 4.0, pois estou convicta de que o manto regulatório de proteção do cidadão trabalhador se estende e assim assegura condições minimamente dignas de trabalho e vida, impondo como dever a ser respeitado, daqueles que detêm os meios de produção, inclusive ao contratarem trabalhadores autônomos e eventuais, quicá ao contratarem seus empregados.

Aliás, convém registrar que no universo das mudanças impostas pela atualidade, nem o Direito Civil, ramo historicamente mais avesso a transformações e que regula as relações sociais, que prima pela autonomia da vontade, ficou imune às necessárias adequações, tendo se voltado a repensar a própria arquitetura contratual, de forma a concluir pelo desajuste daquele obsoleto modelo paritário de contrato diante das relações negociais características da hipermodernidade, já que tais pactos significam modalidades de contratações denominadas de contrato coativo, contrato necessário, contrato-tipo, contrato coletivo e, o mais difundido deles, contrato de adesão [2].

Também o Direito do Consumidor, reconhecendo a desigualdade entre as partes inclusive nas relações de consumo, em que os contratos de adesão tem marcado destaque, reconhece a vulnerabilidade contratual do devedor e estabelece princípios cujos objetivos são exatamente minimizar tal fragilidade, como a boa-fé e o princípio do equilíbrio [3].

Amoldada a tal realidade de desenvolvimento, por exemplo, do Direito do Consumidor, em que o princípio da boa fé se destaca na proteção do cidadão consumidor estabelecendo *et icidade* e já são admitidas cláusulas contratuais acessórias à relação principal explícita, estou convencida que no Direito Constitucional do Trabalho, deve ser reconhecida a vulnerabilidade dos trabalhadores da indústria 4.0, seja de modo a estabelecer garantias contratuais nos pactos que firmam, seja tendo como parâmetro as normas mínimas estabelecidas na Carta da República, como são os direitos fundamentais sócio-trabalhistas constantes do rol do art. 7º.

Inclusive, aqui ressalto a importância da essencial renovação do olhar hermenêutico voltado a realizar a Constituição, de modo a não se dar amparo a uma hermenêutica voltada tato para o engessamento e o estabelecimento de fraudes retóricas voltadas tanto à descaracterização a qualquer custo da relação de emprego, como também a não se admitir construções jurisprudenciais trabalhistas que admitam o desamparo jurídico e protetivo aos trabalhadores da *indústria* 4.0. [4].

Afinal, as consequências sociológicas previstas para o cenário que já está inaugurado e vem se consolidando, são aterrorizantes nos mais diversos aspectos do mundo que se desenha, inclusive quando nos damos conta de que a questão da violência, da criminalidade que afeta a todos, está intimamente ligada à da empregabilidade e da inclusão no trabalho formal e, partindo especialmente da realidade brasileira, essa marginalização e exclusão do trabalhador tanto da sociedade, como do sistema de produção dominante, faz pesar sobre os seus ombros o estigma do ser desempregado, improdutivo e, portanto, carente de renda, o que o torna vulnerável a ponto de se transformar numa presa fácil e adequada do sistema penal que, em última instância atua de forma a garantir e estruturar a ordem econômica vigente através de um "contrato social punitivo institucionalizado"; conforme expressão utilizada pelo jurista Nilo Batista, em sua obra *Introdução crítica ao direito penal* (11 ed. Rio de Janeiro: Renavan, 2007, p. 21-25), que atua de modo "muito eficientemente" contra jovens, pobres, negros, sem formação escolar e sem trabalho, de modo a encarcerá-lo e fazer-lhes vítimas de suas próprias tragédias pessoais [5].

Neste diapasão, há que se considerar que as relações sociais não são estanques. A sociedade evolui e, com ela, cabe ao intérprete jurídico também evoluir, ao apontar e explicitar a correta hermenêutica extraída das normas jurídicas, as quais não se confundem com o mero texto escrito.

Nesse sentido, tem-se que ordem econômica constitucionalmente instituída se consubstancia em uma cláusula principiológica de eficácia transformadora, com plasticidade, que a permite evoluir e adequar-se à realidade ao longo do tempo. Ao tratar do tema, o Exm. <sup>o</sup> Ministro Eros Grau leciona (*A ordem econômica na Constituição de 1988*. 14.ed., 2010, p. 350-351, grifou-se):

A ordem econômica na Constituição de 1988 é mais do que "progressista", no sentido que ao vocábulo neste ensaio foi conferido.

(...)

A ordem econômica e a Constituição de 1988, no seu todo, estão preñes de cláusulas transformadoras. A sua interpretação dinâmica se impõe a todos quantos não estejam possuídos por uma visão estática da realidade. Mais do que divididos, os homens, entre aqueles que se conformam com o mundo, tal como está, e aqueles que tomam como seu projeto o de transformá-lo, aparta-os o fato de os segundos terem consciência de que a História - como a vida - é movimento. E de que a História não acabou, ilusão que só pode ser alimentada por quem não tenha a menor idéia das condições de vida do homem nas sociedades subdesenvolvidas.

Por certo que a ordem econômica na Constituição de 1988 pode instrumentar mmdança e transformação da realidade, até o ponto, talvez, de reconformar a ideologia constitucional e mesmo, quiçá, em seu devido lugar recolocar o individualismo metodológico.

(...)

Por certo pode, a ordem econômica na Constituição de 1988 - Constituição dirigente, dinamismo - instrumentar a busca da realização, em sua plenitude, do interesse social.

Os homens, é certo, não fazem a História como querem, mas sim sob circunstâncias com as quais se defrontam.

Deste modo, a livre iniciativa se apresenta ao lado do trabalho humano, encontrando nele um de seus limites. Nessa linha, o STF já se posicionou no sentido de que *"a livre iniciativa é expressão de liberdade titulada não apenas pela empresa mas também pelo trabalho"* (ADI 1.950, rel. min. Eros Grau, j. 03/11/2005, P, DJ de 02/06/2006), sendo uma cláusula geral, definida *"não como uma liberdade anárquica, mas social, e que pode, consequentemente, ser limitada"* (ARE 1.104.226 AgR, rel. min. Roberto Barroso, j. 27/04/2018, 1ª T, DJE de 25/05/2018) (grifou-se).

Embora a atuação da empresa esteja inserida numa economia de mercado, seu exercício pressupõe um direcionamento no aspecto social, de forma a permitir o ajuste das finalidades econômicas ao interesse público. E esta Relatora já teve oportunidade de se manifestar sobre a função social da empresa:

Não há dúvidas de que, sendo a empresa -conforme ordenamento dispensado no Título II do Novo Código Civil - "a atividade economicamente organizada para a produção ou a circulação de bens e serviços" (Belmonte, 2004, p. 509), o empresário, seu sujeito de direito, ao exercer a atividade econômica (direito), deve fazê-lo de modo a estabelecer (dever) uma conexão, estreita e inseparável, entre a produção ou circulação de bens e serviços e a função social, de forma a viabilizar uma convivência harmônica e razoável entre os mais distintos interesses envolvidos (proprietário, trabalhador, consumidor, empresas concorrentes, sociedade civil, Estado, etc.) e de maneira a -em especial na esfera do Direito Constitucional do Trabalho - gerar a circulação de riquezas e a proteção da relação de emprego, em respeito ao Princípio Constitucional Fundamental da Dignidade da Pessoa Humana. (Cf. meu *A Colisão de Princípios Constitucionais no Direito do Trabalho*, São Paulo: LTr, 2007.p. 79-80)

Assim, a interpretação das regras infraconstitucionais, em especial as previstas nos art. 2º e art. 3º da CLT, perpassam pela filtragem constitucional, à luz das normas - regras e princípios - previstas na Constituição da República de 1988.

Nesse sentido, a denominada 4ª revolução industrial, marcada pela indústria 4.0, em que os ideais neoliberais são fundidos com as novas tecnologias, com uma consequente reestruturação do mercado e das relações nela inseridas, impõe ao intérprete a necessária materialização da força normativa da Constituição e releitura das normas infraconstitucionais, diante da nova realidade a que se enfrenta.

Indiscutivelmente para que se compreenda uma relação trabalhista é fundamental que se faça a devida análise de seu conteúdo e da forma como foi estabelecida pelos indivíduos em dado momento histórico.

Ora, a contextualização do momento atual por todos vivenciada é marcada pela disrupção dos processos produtivos, decorrente da introdução de novas tecnologias, e pela hipermodernidade, expressão utilizada pelo filósofo francês Gilles Lipovestky para designar o marco jus-histórico-filosófico sociedades capitalistas ocidentais quanto ao exagero, à velocidade, à imediatidade, etc. Tudo isso posto em benefício da maximização do lucro e da competitividade, mas em detrimento dos pilares do trabalho e, mais do que, isso, do próprio trabalhador.

Nesta toada, no contexto da reestruturação produtiva da indústria 4.0, o que se percebe são relações trabalhistas dominadas pelo capitalismo de plataforma, que tem a marca de alguns valores que regem a 4ª Revolução Industrial, tais como a velocidade, a fluidez e a curta duração dos contratos.

Consequência do sobredito é a prevalência dos contratos de trabalho informais e os com pactos de mínima duração, numa tentativa voraz de pôr fim aos contratos de longa duração, o que já é um fato na atualidade.

No particular, o que resta descortinado da hodierna ambientação das relações sociais de produção é que, as estruturas jurídico-normativas de índole infraconstitucional, da forma literal como foram pensadas e elaboradas, não mais dão conta de desempenhar o papel tuitivo do Direito do Trabalho.

Nessa linha, o artigo jurídico intitulado "*As novas formatações dos contratos de trabalho da era da indústria 4.0 e a necessária revisão da hermenêutica constitucional-trabalhista*" expôs que:

**A 4ª Revolução Industrial exige uma revisão na mirada dos estudiosos do Direito Constitucional do Trabalho voltada à compreensão da racionalidade acerca do modo de como deve se dar a regulação da atividade produtiva da indústria 4.0, cujo novo sistema de gestão da produção tem trazido graves e importantes efeitos sobre a pessoa do trabalhador e sobre o mundo do trabalho, mormente por meio da proliferação dos modos de precarização da classe dos trabalhadores assalariados colocando em xeque o pleno emprego, o valor social do trabalho e a os direitos fundamentais de índole sócio trabalhista.**

**Portanto, os tempos atuais nos cobram um debruçar doutrinário voltado à sua fundamental contextualização em relação à lógica das relações trabalhistas que emanam da sociedade pós industrial e, paralelamente, a atribuição à hermenêutica jurídica constitucional trabalhista de condição de regra de ouro para os intérpretes e aplicadores do Direito do Trabalho, ante a sua inquestionável função de manter a doutrina revisada e atualizada, em paralelo com o desenvolvimento tecnológico da sociedade e as pretensões desregulamentadoras do mercado total. (BRANCO, Ana Paula et al. *As novas formatações dos contratos de trabalho da era da indústria 4.0 e a necessária revisão hermenêutica constitucional-trabalhista*. Revista Ltr: legislação do trabalho: vol. 83, n. 12, p. 1478-1489, dez. 2019) (grifei)**

Toda essa nova realidade contemporânea sem o "chão da fábrica", sem sombra de dúvidas implica em mudanças na configuração dos contratos de emprego e o desafio do

Judiciário Trabalhista, s.m.j., é justamente ressignificar e ampliar o espectro de interpretação também "hipermoderna", que seja capaz de recompreender como se fazem presentes os requisitos da relação de emprego, como também de preservar a vontade da Constituição de proteger e fixar um patamar mínimo civilizatório aos trabalhadores brasileiros, que englobar, indiscutivelmente, os autônomos e os avulsos da *índústria 4.0*.

E, para o caso em cotejo, isso tem total importância.

Afinal, a questão jurídica posta em juízo é, justamente, a seguinte: o motorista de aplicativo pode ser considerado empregado da empresa fornecedora do aplicativo de transporte, à luz dos pressupostos do art. 2º e art. 3º da CLT?

Com efeito, classicamente, de acordo com a regra prevista no art. 2º da CLT, os quatro requisitos necessários para a configuração da relação jurídica empregatícia são: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

Em relação à pessoalidade, tem-se que a relação entre motorista e aplicativo de plataforma digital há de ser analisada sob a mesma ótica do avanço tecnológico de empresas, cujo modelo atual é o de colocar em contato direto o demandante do serviço com o provedor de serviços que, aliás, deixou de ser a pessoa jurídica da instituição empresarial para passar a ser a pessoa individual (Adrián Todolí, 2017, p. 29).

Nessa ótica da pessoalidade nos contratos laborais firmados no contexto da indústria 4.0, observa-se que esse requisito é tratado pelo legislador celetista já nos seus primeiros anos de vigência (arts. 2º e 3º) de maneira fluida, como ao prever, desde aqueles idos, a possibilidade de formação da relação empregatícia nos casos de trabalho em domicílio, demonstrando assim um quê de fluidez que a pessoalidade em si carrega.

Os anos se passaram e a pessoalidade continuou a ser tratada como o mesmo viés fluido, como ocorreu com o parágrafo único do art. 6º da CLT que regula o teletrabalho, ou seja, aquele realizado por meios telemáticos e informatizados, possibilitando, mesmo que a distância, o controle patronal.

Atualmente está-se diante de mais uma situação albergada pela fluidez da pessoalidade, qual seja, a questão da virtualidade do empregado, cujo artigo 6º continua a dar conta de regular em conjunto com os 2º e 3º da CLT.

No caso sob análise, qual seja, a UBER, verifico a presença da pessoalidade no serviço de transporte, especialmente por 02 motivos:

1. a plataforma disponibiliza ao consumidor um canal de reclamação no qual há a opção de apontar a incongruência entre a foto do motorista cadastrado e aquele que efetivamente está a prestar serviço;

2. o aplicativo de transporte requisita ao condutor do veículo, num dado momento da prestação de seu serviço, o envio de fotos a fim de comprovar que se trata do motorista por ela cadastrado.

No que se refere à onerosidade, de plano é possível observá-la no caso em cotejo pois o ânimo que levou o Reclamante a prestar serviço é justamente a contraprestação paga pelo sistema tecnológico.

Ademais, na perspectiva dos serviços anunciados pela plataforma UBER, são exigidos de seus motoristas o cumprimento de metas, o que acaba, por óbvio, a criar no profissional uma expectativa de valor mínimo a receber e contar pra o seu sustento e de sua família.

Ainda nessa esteira, sabe-se que a empresa do aplicativo fornecedora do serviço de transporte é quem estipula - unilateralmente - o valor a ser pago ao motorista pelo trajeto contratado. Esse valor pode ser retido e repassado ao motorista pela empresa ou mesmo pago diretamente em dinheiro pelo passageiro, sendo que a empresa tem o controle, ainda que diferido neste último caso, da quantia dada em razão do trajeto. Portanto, tanto na dimensão objetiva, quanto subjetiva, a onerosidade se mostra presente.

Em relação à não eventualidade, a que se refere o art. 3º da CLT se traduz, na verdade, numa face do próprio princípio da continuidade da relação de emprego, já que significa uma lógica de permanência, sem a qual resta comprometido o bom e necessário funcionamento da empresa.

Nessa linha, na UBER não há dúvida que os serviços prestados por seus motoristas, como é o caso do Reclamante-Recorrido, são essenciais para o desenvolvimento de sua atividade econômica, restando há muito superado o paradigma da temporalidade, afinal, não é ligada a duração do contrato, mas a dinâmica da atividade do empregador.

Nesse cenário, indene de dúvidas que o trabalho prestado pelo Reclamante-Recorrido é habitual, inserindo-se na dinâmica empresarial de fornecimento de serviços de transporte a preços competitivos, o qual é, inclusive, incentivado pelo atingimento de metas por seus motoristas.

Ante o sobredito, cai por terra a alegação fraudulenta (art. 9º da CLT) da existência de uma relação de "parceria", entre a UBER e o Reclamante, seu motorista, que presta serviços para a empresa e não pela empresa.

No que tange à alheabilidade ou *ajenidad*, embora não expressamente consignada no corpo do art. 2º da CLT, parte significativa da jurisprudência e doutrina aponta essa como característica do contrato emprego. Por ela, considera-se que os riscos do negócio pertencem exclusivamente ao empregador, que é o possuidor e recebedor dos lucros do trabalho realizado por outrem. Ainda que seja responsável por parte da aquisição dos meios de produção, tal fato não afasta a característica do motorista como empregado.

Ora, o risco do negócio deve ser analisado sob ótica da realização do negócio da empresa, a qual detém todo o poder de gerenciamento do empreendimento e busca a redução de custos, inclusive, adotando a lógica mercantil perversa que imputa ao trabalhador a obrigação de adquirir parte dos meios de produção.

Neste ponto, inclusive, é de se observar que o motorista de aplicativo somente é posto no mercado, em razão do sistema fornecido pela empresa, sem o qual seu acesso seria inviabilizado. Não há, portanto, fornecimento de trabalho direito e autônomo, pois a dinâmica do negócio impõe a necessidade, da empresa fornecedora de serviços de transporte por aplicativo, que não estabeleça uma relação triangular, mas sim, simultânea e distinta, de um lado mantida com o motorista (empregado) e do outro, com o adquirente do serviço (consumidor).

Quanto à subordinação, tem-se como o traço mais marcante da relação empregatícia. Diversas teorias se desenvolveram ao longo do tempo, acompanhando a evolução das relações sociais. Dentre elas, destacou-se a subordinação jurídica estrutural que, nas palavras do Exm.º Ministro Maurício Godinho Delgado, é manifestada "pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento" (*Curso de Direito do Trabalho*, 2019, p. 353).

Contudo, as novas relações advindas da indústria 4.0, especialmente aquelas advindas do trabalho sob demanda, necessitam de mais uma releitura quanto à subordinação, em face do novo sistema capitalista de interligação proporcionado pelo uso de novas tecnologias, em que a figura do empregado é substituída por "pseudoempreendedores", com a falsa ideia de independência e flexibilidade, mas que, na realidade, são algoritmicamente controlados.

Nessa linha, diante dos novos tempos, deve-se adotar o conceito desenvolvido pelo magistrado deste TRT da 17ª Região, Fausto Siqueira Gaia, que na defesa sua tese de Doutorado denominou de "subordinação jurídica disruptiva", a qual (*As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso UBER*, São Paulo, 2018, p. 270):

(...) é o liame jurídico, oriundo do uso de aparatos tecnológicos no processo produtivo, que vincula o empregado ao empregador, por meio do qual este, em razão da dependência funcional do uso da força de trabalho para o desenvolvimento da atividade produtiva, exerce a gestão, o controle e poder disciplinar sobre a força de trabalho contratada.

Ora, a empresa detentora do aplicativo de transporte exerce a gestão e controle das viagens por meio de algoritmos, definindo o preço, eventuais descontos e qual motorista receberá o chamado, podendo, inclusive, exercer o poder disciplinar, excluindo ou suspendo determinados trabalhadores de sua plataforma. E, exatamente esses motoristas que dependem da plataforma para a realização de sua atividade que, sem o acesso, seria inviabilizado.

Deste modo, é que se deve compreender a nova dinâmica de trabalho em que os motoristas se enquadram, ou seja, não apenas como trabalhadores, mas sim como empregados, a luz dos artigos 2º, 3º e 6º da CLT, fazendo jus, portanto, às garantias do art. 7º da CRFB.

É bem verdade que, ainda que presentes todos os pressupostos da relação empregatícia, excepcionalmente seria possível o não reconhecimento deste tipo de relação. Contudo, para tanto, seria necessária expressa previsão legal, como ocorreu na Lei n.º 11.442/2007, que teve confirmada a sua constitucionalidade pelo STF no julgamento da ADC n.º 48. Porém, esse não é o caso dos autos. Não há lei que vede o reconhecimento do liame empregatício em questão.

Não passa despercebida, aos olhos desta Relatora, a divergência jurisprudencial existente sobre a matéria em discussão. Contudo, adota-se o entendimento firmado por outros Tribunais quanto à reconhecimento do vínculo de emprego:

RECURSO ORDINÁRIO. MOTORISTA DE APLICATIVO. TRABALHO MEDIANTE PLATAFORMA DIGITAL. VÍNCULO DE EMPREGO. POSSIBILIDADE. PRIMAZIA DA REALIDADE SOBRE A FORMA. Se o serviço de transporte de passageiros por pessoa física exige cadastro intransferível na plataforma digital correspondente, é ele executado mediante pessoalidade. Se é a empresa de aplicativo digital que estabelece todos os parâmetros para a prestação do serviço, dirigindo integralmente o modo de operação, e definindo instrumentos (veículos) utilizados, rotas, e, sobretudo, o próprio preço e pagamento do trabalhador motorista, além de regras fiscalizatórias e disciplinares, que podem chegar à sua desvinculação, é ele (o serviço) executado sob estrita dependência e subordinação e mediante onerosidade. Se assim o é, o serviço de transporte é prestado pela empresa diretamente ao consumidor final, cliente transportado, mediante a utilização da força de trabalho do motorista, consignando, dessa forma, objeto empresarial daquela (plataforma) e não deste (motorista), e, portanto, atividade não-eventual, apesar da definição formal de seu objetivo social. Consoante princípio da primazia da realidade sobre a forma, e tendo em vista os elementos do caso concreto, trata-se de trabalho prestado para e não por empresa de aplicativo digital. Trata-se de serviço prestado pela empresa (plataforma digital) e não por motorista autônomo. Trata-se, por fim, de realidade que impõe o reconhecimento do vínculo de emprego. (...) (0100314-53.2020.5.01.0501 - DEJT 2021-09-07, TRT da 1ª Região, 7ª Turma, Relatora Des. RAQUEL DE OLIVEIRA MACIEL)

RECURSO ORDINÁRIO. UBER. MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. EXISTÊNCIA. O contrato de trabalho pode estar presente mesmo quando as partes dele não tratarem ou quando aparentar cuidar-se de outra modalidade contratual. O que importa, para o ordenamento jurídico constitucional

trabalhista, é o fato e não a forma com que o revestem - princípio da primazia da realidade sobre a forma. No caso da subordinação jurídica, é certo se tratar do coração do contrato de trabalho, elemento fático sem o qual o vínculo de emprego não sobrevive, trazendo consigo acompanhar a construção e evolução da sociedade. A Lei, acompanhando a evolução tecnológica, expandiu o conceito de subordinação clássica ao dispor que "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio" (parágrafo único do artigo 6º da CLT). No caso em análise, resta claro nos autos que o que a Uber faz é codificar o comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte. Em outros termos, realiza, portanto, controle, fiscalização e comando por programação neo-fordista. Dessa maneira, observadas as peculiaridades do caso em análise, evidenciando que a prestação de serviços se operou com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego. NÃO HOMOLOGAÇÃO DE PROPOSTA DE ACORDO. A não homologação do acordo, cujos termos se apresentam inadequados, não é uma faculdade do magistrado, mas sim um dever, mormente se constatado que a ré se utiliza da técnica da conciliação estratégica por julgador para obter como resultado a manipulação da jurisprudência trabalhista acerca do tema tratado no processo. (0100853-94.2019.5.01.0067 - DEJT 2021-07-28, TRT da 1ª Região, 7ª Turma, Relatora Des. CARINA RODRIGUES BICALHO)

Registre-se, também, o recente entendimento firmado pela 3ª Turma do eg. TST, que reconheceu o vínculo de emprego entre um motorista de aplicativo e a empresa provedora do sistema informatizado:

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017 . UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURIDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E EFETIVAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E MERCADORIAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÓMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA. PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT). CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PRÉAMBULO DA CF/88; ART. 1º, III E IV; ART. 3º, I, II, III E IV; ART. 5º, CAPUT ; ART. 6º; ART. 7º, CAPUT E SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, CAPUT E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL, REFERINDO-SE A RELAÇÃO SOCIOECONÓMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551 /2011), A QUAL ESTABELECE QUE " OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO ". PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DO TRABALHO AUTÓNOMO NÃO CUMPRIDO, PROCESSUALMENTE (ART 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL QUE ARREGLAMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS

**SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE.** Cinge-se a controvérsia do presente processo em definir se a relação jurídica havida entre o Reclamante e a Reclamada - Uber do Brasil Tecnologia Ltda. - configurou-se como vínculo de emprego (ou não). A solução da demanda exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, algo distintas do tradicional sistema de pactuação e controle empregatícios, e que ora se desenvolvem por meio da utilização de plataformas e aplicativos digitais, softwares e mecanismos informatizados semelhantes, todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais. É importante perceber que tais sistemas e ferramentas computadorizados surgem no contexto do aprofundamento da revolução tecnológica despontada na segunda metade do século XX (ou, um pouco à frente, no início do século XXI), a partir da informática e da internet, propiciando a geração de um sistema empresarial de plataformas digitais, de amplo acesso ao público, as quais permitem um novo meio de arregimentação de mão de obra, diretamente por intermédio desses aplicativos digitais, que têm o condão de organizar, direcionar, fiscalizar e zelar pela hígida prestação de serviços realizada ao cliente final. A modificação tecnológica e organizacional ocorrida nas duas últimas décadas tem sido tão intensa que há, inclusive, autores e correntes de pensamento que falam na existência de uma quarta revolução tecnológica no sistema capitalista. Evidentemente que essa nova estrutura de organização empresarial e de prestação de serviços facilita a aproximação e a comunicação na sociedade e no âmbito da prestação de serviços ao público alvo, seja este formado por pessoas físicas ou por instituições. Porém a lógica de sua estruturação e funcionamento também tem sido apreendida por grandes corporações empresariais como oportunidade ímpar para reduzirem suas estruturas produtivas e, especialmente, o custo do trabalho utilizado e imprescindível para o bom funcionamento econômico da entidade empresarial. De nenhuma valia econômica teria este sistema organizacional e tecnológico, conforme se percebe, se não houvesse, é claro, a prestação laborativa por ele propiciada ao público alvo objetivado - neste caso, se não existissem motoristas e carros organizadamente postos à disposição das pessoas físicas e jurídicas. Realmente, os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho têm sido diversos: de um lado, potencializam, fortemente, a um custo mais baixo do que o precedente, a oferta do trabalho de transporte de pessoas e coisas no âmbito da sociedade; de outro lado, propiciam a possibilidade de realização de trabalho por pessoas desempregadas, no contexto de um desemprego agudo criado pelas políticas públicas e por outros fatores inerentes à dinâmica da economia; mas, em terceiro lugar, pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, gerando uma inegável deterioração do trabalho humano, uma lancinante desigualdade no poder de negociação entre as partes, uma ausência de regras de higiene e saúde do trabalho, uma clara falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais, uma impressionante inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a significativa ausência de proteções sindicais e, se não bastasse, a grave e recorrente exclusão previdenciária. O argumento empresarial, em tal quadro, segue no sentido de ser o novo sistema organizacional e tecnológico tão disruptivo perante a sistemática de contratação anterior que não se fazem presentes, em sua estrutura e dinâmica, os elementos da relação empregatícia. E, efetivamente, é o que cabe examinar, afinal, no presente processo. Passa-se, dessa maneira, ao exame da relação socioeconômica e jurídica entre as partes do presente processo, respeitados os aspectos fáticos lançados pelo próprio acórdão regional, como determina a Súmula 126 do TST. Nesse exame, sem negligenciar a complexidade das questões que envolvem a discussão dos autos, o eventual enquadramento como vínculo empregatício da relação jurídica entre o prestador de serviços e as plataformas digitais, pelo Poder Judiciário Trabalhista no Brasil, vai depender das situações fáticas efetivamente demonstradas, as quais, por sua própria complexidade, podem abarcar inúmeras e múltiplas hipóteses. A propósito, no Direito brasileiro existe sedimentada presunção de ser empregatício o vínculo jurídico formado - regido pela Constituição da República (art. 7º) e pela CLT, portanto -, desde que seja incontroversa a prestação de serviços por uma pessoa natural a alguém (Súmula 212, TST). Essa presunção jurídica relativa (não absoluta, esclareça-se) é clássica ao Direito do Trabalho, em geral, resultando de dois fatores historicamente incontestáveis: a circunstância de ser a relação de emprego a regra geral de conexão dos trabalhadores ao sistema socioeconômico capitalista; a circunstância de a relação de emprego, desde o surgimento do Direito do Trabalho, ter se tornado a fórmula mais favorável e protegida de inserção da pessoa humana trabalhadora na competitiva e excludente economia contemporânea. No Brasil, desponta a singularidade de esta antiga presunção jurídica ter sido incorporada, de certo modo, até mesmo pela Constituição da República de 1988, ao reconhecer, no vínculo empregatício, um dos principais e mais eficazes instrumentos de realização de notável bloco de seus princípios cardais, tais como o da dignidade do ser

humano, o da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica, o da valorização do trabalho e do emprego, o da inviolabilidade física e psíquica da pessoa humana, o da igualdade em sentido substancial, o da justiça social, o do bem-estar individual e social, o da segurança e o da subordinação da propriedade à sua função socioambiental. Com sabedoria, a Constituição percebeu que não se criou, na História do Capitalismo, nessa direção inclusiva, fórmula tão eficaz, larga, abrangente e democrática quanto a estruturada na relação de emprego. Convergindo inúmeros preceitos constitucionais para o estímulo, proteção e elogio à relação de emprego (ilustrativamente: Preâmbulo da CF/88; art. 1º, III e IV; art. 3º, I, II, III e IV; art. 5º, caput; art. 6º; art. 7º, caput e seus incisos e parágrafo único; arts. 8º até 11; art. 170, caput e incisos III, VII e VIII; art. 193, todos do Texto Máximo de 1988), emerge clara a presunção também constitucional em favor do vínculo empregatício no contexto de existência de incontroversa prestação de trabalho na vida social e econômica. De par com isso, a ordem jurídica não permite a contratação do trabalho por pessoa natural, com os intensos elementos da relação de emprego, sem a incidência do manto mínimo assecuratório da dignidade básica do ser humano nessa seara da vida individual e socioeconômica. Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e as fórmulas intituladas de "pejotização" e, mais recentemente, o trabalho de transporte de pessoas e coisas via arremimentação e organização realizadas por empresas de plataformas digitais. Em qualquer desses casos, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá, essencialmente, como meio de precarizar as relações empregatícias (art. 9º, da CLT). Nesse aspecto, cumpre enfatizar que o fenômeno sóciojurídico da relação empregatícia emerge quando reunidos os seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação. Observe-se que, no âmbito processual, uma vez admitida a prestação de serviços pelo suposto empregador/tomador de serviços, a ele compete demonstrar que o labor se desenvolveu sob modalidade diversa da relação de emprego, considerando a presunção (relativa) do vínculo empregatício sedimentada há várias décadas no Direito do Trabalho, conforme exaustivamente exposto. A análise casual das hipóteses discutidas em Juízo, portanto, deve sempre se pautar no critério do ônus da prova - definido no art. 818 da CLT -, competindo ao obreiro demonstrar a prestação de serviços (inciso I do art. 818 da CLT); e à Reclamada, provar eventual autonomia na relação jurídica (inciso II do art. 818 da CLT). No caso dos autos, a prova coligida no processo e referenciada pelo acórdão recorrido demonstrou que a Reclamada administra um empreendimento relacionado ao transporte de pessoas - e não mera interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo - e que o Reclamante lhe prestou serviços como motorista do aplicativo digital. Assim, ficaram firmemente demonstrados os elementos integrantes da relação de emprego, conforme descrito imediatamente a seguir. Em primeiro lugar, é inegável (e fato incontroverso) de que o trabalho de dirigir o veículo e prestar o serviço de transporte, em conformidade com as regras estabelecidas pela empresa de plataforma digital, foi realizado, sim, por uma pessoa humana - no caso, o Reclamante. Em segundo lugar, a pessoalidade também está comprovada, pois o Obreiro precisou efetivar um cadastro individual na Reclamada, fornecendo dados pessoais e bancários, bem como, no decorrer da execução do trabalho, foi submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir de notas atribuídas pelos clientes e pelo qual a Reclamada controlava a qualidade dos serviços prestados. É também incontroverso de que todas as inúmeras e incessantes avaliações feitas pela clientela final referem-se à pessoa física do motorista uberizado, emergindo, assim, a presença óbvia do elemento fático e jurídico da pessoalidade. O caráter oneroso do trabalho executado é também incontroverso, pois a clientela faz o pagamento ao sistema virtual da empresa, em geral por meio de cartão de crédito (podendo haver também, mais raramente, pagamento em dinheiro) e, posteriormente, a empresa gestora do sistema informatizado credita parte do valor apurado na conta corrente do motorista. Ora, o trabalhador somente adere a esse sistema empresarial e de prestação laborativa porque ele lhe assegura retribuição financeira em decorrência de sua prestação de trabalho e em conformidade com um determinado percentual dos valores apurados no exercício desse trabalho. Sobre a não eventualidade, o labor do Reclamante estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de transitoriedade na prestação do serviço. Não era eventual, também, sob a perspectiva da teoria do evento, na medida em que não se tratava de labor desempenhado para certa obra ou serviço, decorrente de algum acontecimento fortuito ou casual. De todo modo, é também incontroverso de que se trata de labor inerente à rotina fundamental da empresa

digital de transporte de pessoas humanas, sem o qual tal empresa sequer existiria. Por fim, a subordinação jurídica foi efetivamente demonstrada, destacando-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia do trabalhador na execução do trabalho: 1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava o motorista para prestar o serviço; 2) a empresa exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) a empresa avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços, a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento do motorista em face da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolvia diariamente, durante o período da relação de trabalho - ou, pelo menos, com significativa intensidade durante os dias das semanas -, com minucioso e telemático controle da Reclamada sobre o trabalho e relativamente à estrita observância de suas diretrizes organizacionais pelo trabalhador, tudo efetivado, aliás, com muita eficiência, por intermédio da plataforma digital (meio telemático) e mediante a ativa e intensa, embora difusa, participação dos seus clientes/passageiros. Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a definição do preço da corrida e do quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital. Deste quadro, se percebe a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) clássica, em face da existência de incessantes ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; b) objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) por fim, a subordinação algorítmica, que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0. Saliente-se, por oportuno, que a suposta liberdade do profissional para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de uma ferramenta de trabalho - no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas - são circunstâncias que não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego. Reitere-se: a prestação de serviços ocorria diariamente, com sujeição do Autor às ordens emanadas da Reclamada por meio remoto e telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT); havia risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) em face da falta de assiduidade na conexão à plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; inexistia liberdade ou autonomia do Reclamante para definir os preços das corridas e dos seus serviços prestados, bem como escolher os seus passageiros (ou até mesmo criar uma carteira própria de clientes); não se verificou o mínimo de domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial, que era centralizada, metodicamente, no algoritmo da empresa digital; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatórias, regulamentares e disciplinares do poder empregatício na relação de trabalho analisada. Enfim, o trabalho foi prestado pelo Reclamante à Reclamada, mediante remuneração, com subordinação, e de forma não eventual. Cabe reiterar que, embora, neste caso concreto, tenham sido comprovados os elementos da relação empregatícia, deve ser considerado que o ônus da prova da autonomia recai sobre a defesa, ou seja, o ente empresarial, já que inequívoca a prestação de trabalho (art. 818, II, da CLT), sendo forçoso reconhecer, também, que a Reclamada não se desvincilhou satisfatoriamente de seu encargo probatório. Dessa forma, deve ser reformado o acórdão regional para se declarar a existência do vínculo de emprego entre as Partes, nos termos da fundamentação. Recurso de revista conhecido e provido (RR-100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, D EJT 11/04/2022).

Destaco, ainda, precedente desta c. 3ª Turma que, nos autos do RO 0000116-77.2021.5.17.0161, de relatoria da Exm.ª Des. Daniele Correa Santa Catarina, já analisou a contratação realizada por essas plataformas/aplicativos, senão vejamos:

#### 2.2.1. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. MOTORISTA DE APLICATIVO

(...)

Depreende-se de ambas as descrições que a atividade fim para qual o software da empresa reclamada foi desenvolvido é o fornecimento de transporte aos seus usuários.

**Sendo assim, considerando que o reclamante exercia a função de motorista, verifica-se que a atividade laboral do autor insere-se na dinâmica produtiva empresarial considerada como atividade fim.**

(...)

De uma análise da prova oral é possível constatar que a subordinação se faz presente no caso concreto. Observa-se que a reclamada, por meio de seu sistema tecnológico, indica o melhor caminho para o motorista seguir, recebe elogios e reclamações dos seus motoristas e os repassa como forma de notificar o trabalhador, exercendo inclusive o poder de desligamento do motorista em caso de reiteradas reclamações. Verifica-se, ainda, que ao exigir cadastro, login e senha pessoais, está claramente exercendo o controle de seus motoristas, mesmo que de forma telemática.

Registra-se que, principalmente nos dias atuais, com a tecnologia avançada disponível às empresas, não é necessário o contato diário e pessoal entre empresa e funcionário para caracterizar a subordinação presente nos contratos de emprego.

Resta clara a supervisão e o controle exercido pela ré ao trabalho desempenhado pelo autor quando determina as regras que o motorista deve seguir, indica a rota a ser utilizada, cria promoções e incentivos (metas) como forma de melhorar a prestação do serviço e, conseqüentemente, do retorno financeiro e até mesmo promove o seu desligamento como forma de punição em caso de excesso de reclamação dos usuários.

Ademais, o "Termo de uso do motorista 99", bem como o documento digital com indicações de regras e orientações demonstram a clara imposição das determinações que a reclamada exige sejam cumpridas pelo obreiro, desde o ano do carro aceito, documentação do veículo, bem como procedimentos a fazer em caso de objetos perdidos dentro do carro, métricas para o desempenho e valor atribuído às corridas. (Termo de uso do motorista 99, ID. 678E5e8; documento digital com regras e orientações, id. 7c90c4e)

O capítulo pertinente à métrica do Desempenho demonstra que o motorista estava sujeito às determinações da empresa reclamada na orientação de rotas e na escolha dos passageiros. Neste sentido, a empresa estabelece que "o Desempenho é a proporção entre a quantidade de corridas que finalizamos e a quantidade total de corridas que recebemos no aplicativo. Ou seja, as corridas que a gente cancela pioram o nosso Desempenho. É importante lembrar que se a gente demora mais tempo que o previsto para chegar até quem pediu a corrida e esse passageiro cancela, o desempenho também é afetado. Mas é claro que se esse cancelamento acontece durante o tempo correto previsto, a nossa taxa não cai! O ideal é que toda vez que recebemos uma corrida a gente siga pelo caminho indicado pelo GPS para buscar quem pediu, assim chegamos mais rápido e evitamos o impacto no nosso Desempenho caso o passageiro cancele". (O que é desempenho?, id. 7c90c4e)

Frise-se que a subordinação não exige a efetiva e constante atuação da vontade do empregador na esfera jurídica do empregado. Basta a possibilidade jurídica dessa atuação. Em consonância com este entendimento, leciona Arion Sayão Romita (in A Subordinação no Contrato de Trabalho, Forense, pág. 84), quando diz que "...a subordinação não deve ser confundida com a submissão a horário, controle direto do cumprimento de ordens, etc. O que importa é a possibilidade, que assiste ao empregador, de intervir na atividade do empregado...".

Fls.: 22

Bem se diga que não há no trabalho em exame a ruptura ou a fragmentação temporal a configurar trabalho eventual. A reclamada embora confirme que o reclamante atuou como motorista cadastrado, sequer junta relatório de viagens do autor com os registros de dias e horas trabalhadas, ônus que lhe cabia, a teor do art. 818, II, da CLT.

A onerosidade, por seu turno, configura-se pelo percentual auferido em cada viagem, independentemente se era o trabalhador que repassava os valores recebidos pelos usuários à reclamada ou o inverso, posto que o valor recebido pelo reclamante se refere aos serviços prestados como motorista. Além disso, as regras de remuneração variável obedeciam exclusivamente aos ditames estabelecidos pela reclamada. Isto é claramente demonstrado pelo exame do documento referente às regras de remuneração do motorista, ao assentar que "quando tem muito pedido, mas pouco carro em uma região, o preço variável é ativado, e o preço da corrida é multiplicado por algum valor, ou seja, o motorista tem um grande incentivo para aceitar as corridas e quem precisa consegue seu carro rapidamente." ("Por que o preço do 99 Pop muda em alguns momentos?", id. 7c90c4e)

De tal arte, adota-se o entendimento segundo o qual por detrás do pretense pacto autônomo escondia-se, na realidade, verdadeiro contrato de trabalho. Com efeito, o trabalho executado pelo reclamante compreendia-se dentre aqueles necessários ao empreendimento, era desenvolvido com personalidade, mediante pagamento e de forma permanente.

Ademais, nesse sentido vem sendo construída a jurisprudência brasileira e internacional, visto que se tem notícias de que em países como a França houve o reconhecimento do vínculo empregatício por meio de decisão do seu Tribunal Superior (<https://www.conjur.com.br/2020-mar-05/corte-francesa-confirma-vinculo-entre-uber-motorista>), e nos Estados Unidos da América, especificamente no Estado da Califórnia foi criada a Lei AB-5 ([http://leginfo.ca.gov/faces/billStatusClient.xhtml?bill\\_id=201920200AB5](http://leginfo.ca.gov/faces/billStatusClient.xhtml?bill_id=201920200AB5)) em que determina às empresas de aplicativo a contratação dos seus motoristas como seus empregados (<https://www.conjur.com.br/2019-set-13/california-cria-vinculo-empregaticio-motoristas-aplicativos>).

**(RO 000116-77.2021.5.17.0161, Rel. Des. Daniele Correa Santa Catarina, julgado na sessão com início em 07/06/2021 e término em 10/06/2021, sob a Presidência da Exm.ª Desembargadora Sônia das Dores Dionísio Mendes, com a participação da Exm.ª Desembargadora Daniele Corrêa Santa Catarina e do Exm.º Juiz convocado Valdir Donizetti Caixeta)**

No caso em análise, tem-se dos autos que as provas produzidas se alinham aos pontos incontroversos fixados pelas partes durante a instrução processual (jd. 2cad210):

- 1- ficava a critério do motorista o início e término do horário de utilização da plataforma;
- 2- o motorista poderia alterar a rota definida pelo aplicativo em comum acordo com o passageiro, o que pode ou não gerar alteração de valor;
- 3- não havia exigência quanto ao número mínimo de viagens diárias;
- 4- ficava a critério do motorista a participação ou não em promoções;
- 5- o motorista apenas fez o cadastro por meio do aplicativo, não sendo realizado nenhum processo seletivo;
- 6- é critério do motorista utilizar outras plataformas;
- 7- o motorista decide os dias de folga e nos dias de folga, não era necessário justificar a ausência na plataforma;
- 8- poderia receber o valor da viagem diretamente do passageiro, quando pago em dinheiro;

- 9- o motorista arca com as despesas do veículo, inclusive seguro;
- 10- a reclamada não garante remuneração mínima ao final do dia/mês;
- 11- a reclamada aceita que dois motoristas usem o mesmo carro;
- 12- não é obrigatório o fornecimento de água e bala,

A despeito dos fatos incontrovertidos supracitados, não há base fática-jurídica para se considerar que a relação entre o motorista e a empresa de aplicativo de transporte como outra senão de emprego.

Ora, a pseudoliberalidade de utilização da plataforma, na alteração de rotas, no estabelecimento de jornada de trabalho e participação em promoções não afastam as características empregatícias da relação mantida entre Reclamante e Reclamada. A possibilidade de escolha de quando trabalhar e de quando se ausentar deve ser analisada sob a ótica da execução do negócio e não do motorista, que retira da plataforma a sua subsistência.

Ademais, a suposta ausência de exigência de uso exclusivo da plataforma pelo motorista, o compartilhamento de veículos ou a responsabilidade pelas despesas do veículo tampouco são critérios que afastam a conclusão de que cabe à Reclamada o ônus do risco da atividade econômica. Ainda, a ausência de processo seletivo para o cadastro na plataforma não afasta o critério personalíssimo do cadastro existente.

Conquanto a Reclamada não garanta uma remuneração mínima ao final do dia ou mês, é gerência da empresa o valor estipulado - e eventuais descontos ou bonificações - pelo trajeto adquirido pelo consumidor. Deste modo, é a empresa a detentora do poder de estipulação do valor mínimo da corrida, sendo ela quem receberá o lucro pela atividade exercida por seu motorista.

Assim, presentes todos os pressupostos da relação empregatícia, nos moldes do art. 2º e 3º da CLT, o reconhecimento do contrato de emprego é a medida que se impõe.

Contudo, deve o Juiz se manter aos limites do pedido e da causa de pedir, sob pena de incorrer em julgamento *extra petita*, em afronta direta aos arts. 141 e 492 do CPC.

Deste modo, como o pedido do Reclamante se refere ao reconhecimento de vínculo de emprego na forma do art. 452-A da CLT (contrato intermitente), que apenas foi instituído pela Lei n.º 13.467/2017, em respeito ao inciso II do art. 5º da CRFB e do art. 1º do Decreto-Lei n.º 4.657/1942, a declaração do liame empregatício somente pode ocorrer a partir de 11/11/2017.

Por fim, em razão do princípio da continuidade da relação de emprego e da causa de pedir exposta na petição inicial, ante a ausência da prova do rompimento definitivo da relação jurídica entre as partes, não há base fática para que se considere extinto o contrato em 03/09/2021, como pretende a Reclamada.

Ante o exposto, como os demais argumentos das partes não são capazes de infirmar a conclusão adotada neste julgado, nos termos do §1º do art. 489 do CPC/15, dou parcial provimento para reconhecer o vínculo de emprego entre o Reclamante e a Reclamada, na forma do art. 452-A da CLT, a partir de 11/11/2017, devendo-se proceder à anotação da CTPS no prazo de 48 horas após a notificação da juntada do documento, sob a pena de a Secretaria da Vara fazê-lo, na forma do §1º do art. 39 da CLT. Condeno, ainda, a Reclamada ao pagamento de férias + 1/3, 13º, FGTS, a ser apurado em liquidação, observando-se a modalidade de contrato intermitente.

[1] (BRANCO, Ana Paula *et al.* *As novas formações dos contratos de trabalho da era da indústria 4.0 e a necessária revisão hermenêutica constitucional-trabalhista*. Revista Ltr: legislação do trabalho: vol. 83, n. 12, dez. 2019, p. 507).

[2] (BARROSO, Lucas Abreu. *Evolução histórica*. In: MORRIS, A.Z.; BARROSO, L.A. (Coord.). *Direito dos contratos*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008, p. 35).

[3] (MIRAGEM, Bruno. *Curso de direito do consumidor*. 6.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016, p. 148).

[4] (BRANCO, Ana Paula *et al.* *As novas formações dos contratos de trabalho da era da indústria 4.0 e a necessária revisão hermenêutica constitucional-trabalhista*. Revista Ltr: legislação do trabalho: vol. 83, n. 12, dez. 2019, p. 503).

[5] (BRANCO, Ana Paula *et al.* *As novas formações dos contratos de trabalho da era da indústria 4.0 e a necessária revisão hermenêutica constitucional-trabalhista*. Revista Ltr: legislação do trabalho: vol. 83, n. 12, dez. 2019, p. 503).

### 2.3.2. REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS. AUSÊNCIA DE RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS

Na petição inicial, buscou o Reclamante a condenação da Reclamada no pagamento de uma reparação por danos morais, no importe de R\$ 10.000,00, em razão, exclusivamente, da ausência de recolhimento de contribuições previdenciárias, razão pela qual teria trabalho sem a cobertura básica previdenciária.

O Juízo de origem, diante do indeferimento do pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, julgou improcedente o pedido de reparação por danos morais, em razão da falta de cobertura previdenciária.

Em recurso, o Reclamante pretende o reconhecimento de vínculo de emprego com a Reclamada e, por consequência, a procedência de todos os pedidos descritos na petição inicial, entre eles, o de reparação por danos morais.

Sem razão.

O dano moral é aquele que atinge o patrimônio imaterial do indivíduo, principalmente o núcleo de direitos da personalidade, como a vida, a integridade física e psicológica, o bem-estar, o direito ao trabalho, dentre outros aptos a proporcionar uma vida pautada na dignidade humana. No âmbito trabalhista, tal dano fica caracterizado quando qualquer das partes é atingida em seu âmago, como consequência de atos ou omissões havidas no curso da relação de trabalho.

Dessa feita, ausência de recolhimento previdenciário por parte da Reclamada não tem o condão, por si só, de configurar a lesão ao patrimônio imaterial do empregado. Deve-se demonstrar algum acontecimento objetivo consequente dos descumprimentos trabalhistas que tenha exposto os empregados à condição humilhante ou vexatória, hábil a configurar prejuízo de ordem moral, fatos não comprovados nestes autos.

Considerando que a ocorrência de dano é indispensável para a reparação civil, nos termos do inciso X do artigo 5º da CRFB e art. 186 do CCB, não resta configurada a obrigação da Reclamada de indenizar.

Diante do exposto, nego provimento.

### 2.3.3. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

Reformada a decisão de origem de total improcedência para provimento parcial dos pedidos reiterados a esta instância, passa-se a análise da matéria relativa aos honorários advocatícios.

Com efeito, a cabeça do novo art. 791-A da CLT previu o deferimento de honorários de sucumbência em favor do advogado vitorioso, inclusive em causa própria, de modo a assinalar que o princípio da sucumbência é compatível com o Processo do Trabalho em todas as ações trabalhistas, fixando que em percentuais os honorários sucumbenciais variam entre 5% e 15%, razão pela qual não se aplica nesta Especializada o critério previsto no §2º do art. 85 do CPC/2015.

Considerando o grau da complexidade da causa (reconhecimento de vínculo de emprego), o trabalho e o tempo exigidos para possibilitar o amplo acesso da parte à justiça, em estrita observância dos parâmetros estabelecidos no §2º do art. 791-A da CLT, fixa-se os honorários

advocaticios devidos pela Reclamada aos patronos do Reclamante, no importe de 15% sobre o valor líquido da condenação.

**Dou provimento para condenara a Reclamada a pagar honorários advocaticios aos patronos do Reclamante, no importe 15% sobre o valor líquido da condenação.**

#### **2.3.4. DESCONTOS LEGAIS**

Reformada a decisão de origem de total improcedência para provimento parcial dos pedidos reiterados a esta instância, cumpre-se as deduções aqui determinadas referentes aos descontos fiscais e contribuições previdenciárias conforme a Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho, a Súmula n.º 368 do TST, observando-se ainda o art. 12-A da Lei n.º 7.713/88 e a Instrução Normativa n.º 1.500/2014 da Receita Federal do Brasil, bem como o art. 43 da Lei n.º 8.212/91 e o § 4º do artigo 276 do Decreto n.º 3.048/99.

#### **2.3.5. CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS DE MORA**

Reformada a decisão de origem de total improcedência para provimento parcial dos pedidos reiterados a esta instância, define-se os parâmetros de liquidação da condenação, e em razão da força vinculante da declaração de constitucionalidade e em estrita observância à decisão tomada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento das ADCs n.º 58 e 59, fixo os mesmos índices de correção monetária e de juros vigentes para as condenações cíveis em geral, devendo ser aplicados o IPCA-e acrescido de juros de 1% ao mês na fase pré-judicial e, a partir do ajuizamento da ação, a taxa SELIC.

### **3. ACÓRDÃO**

**ACORDAM** os Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, na 4ª Sessão de Julgamento Presencial, em 4 de julho de 2022, às 13 horas e 30 minutos, sob a Presidência da Exma. Desembargadora Daniele Corrêa Santa Catarina, com a participação dos Exmos. Desembargadores Ana Paula Tauceda Branco, Sônia das Dores Dionísio Mendes e Valério Soares Heringer, e presente o Ministério Público do Trabalho, Procuradora Maria de Lourdes Hora Rocha, por unanimidade, conhecer do recurso ordinário interposto pela Reclamante; no mérito, por

maioria, dar-lhe parcial provimento para: (I) reconhecer o vínculo de emprego entre as partes, na forma do art. 452-A da CLT, a partir de 11/11/2017, devendo-se a Reclamada proceder à anotação da CTPS no prazo de 48 horas após a notificação da juntada do documento, sob a pena de a Secretaria da Vara fazê-lo, na forma do §1º do art. 39 da CLT; (II) condenar a Reclamada ao pagamento de férias + 1/3, 13º, FGTS, a ser apurado em liquidação, observando-se a modalidade de contrato intermitente; (III) condenar a Reclamada a pagar honorários advocatícios aos patronos do Reclamante, no importe de 15% sobre o valor líquido da condenação. Descontos legais, correção monetária e juros, nos termos da fundamentação. Invertido o ônus de sucumbência. Custas pela Reclamada de R\$ 200,00 calculadas sobre o valor arbitrado provisoriamente à condenação de R\$ 10.000,00.

Vencido o Exmo. Desembargador Valério Soares Heringer quanto à aplicação de juros de 1% na fase pré-judicial, por entender cabíveis, em cumulação com a correção monetária indexada pelo IPCA-E, os juros referidos no caput do artigo 39 da Lei 8.177/91, nos termos da decisão proferida pelo STF no julgamento conjunto da ADC 58/DF.

O Ministério Público oficiou pelo prosseguimento do feito.

Sustentação oral do dr. Gabriel Gomes Pimentel, pela reclamada.

**DESEMBARGADORA ANA PAULA TAUCEDA BRANCO**  
**RELATORA**

**VOTOS**