

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

LARISSA CAMPOS DE OLIVEIRA SOARES

**Direito e tecnologia: o enquadramento jurídico dos trabalhadores das
plataformas digitais**

São Paulo

2020

LARISSA CAMPOS DE OLIVEIRA SOARES

**Direito e tecnologia: o enquadramento jurídico dos trabalhadores das
plataformas digitais**

Dissertação apresentada a Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, na Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, na área de concentração Direito do Trabalho e da Seguridade Social, sob a orientação do Professor Associado Dr. Estêvão Mallet, para a obtenção do título de Mestre em Direito.

São Paulo

2020

À Leozinho, à Cecília e ao mais novo bebê que carrego no meu ventre, que estiveram ao meu lado ao longo dos estudos de mestrado e me deram forças para seguir adiante.

AGRADECIMENTOS

A elaboração da dissertação de mestrado representou muito mais que a pesquisa acadêmica, com o enfrentamento de vários dilemas pessoais, profissionais e acadêmicos, incluindo três gestações, mudanças, licenças médicas, casamento e uma pandemia. Esse desafio, contudo, não foi superado unicamente por mim, mas por todos que estiveram do meu lado me apoiando e me dando forças para continuar.

Agradeço ao meu marido, Vinicius Maranhão, por toda a paciência, companheirismo e por relevar todos os finais de semana, férias e momentos de lazer que tiveram que ser deixados de lado para a concretização do presente estudo.

Agradeço aos meus filhos, por serem minha força e minha razão de continuar a persistir, mesmo quando o esgotamento físico e emocional parecia insuperável.

Agradeço aos meus pais e minha irmã, por me auxiliarem nos cuidados com Cecília, e comigo, na reta final do mestrado, trazendo vida ao provérbio de que “É preciso uma aldeia para se educar uma criança”.

Ao Dr. Estêvão Mallet, contínua fonte de inspiração e admiração por todos que o cercam e têm a oportunidade de trabalhar ao seu lado, agradeço pela confiança em meu trabalho e na minha capacidade de enfrentar tema tão árido na dissertação de mestrado.

À Rosana, por todo o suporte durante a execução e finalização do mestrado. O resultado desse trabalho também é fruto do seu apoio e carinho!

Aos colegas do Mallet Advogados Associados, por me darem força e apoio na conciliação da vida acadêmica e profissional.

Por fim, agradeço à Melzinha, minha fiel companheira desde o início do mestrado, sempre ao meu lado, ou aos meus pés, dando-me forças para continuar com sua presença e o seu amor canino.

*“O júri nesse caso receberá uma tampa quadrada e terá de escolher em qual das duas
panelas redondas tentará encaixá-la.”*

Juiz Vince Chhabria
Cotter et al. v. Lyft Inc., United States District Court, Northern District of California, Order of March 11,
2015 Denying Cross-Motion for Summary Judgment
(Case No. 13-cv-04065-VC).

RESUMO

O contínuo desenvolvimento da tecnologia tem gerado mudanças significativas nas relações de trabalho. O presente estudo tem como objetivo relacionar as novas formas de prestação de serviços criadas pela economia do compartilhamento com a classificação jurídica dos trabalhadores que utilizam as plataformas digitais para a realização de atividades remuneradas. Assim, buscou-se evidenciar o real enquadramento jurídico dos novos trabalhadores da era digital: se são realmente trabalhadores autônomos ou se devem ser considerados empregados. A nova forma de organização do trabalho é analisada mediante exame dos termos e condições de algumas das principais plataformas digitais com atuação no Brasil, pela análise da jurisprudência nacional e estrangeira e pela análise da doutrina sobre a subordinação jurídica e seus modernos desdobramentos. Ao longo do estudo, curiosamente, verificou-se que a literatura jurídica brasileira, em grande medida, tem adotado o posicionamento de que a relação jurídica existente entre as plataformas digitais e os trabalhadores seria a relação de emprego, seja por meio de obras recentemente publicadas, seja por meio de trabalhos acadêmicos. A jurisprudência brasileira, de forma diametralmente oposta, tem demonstrado a tendência em classificar a relação jurídica existente entre as plataformas digitais e os trabalhadores como uma relação de trabalho autônomo. Diante do cenário nitidamente contraditório, optou-se por investigar os fundamentos utilizados pela doutrina e jurisprudência para a análise da relação jurídica existente entre os trabalhadores e as plataformas digitais, para, na sequência, realizar uma análise sobre a aplicabilidade ou não da legislação trabalhista a esses trabalhadores. Como conclusão, vislumbrou-se que a legislação trabalhista, em seus moldes atuais, não se compatibiliza com o modelo flexível de organização do trabalho decorrente dos novos métodos de trabalho adotados pelas plataformas digitais. Considerando a autonomia dos trabalhadores de plataformas digitais quanto à definição de quando, por quanto tempo e em que frequência trabalhar, a alteração legislativa para a regulamentação específica dos direitos desse novo trabalhador seria a melhor saída para a garantia de um nível de proteção mínimo. Desse modo, o presente estudo é finalizado com uma investigação das possíveis formas alternativas e/ou intermediárias de classificação dos trabalhadores das plataformas digitais.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Trabalho e Tecnologia; Trabalho intermediado por plataformas digitais; Proteção jurídica do trabalhador

ABSTRACT

The continuous development of technology has generated significant changes in work relationships. This study aims to relate the new forms of work created by the sharing economy with the legal classification of workers who use digital platforms to carry out paid activities. Thus, is sought to highlight the legal framework of new workers in the digital era: whether they are really self-employed workers or whether they should be considered employees. The new forms of work organization is analyzed by examining the terms and conditions of some of the main digital platforms operating in Brazil, by analyzing national and foreign caselaw and by analyzing the doctrine on legal subordination and its modern developments. Throughout the study, interestingly, it was found that the Brazilian legal literature, to a large extent, has adopted the position that the existing legal relationship between digital platforms and workers would be the considered a employment relationship, either through recently published works, either through academic work. Brazilian jurisprudence, in a diametrically opposite way, has shown the tendency to classify the existing legal relationship between digital platforms and workers as an autonomous working relationship. In view of this clearly contradictory scenario, it was investigated the grounds used by the doctrine and jurisprudence for the analysis of the existing legal relationship between workers and digital platforms, in order to subsequently carry out an analysis on the applicability or not of labor legislation to these workers. In conclusion, it was seen that labor law, in its current form, is not compatible with the flexible model of work organization resulting from the new methods of work adopted by digital platforms. Considering the autonomy of workers on digital platforms regarding the definition of when, for how long and on what frequency to work, the creation of a legal framework for this new kind of work would be the best way to guarantee a minimum level of protection. Therefore, the present study is finalized with an investigation of possible alternative and/or intermediate forms of classifying workers on digital platforms.

Keywords: Labor Law; Labor and Tecnology; Work intermediated by digital platforms; Legal protection of the worker

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Requisitos cadastramento Uber	52
Figura 2 - Como começar a trabalhar com a Uber	52
Figura 3 - Cadastramento Loggi	59
Figura 4 - Cadastramento Parafuzo	63
Figura 5 - Exemplo de contratação de serviço de limpeza na Parafuzo	65
Figura 6 - Medalha de Super-Herói DogHero	73
Figura 7 – O que é o GetNinjas	78
Figura 8 - Como funciona o GetNinjas para o trabalhador	79
Figura 9 - Oferta de trabalho GetNinjas	79

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
2. AS NOVAS TECNOLOGIAS E O TRABALHO HUMANO.....	13
2.1. A REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA NA SOCIEDADE E NO MUNDO DO TRABALHO.....	13
2.2. A ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO E O TRABALHO SOB DEMANDA.	17
2.3. O DILEMA CLASSIFICAÇÃO JURÍDICA DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DIGITAIS.	20
3. CONTRATO DE TRABALHO, RELAÇÃO DE EMPREGO E SUBORDINAÇÃO JURÍDICA.	23
3.1. CONTRATO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO.	23
3.2. ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO.	24
3.3. A SUBORDINAÇÃO COMO ELEMENTO PRIMORDIAL DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	27
3.4. A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA E A EXTERIORIZAÇÃO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR.	30
3.5. A SUBORDINAÇÃO JURÍDICA APLICADA NAS NOVAS DINÂMICAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS	32
3.5.1. TELETRABALHO OU TRABALHO À DISTÂNCIA.....	32
3.5.2. TRABALHO INTERMITENTE.....	33
3.6. A SUBORDINAÇÃO RELATIVIZADA: A PARASSUBORDINAÇÃO COMO FIGURA INTERMEDIÁRIA ENTRE AUTÔNOMO E EMPREGADO.	36
3.7. A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E A RELEITURA DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO.....	40
3.8. A INTERPRETAÇÃO EXTENSIVA DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA LEVADA AO EXTREMO: SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL OU INTEGRATIVA.....	42
3.9. O CONCEITO CLÁSSICO DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA COMO ELEMENTO INSUFICIENTE PARA A ANÁLISE DO ENQUADRAMENTO JURÍDICO DO TRABALHADOR DAS PLATAFORMAS DIGITAIS.	45
4. ESTUDO DE CASO: PLATAFORMAS DIGITAIS.	47
4.1. OS DIFERENTES TIPOS DE PLATAFORMAS DIGITAIS: DELIMITAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO.	47
4.2. TERMOS DE USO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS.....	49
4.2.1. TERMOS DE USO ÜBER	49
4.2.2. TERMOS DE USO LOGGI.....	56
4.2.3. TERMOS DE USO PARAFUZO	62
4.2.4. TERMOS DE USO DOGHERO.....	69
4.2.5. TERMOS DE USO GETNINJAS	76
4.3. CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE A FORMA DE ATUAÇÃO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS.	81
5. O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS, A DOCTRINA E A JURISPRUDÊNCIA.	87
5.1. A TESE DA SUBORDINAÇÃO POR ALGORITMO OU ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO POR COMANDOS OU PROGRAMAÇÃO.....	87
5.2. VÍNCULO DE EMPREGO EM PLATAFORMAS DIGITAIS – JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA.....	91
5.2.1. DECISÕES EM RECLAMATÓRIAS TRABALHISTAS INDIVIDUAIS.....	92
5.2.2. RECLAMATÓRIAS INDIVIDUAIS ANALISADAS PELO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.	107
5.2.3. CONFLITO DE COMPETÊNCIA ANALISADO PELO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA (STJ)	109
5.2.4. AÇÕES CIVIS PÚBLICAS AJUIZADAS PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.....	109
5.2.5. CONCLUSÃO	119
5.3. VÍNCULO DE EMPREGO EM PLATAFORMAS DIGITAIS – JURISPRUDÊNCIA ESTRANGEIRA.	120
5.3.1. REINO UNIDO	120
5.3.2. ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA.....	126
5.3.3. FRANÇA.....	132

5.4. TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA	135
<u>6. A CLASSIFICAÇÃO JURÍDICA DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DIGITAIS.</u>	<u>140</u>
6.1. TRABALHADOR AUTÔNOMO OU EMPREGADO? O DILEMA DA CLASSIFICAÇÃO JURÍDICA DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DIGITAIS.	140
6.2. NECESSIDADE DE ALTERAÇÃO LEGISLATIVA PARA A PROTEÇÃO DOS PRESTADORES DE SERVIÇOS DO SÉCULO XXI.....	145
6.3. NORMAS APLICÁVEIS AOS PRESTADORES DE SERVIÇOS EM PLATAFORMAS DIGITAIS.	154
<u>7. CONSIDERAÇÕES FINAIS.</u>	<u>159</u>
<u>8. BIBLIOGRAFIA.....</u>	<u>162</u>

1. INTRODUÇÃO

A internet e a tecnologia da informação têm se tornado cada vez mais presentes na vida de todos. As formas de comprar e vender objetos, as formas de utilização do tempo, as formas de deslocamento, as formas de comunicação, as formas de envolvimento com a comunidade e até mesmo as formas de relações pessoais têm sido constantemente influenciadas pelos avanços tecnológicos. Esse novo estilo de vida e modelo de negócios tem sido referido pela alcunha de “economia do compartilhamento”^{1,2} utilizada para descrever plataformas de *software* que conectam compradores e vendedores, locadores com locatários, motoristas com clientes/usuários, entre outros. A economia do compartilhamento tem, em sua base, o intuito de superação da lógica de consumo de massa e busca privilegiar iniciativas como sustentabilidade e uso racional dos bens, com a utilização da tecnologia da informação para a redistribuição, compartilhamento e aproveitamento das capacidades excedentes de bens e serviços.

Práticas como o *couchsurfing* (se hospedar na casa de outras pessoas); serviços como a locação temporária de camas, quartos ou casas; os espaços de *coworking* (onde diversas pessoas sem relações profissionais entre si trabalham usando os mesmos recursos), serviços de

1 “(...) a economia compartilhada distingue-se pelo aproveitamento do excesso de capacidade e funcionalidade de bens duráveis, assim como pelo uso de meios tecnológicos que facilitam e aprimoram a qualidade e eficiência de produtos e serviços. Podem-se notar quatro características básicas: o compartilhamento de bens ociosos; o uso avançado da internet e de redes móveis; o comprometimento com os clientes através das redes sociais; e o “ranqueamento” dos serviços, que oferece maior proteção e segurança ao usuário e, consequentemente, minora os efeitos perversos decorrentes da assimetria de informação existente entre vendedores e compradores, falha de mercado que acaba sempre por prejudicar os últimos, que possuem menos dados acerca do produto negociado. Devido a tais características, esta nova economia diferencia-se em grande medida do capitalismo tradicional, que tinha como sua grande mola propulsora o ato de possuir e de acumular a maior quantidade possível de bens”. MENDES, Francisco Schertel; CEROY, Frederico Meinberg. **Economia compartilhada e a Política Nacional de Mobilidade Urbana: uma proposta de marco legal**. Brasília: Núcleo de Estudos e Pesquisas/CONLEG/Senado, Novembro 2015. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/textos-para-discussao/td185>. Acesso em 01.07.2018.

2 Para uma análise crítica à expressão “economia do compartilhamento”, conferir: “Existe uma contradição em torno do nome “Economia do Compartilhamento” (sharing economy). Nós pensamos no compartilhar como uma interação social, entre iguais, sem caráter comercial. O conceito de “compartilhamento” sugere trocas que não envolvem dinheiro, ou que são ao menos motivadas por generosidade, pelo desejo de dar ou de ajudar. “Economia” sugere trocas de mercado – a autocentrada troca de dinheiro por bens ou serviços. Já houve muito debate sobre se “Economia do Compartilhamento” é o nome correto a se usar para descrever a nova onda de negócios, e um bocado de outros nomes foram aventados: consumo colaborativo (collaborative consumption), economia em rede (mesh economy), plataformas igual-para-igual (peer-to-peer platforms), economia dos bicos (gig economy), economia da viração, serviços de concierge, ou – um termo cada vez mais usado – economia sob demanda (on-demand economy). Não há dúvida de que a palavra “compartilhamento” foi esticada para além dos limites razoáveis à medida que a “economia do compartilhamento” cresceu e se transformou, mas ainda precisamos de um nome para falar sobre o fenômeno. Embora possa não durar mais que um ano ou dois, “economia do compartilhamento” é a expressão em voga agora.” SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizante**. Editora Elefante, 2017. Edição do Kindle. Sem paginação.

aluguéis (de roupas e bolsas, por exemplo), serviços de *car sharing* ou *car riding* (com aplicativos que oferecem corridas, em substituição aos tradicionais taxis), estão inseridos nesta nova forma de interação social e econômica. Este também é o caso *crowdwork*³, uma nova forma de organizar a distribuição de pequenas tarefas a um grande grupo de trabalhadores online (*crowdworkers*), por meio de uma plataforma de internet (*crowdsourcing platform*).

A economia do compartilhamento tem ocasionado um verdadeiro **efeito disruptivo**⁴ na sociedade, permitindo que qualquer pessoa possa obter recursos de bens subutilizados, além de fornecer novas oportunidades de atuação autônoma. Apesar de estar inserida em um contexto de ações coletivas das comunidades para as trocas de bens e serviços, significativa parcela das empresas que pregam a filosofia do compartilhamento, se tratam, na verdade, de grandes corporações com interesse de geração de lucros aos seus investidores, sendo referidas como pertencentes à chamada *gig economy*⁵.

A expressão *gig*, no seu significado informal, representa, originalmente, pequenos “bicos” realizados por músicos: *I. a job, esp a single booking for a musician, comedian, etc, to perform at a concert or club* (um trabalho, em especial uma oferta única para que um músico, comediante, etc, apresente-se em um show ou clube)⁶, sendo *a gig economy* descrita como uma espécie de “economia dos bicos”, “*freelas*”, ou microtarefas, executados por trabalhadores em plataformas digitais sem a existência de uma relação formal de emprego. A “*gig economy*”, com efeito, é comumente associada à precarização das condições de trabalho: “(...) a “economia de compartilhamento” tem sido identificada como uma intensificação da “*gig economy*”, na medida em que as pessoas passaram a suspeitar da forma como a palavra

3 HOWE, Jeff. The Rise of Crowdsourcing. **Wired Magazine**, 01.06.2006. Endereço eletrônico: <https://www.wired.com/2006/06/crowds/>. Acesso em 04.05.2020. Conferir, ainda: “Jeff Howe cunhou a palavra 'Crowdsourcing' em um artigo de 2006 da revista Wired para descrever a maneira pela qual a Internet alterou as relações tradicionais entre empregadores e empregados (...). Poucas semanas antes do artigo chegar às bancas, uma pesquisa no Google pela palavra 'Crowdsourcing' retornou zero resultado. Um mês após a publicação do artigo, a mesma pesquisa retornou quase 500.000 ocorrências”. HOWE, Jeff. **Crowdsourcing: How the Power of the Crowd is Driving the Future of Business**. Editora Random House Business, 2009. Edição do Kindle. Sem paginação.

4 O conceito de inovação disruptiva foi cunhado por Clayton Christensen, professor de administração na Harvard Business School (HBS), baseado nas ideias de Joseph Schumpeter. Para maior aprofundamento: CHRISTENSEN, Clayton M. **The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail**. Boston, MA: Harvard Business School Press, 1997.

5 Em relação à “*gig economy*”, conferir: “Gig economy is an environment in which temporary positions are common and organizations contract with independent workers for short-term engagements” Tradução livre: “a “*gig economy*” é um ambiente no qual vagas de trabalho temporárias são comuns, sendo que as organizações contratam trabalhadores independentes para trabalhos de curto período de tempo”. Disponível em: <http://whatis.techtarget.com/definition/gig-economy>. Acesso em: 26.08.2016.

6 Nesse sentido, conferir Collins Dictionary: <http://www.collinsdictionary.com/dictionary/english/gig>. Acesso em: 26.08.2019.

“compartilhamento” vinha sendo utilizada para mascarar trabalho precário, parcial e temporário” (ROSENBLAT, 2018, n.p.).⁷

Essa nova vertente da economia tem gerado, além de novas formas de interação social e comercial, novas formas de trabalho, de remuneração e de estruturação empresarial. No que se refere às **formas de trabalho**, vislumbram-se alterações substanciais no conceito de poder diretivo da empresa e subordinação do trabalhador, e mesmo alteração na relação empresa/trabalhador, haja vista que as empresas de tecnologia representam intermediários para o contato entre o trabalhador (prestador de serviços) e o usuário (tomador de serviços) de uma plataforma virtual. Nesse sentido, a inovação da forma de trabalho advinda das alterações geradas pela economia do compartilhamento representa uma mudança nos paradigmas do direito do trabalho. Daí exsurge a necessidade de se compreender e classificar o trabalho nesta nova fronteira tecnológica.

As novas formas de trabalho decorrentes da tecnologia, em um primeiro momento, não parecem se enquadrar na classificação clássica de trabalho subordinado ou trabalho autônomo, localizando-se na tão controversa zona cinzenta entre a relação de emprego e a relação de trabalho.⁸ Diante desse cenário, o objetivo do presente estudo é realizar uma análise dos aspectos trabalhistas de um fenômeno emergente: o trabalho humano realizado por meio de plataformas digitais. A questão central que parece se colocar é a seguinte: **as plataformas digitais representam uma revolução (positiva) na forma de trabalhar ou são um retorno ao mundo pré-revolução industrial? Isto é, há ou não inovação no modelo adotado pelas plataformas?** Trata-se de um retorno ao passado, transvestido de novo nome? Ou realmente há uma alteração na forma com que o trabalho é executado? Embora haja vasta evidência de que a forma inovadora do uso de tecnologia das plataformas digitais permita que trabalhadores realizem suas atividades de forma autônoma, como verdadeiros empresários, diante da vasta heterogeneidade das plataformas digitais, a realidade é inevitavelmente mais complexa.⁹ É sobre esse panorama que as investigações do presente estudo foram realizadas.

⁷ “Increasingly, the “sharing economy” has been identified as an intensification of the “gig economy,” as people have become suspicious of the way that words like sharing euphemistically describe precarious, part-time, and piecework employment.” (tradução nossa). ROSENBLAT, Alex. **Uberland: how algorithms are rewriting the rules of work**. University of California Press, 2018. Edição do Kindle (não paginado).

⁸ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos**. 2ª Edição. São Paulo: Editora LTr, 1999. P. 488.

⁹ Nesse sentido, conferir: PRASSL, Jeremias. **Humans as a Service: The Promise and Perils of Work in the Gig Economy** (English Edition). OUP Oxford, 2018. Edição do Kindle.

2. AS NOVAS TECNOLOGIAS E O TRABALHO HUMANO.

2.1. A revolução tecnológica na sociedade e no mundo do trabalho.

O atual desenvolvimento da ciência, da tecnologia, da informática e da inteligência artificial é incontestado, sendo que as inovações tecnológicas afetam cada vez mais a organização do trabalho e a forma como as pessoas realizam as atividades laborais e sociais. Nesse contexto, o grande alçô dos empregos atuais seria o algoritmo (*i.e.*, os programas de computador e a inteligência artificial). Na matéria, Pistono (2017, p. 49) esclarece que o “planejamento e programação automatizados, aprendizado com máquinas, processamento de linguagem natural, percepção mecânica, visão computacional, reconhecimento de fala, computação afetiva e criatividade computacional”¹⁰, enfim, os campos de pesquisa da inteligência artificial, estão, gradualmente, substituindo o trabalho humano e desempenhando relevante papel na organização do trabalho.

As novas tecnologias consolidadas nos meios informáticos de trabalho possibilitam com que, pela primeira vez na história da humanidade, ocorra a substituição, pela máquina, de “funções abstratas, reflexivas, do cérebro”¹¹, e não mais apenas funções relacionadas à automação do trabalho manual, por meio de uma verdadeira substituição da inteligência humana pela máquina. Esse fenômeno é descrito por Lojkine (2007, p. 31) como uma nova etapa da revolução industrial, denominada de **revolução informacional**, sendo caracterizado pela objetivação de certas funções do cérebro no que concerne ao tratamento padronizado da informação pela máquina:

Ela se aplica não somente ao domínio profissional, mas também a todos os setores da economia e, mais amplamente, a todos os setores profissionais da sociedade (...). (...) um primeiro processo é aquele da passagem do trabalho de produção industrial ao trabalho de tratamento das informações complexas, à relação social de serviço: **o trabalho é mais qualificado, mais intelectualizado, ele emprega novas capacidades relacionais e comunicacionais dificilmente padronizadas, reprodutíveis: a reação dos acontecimentos a capacidade de iniciativa, de criação, de inovação substituem pouco a pouco o trabalho de execução das tarefas prescritas.**¹² (grifo nosso)

10 PISTONO, Federico. **Os robôs vão roubar seu trabalho, mas tudo bem: como sobreviver ao colapso econômico e ser feliz**. São Paulo: Portfolio-Penguin, 2017. P. 49.

11 LOJKINE, Jean. **A Revolução Informacional**. Tradução de José Paulo Netto. 1. ed. São Paulo: Cortez, 1995. P. 80.

12 LOJKINE, Jean. O novo salariado informacional: nas fronteiras do salariado. Tradução de Henrique Amorim. **Revista Crítica Marxista**, Rio de Janeiro, n. 25, p. 31-37, 2007. *Apud*: VALENTINI, Rômulo Soares. **Julgamento por computadores? As novas possibilidades da juscibernética no Século XXI e suas implicações para o futuro do direito e do trabalho para os juristas**. (tese de doutorado). Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2018. P. 126. Endereço eletrônico: <http://hdl.handle.net/1843/BUOS-B5DPSA>. Acesso em 21.08.2019.

A codificação do conhecimento intelectual necessário para a realização de determinadas tarefas, por meio de usos de técnicas de cibernéticas de automação e mecanização das funções mentais, faz com que o trabalho intelectual desempenhado por seres humanos se torne substituível, o que poderá afetar profundamente a configuração do trabalho – e do próprio direito do trabalho – em um futuro próximo.¹³

Uma medida relevante para se aferir o nível de desenvolvimento atual dos *softwares* e da inteligência artificial pode ser aferida pelo chamado “teste de Turing” – experimento proposto em 1950 pelo matemático inglês Alan Turing – no qual um ser humano precisa distinguir mensagens emitidas por uma máquina das mensagens emitidas por outro ser humano: “Imagine que você entra numa sala onde há um computador sobre uma mesa. Você percebe que há uma janela de bate-papo e duas conversas estão abertas. A medida que começa a digitar as mensagens, é informado de que, na verdade, está falando com uma pessoa e com uma máquina. (...) **Se não for capaz de notar a diferença, a máquina passou no teste**”.¹⁴ (grifo nosso). Segundo o jornal inglês *The Guardian*¹⁵, um “supercomputador” que se passou por um menino de 13 anos, tornou-se a primeira máquina a passar no teste de Turing, em 2014, o que pode representar um ponto de transição entre uma era na qual os seres humanos controlam as máquinas, para uma era na qual os computadores – *movidos à inteligência artificial* – realizam atividades com características humanas, tornando-se cada vez mais difícil distinguir a diferença entre o homem e a máquina.

De acordo com um estudo da consultoria britânica Deloitte, em parceria com a Universidade de Oxford, no Reino Unido, 35% das vagas de emprego poderão desaparecer em 20 anos em consequência da adoção de tecnologias de automação industrial em todo o mundo.¹⁶ Jeremy Rifkin (2014, p. 145), autor de aclamadas obras sobre a influência da tecnologia no mundo do trabalho,¹⁷ indica que “se a taxa atual de utilização de tecnologia no setor manufatureiro continuar a se desenvolver no mesmo ritmo - e os analistas do setor esperam que ele acelere – empregos em fábricas, que representaram 163 milhões de empregos em 2003,

13 Para um estudo mais aprofundado sobre o tema, conferir: VALENTINI, Rômulo Soares. **Julgamento por computadores? As novas possibilidades da cibernética no Século XXI e suas implicações para o futuro do direito e do trabalho para os juristas**. (tese de doutorado). Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2018. P. 17. Endereço eletrônico: <http://hdl.handle.net/1843/BUOS-B5DPSA>. Acesso em 21.08.2019.

14 PISTONO, Federico. **Ob. Cit.**, Pág. 43.

15 Extraído de: <https://www.theguardian.com/technology/2014/jun/08/super-computer-simulates-13-year-old-boy-passes-turing-test>. Acesso em 14.07.2018.

16 Extraído de <https://link.estadao.com.br/noticias/empresas,foxconn-troca-60-mil-empregados-por-robos-na-china,10000053643>. Acesso em 01.07.2018.

17 Entre todos, “O fim dos empregos” (1995) e “Sociedade com custo marginal zero” (2014).

provavelmente representarão apenas alguns milhões até 2040, marcando o fim do trabalho industrial em massa no mundo”.¹⁸

Enfim, o cenário da potencial substituição do trabalho humano pela tecnologia, seja por meio de inteligência artificial, seja por meio de robôs, não parece distante¹⁹, o que causa receio tanto na manutenção dos postos de trabalho (*lato sensu*), quanto na própria permanência do trabalho de modo assalariado, por meio da clássica relação de emprego (*stricto sensu*). Nesse contexto, embora o art. 7º, XXVII, da Constituição de 1988, estabeleça a “proteção em face da automação, na forma da lei” aos trabalhadores em âmbito nacional, não se vislumbra a possibilidade factível de proteção do emprego diante do desenvolvimento tecnológico. Por um lado, o referido dispositivo constitucional ainda não foi regulamentado, e é improvável que o seja em um futuro próximo, devido à inexorável necessidade das inovações tecnológicas à indústria, comércio e serviços, podendo até mesmo se falar em **inevitabilidade da automação** na economia no cenário atual. Por outro lado, a discussão judicial²⁰ referente ao direito à proteção contra a automação parece ter encerrado qualquer discussão sobre o assunto, ao estabelecer uma distinção entre “proteção contra automação” e “proteção contra inovações tecnológicas”, afastando a potencial violação constitucional decorrente de utilização de novas tecnologias nos processos de produção:

O art. 7º, § XXVII, da Constituição não estipula como direito do trabalhador proteção contra “inovações tecnológicas”, mas sim “em face da automação”, conceitos diferentes. Na automação substitui-se o trabalho humano pelo de máquinas. A inovação tecnológica está relacionada a mudanças na tecnologia, não havendo necessariamente a substituição do homem por máquina.

Como cita Rômulo Soares Valentini (2018, p. 132), a referida decisão não considerou que o progresso tecnológico – sobretudo no campo dos sistemas especializados e técnicas de inteligência artificial – possibilita a supressão de empregos e precarização do

18 “If the current rate of technology displacement in the manufacturing sector continues—and industry analysts expect it to only accelerate— factory employment, which accounted for 163 million jobs in 2003, is likely to be just a few million by 2040, marking the end of mass factory labor in the world” (Tradução livre). RIFKIN, Jeremy. **The zero marginal cost society: the internet of things, the collaborative commons, and the eclipse of capitalism**. New York: Palgrave Macmillian, 2014. .P. 145.

19 Há notícias, por exemplos, de que empresas chinesas estão construindo fábricas onde robôs irão substituir 90% do trabalho humano. Nesse sentido, conferir: www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/arbeitsmarkt-der-zukunft-die-jobfresser-kommen-a-1105032.html. Apud: Artificial Intelligence and Robotics and Their Impact on the Workplace (Abril 2017). Endereço eletrônico: <https://www.ibanet.org/Document/Default.aspx?DocumentUid=c06aa1a3-d355-4866-beda-9a3a8779ba6e>. Acesso em 06.05.2020.

20 STF, Mandado de Injunção nº 618/MG. Pub. 01.10.2014.

trabalho em escala muito superior à da simples automação, a demonstrar o risco ao emprego formal nos próximos anos.²¹

De todo modo, mesmo que as máquinas não substituam por completo o trabalho humano, pode-se concluir que a figura do trabalhador assalariado tende a se reduzir. De forma percuciente, Jeremy Rifkin (2014, P. 152) afirma que:

Estamos no meio de uma mudança épica na natureza do trabalho. A Primeira Revolução Industrial acabou com o trabalho escravo e servo. A segunda Revolução Industrial encolheu dramaticamente o trabalho agrícola e artesanal. A Terceira Revolução Industrial está eclipsando o trabalho assalariado em massa indústrias de manufatura e serviços e mão de obra profissional assalariada em grandes partes do setor do conhecimento.

Tecnologia da Informação, informatização, automação, Big Data, algoritmos e inteligência artificial incorporados à Internet das Coisas estão reduzindo rapidamente os custos marginais de mão-de-obra, e produzindo e entregando uma ampla gama de bens e serviços a custo marginal quase zero. Salvo alguma imprevisibilidade, grande parte da atividade econômica produtiva da sociedade será cada vez mais colocada nas “mãos” da tecnologia inteligente, supervisionada por pequenos grupos de profissionais altamente qualificados e trabalhadores técnicos à medida que avançamos no século XXI.²² (grifos nossos)

Nesse sentido, a nova sociedade baseada em um elevado grau de informatização e competição global está cada vez mais envolvida em atividades *online* (ou regidas por sistemas computacionais/plataformas digitais) que direcionam sua atividade e seu comportamento, em uma revolução na forma de viver, trabalhar e se relacionar que cresce continuamente, e poderá, em pouco tempo, alterar significativamente as relações humanas e as relações de trabalho.

Ciente da forte influência da tecnologia no mundo do trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em recente estudo publicado pela *Comissão Global sobre o futuro do trabalho*, conclama pelo uso da tecnologia como instrumento para a promoção do trabalho decente. Conclui que a discussão sobre a tecnologia no futuro do trabalho tem enfatizado temas como criação e destruição de postos de trabalho, e necessidade de treinamento dos trabalhadores em novas atividades, mas que a agenda centrada no trabalho humano demanda uma discussão complementar sobre o papel da tecnologia no desenvolvimento do trabalho decente. Segundo a OIT, a tecnologia pode livrar trabalhadores de trabalho penoso, assim como robôs colaborativos, ou “cobots”, podem reduzir o stress relacionado ao trabalho. Ao mesmo tempo, contudo, a automação pode reduzir o controle e a autonomia dos trabalhadores, assim como pode reduzir o valor do trabalho humano. Assim, a OIT conclama a necessidade de “controle humano da inteligência artificial”,

21 VALENTINI, Rômulo Soares. **Ob. Cit.**, P. 132.

22 RIFKIN, Jeremy. **Ob. Cit.**, P. 152 (tradução nossa).

Também defendemos um controle humano da inteligência artificial, de forma a garantir que as decisões finais que afetam o trabalho sejam tomadas por seres humanos e não por algoritmos. A gestão de algoritmos, a vigilância e o controle através de sensores e de outras formas de monitorização, precisa de ser regulado para proteger a dignidade dos trabalhadores. O trabalho não é uma mercadoria; nem é um robô.²³

2.2. A economia do compartilhamento e o trabalho sob demanda.

O trabalho por meio de plataformas digitais envolve a prestação de serviços pelos trabalhadores que utilizam os aplicativos diretamente aos usuários, por meio de atividades diversas, como transporte, limpeza, reparos, entregas, etc. A infraestrutura das plataformas digitais possui, em geral, a predominância de um *software*/algoritmo na mediação das relações de trabalho/prestação de serviços. A literatura se refere a este processo como **gerenciamento automático ou algocracy**.²⁴ Os algoritmos passaram a absorver as funções organizacionais das empresas, de modo que, por meio de um código de computador, substitui-se o trabalho humano, inclusive o gerencial, de modo que o *software*/algoritmo é responsável pela atribuição de tarefas aos trabalhadores, definição dos processos de trabalho, monitoramento da qualidade do trabalho, etc. Os trabalhadores (prestadores de serviços) são dirigidos pelos códigos de programação e pelos algoritmos, que substituem o tradicional controle hierárquico dos supervisores.²⁵

O nível de controle e de direção do trabalho realizados pelas plataformas pode ser significativo, a depender do serviço prestado e das especificidades que a plataforma fornece aos seus usuários, sendo, em geral, os próprios usuários (tomadores de serviços) que realizam um controle indireto do serviço prestado pelos trabalhadores, por meio de variados sistemas de pontuação e reputação²⁶. No sistema de pontuação, os trabalhadores (prestadores de serviços) que executam suas atividades de forma satisfatória e agradam os usuários (tomadores de serviços) recebem pontos, estrelas ou outros símbolos de *status* que indicam sua reputação virtual. Em alguns casos, os serviços oferecidos via plataformas digitais são influenciados pela reputação virtual do prestador de serviços, sendo que, a depender da nota a ele atribuída, os

23 OIT. Comissão mundial sobre o futuro do trabalho. Trabalhar para um futuro melhor, 2019. Endereço eletrônico: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf. Acesso em 28.04.2020. P. 45.

24 Sem tradução para o português. Nesse sentido, conferir: A. Aneesh, Global Labor: Algocratic Modes of Organization, 27(4) SOCIOLOGICAL THEORY, 347 (2009). *Apud*: CHERRY, Miriam A. Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Forthcoming; Saint Louis U. Legal Studies Research Paper No. 2016-2. 18 de fevereiro de 2016). Disponível em: <SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2734288>>. Acesso em 20.08.2018.

25 CHERRY, Miriam. **Op. Cit.**. Acesso em 20.08.2018.

26 Embora haja diversas outras formas de pactuação do labor para plataformas digitais, como será tratado em detalhe no Capítulo 4.

usuários/tomadores de serviços tendem à cancelar o chamado e procurar um trabalhador com melhor reputação. A consequência mais vigorosa do sistema de pontuação é que o prestador de serviços que não atenda aos níveis de qualidade exigidos pela plataforma virtual pode ser sumariamente desligado do sistema – muitas vezes sem direito ao conhecimento das razões do desligamento ou direito a uma segunda oportunidade.

Muito se critica o sistema de reputação por, supostamente, induzir os prestadores de serviços ao um estado de vigilância permanente – por vezes, mais acentuado do que o sistema de controle dos típicos empregados – sendo que “o trabalho vai se tornando onipresente, distribuído por dispositivos tecnológicos que nos acompanham a todo momento, nos alertam, nos conectam, nos rastreiam e, até certo ponto, nos aprisionam na mais plena mobilidade”²⁷. Este sistema também tende a criar um laço do prestador de serviços e uma plataforma ou aplicativo específico. Com efeito, uma vez conquistada uma boa reputação em um sistema de trabalho digital, a tendência é que o prestador de serviços permaneça nesta plataforma, ao invés de migrar para outra empresa concorrente onde terá que iniciar a construção de sua reputação da estaca zero.

Os prestadores de serviços que se vinculam a uma plataforma ou a um aplicativo não estão sujeitos, ao menos em um primeiro momento, à subordinação dos intermediadores dos serviços prestados. Em tese, **as plataformas digitais permitem que o trabalhador realize atividades quando e como quiser, sem qualquer obrigação direta de realização diária de tarefas ou atingimento de metas de produção ou de horas de trabalho**²⁸. Conseqüentemente, esta nova forma de trabalho cria a possibilidade de o trabalhador decidir quando trabalhar, onde trabalhar e que tipo de tarefas cumprir. Em geral, as obrigações dos trabalhadores apenas se iniciam no momento da aceitação da tarefa ou do trabalho, ocasião na qual deverão observar as normas da plataforma que intermedia o serviço (sob pena de exclusão futura dos cadastros da empresa) e terminam no momento em que o trabalhador/prestador de serviços assim pretender (finalizada a tarefa a qual se comprometeu realizar).

27 Extraído de: CARDOSO, Bruno; FIRMINO, Rodrigo. A uberização da Uber. **Le Monde Diplomatique**. Endereço eletrônico: <https://diplomatique.org.br/a-uberizacao-da-uber/>, Acesso em: 14.07.2018.

28 Apesar das plataformas digitais não exigirem um número mínimo de acessos ou horas de trabalho, existem meios de incentivo à realização de serviços. Por exemplo, algumas plataformas exigem que, quando o trabalhador estiver ativo (i.e., online), aceite todos (ou a grande maioria) dos pedidos de prestação de serviços, para a garantia de celeridade e qualidade dos serviços aos usuários. Há, nesse sentido, um controle das taxas de aceitação de serviços, sendo que eventual trabalhador que se mantenha online no aplicativo, mas não execute os serviços requeridos pelo usuário, poderá vir a sofrer advertências pela empresa. As empresas também tendem a realizar campanhas para incentivar os prestadores de serviços a se ativarem na plataforma ou aplicativo em certo horário e/ou dia (como horários de pico na chamada de serviços), sem, contudo, obrigatoriedade de adesão.

Não se pode olvidar que esses tipos de tarefas ou microtarefas são ofertadas como uma maneira de complementar a renda dos trabalhadores/prestadores de serviços, sendo que, em muitas ocasiões, têm contribuído para o desenvolvimento da economia e o aumento da fonte de renda das famílias.²⁹ As plataformas digitais também podem ser utilizadas para amparar trabalhadores que, por muitas vezes, seriam marginalizados do mercado de trabalho formal, como pessoas com deficiência física ou que não poderiam trabalhar em período integral. A situação fica mais delicada, porém, quando se trata das circunstâncias envolvidas com os prestadores de serviços que, voluntariamente, passam a trabalhar de forma contínua e habitual nas plataformas e aplicativos, utilizando-os como sua fonte de renda principal e se submetendo a uma relação jurídica duradoura com uma ou outra empresa de tecnologia – o que criaria um vínculo que, por vezes, aproxima-se da típica relação de emprego.

A estimativa do número de pessoas que desenvolvem atividades por meio de plataformas online e aplicativos é incerta, sendo que as empresas, por muitas vezes, não fornecem dados oficiais sobre o número de prestadores de serviços, e os países raramente realizam pesquisas específicas sobre esse tipo de trabalho^{30,31} As dificuldades metodológicas

29 A chamada “Gig Economy” gera atualmente USD 204 bilhões de dólares em volume bruto [dados de Maio/2019], sendo que os serviços baseados em transporte (por exemplo, compartilhamento de viagens) compreendendo 58% desse valor. O tamanho das transações da Gig Economy está projetado para crescer 17% com um volume bruto de USD 455 bilhões até 2023, devido a fatores como evolução social, atitudes em relação ao compartilhamento P2P, e aumento das taxas de digitalização nos países em desenvolvimento. Conferir: Mastercard Gig Economy Industry Outlook and Needs Assessment by Mastercard and Kaiser Associates. May 2019. Endereço eletrônico: <https://newsroom.mastercard.com/wp-content/uploads/2019/05/Gig-Economy-White-Paper-May-2019.pdf>. Acesso em 07.06.2020. No que se refere ao incremento de renda para as famílias, pesquisas nos Estados Unidos da América indicam que cerca de 36% da força de trabalho dos EUA estão envolvidos com a Gig Economy. Endereço eletrônico: <https://www.gallup.com/workplace/240878/gig-economy-paper-2018.aspx>. Acesso em 07.06.2020.

30 “Statistical offices typically do not use specifically-designed surveys to measure work for gig economy platforms so that existing estimates are generally based on ad-hoc surveys conducted by researchers or private businesses. Canada and Finland currently include questions on platform work (Statistics Canada, 2017; Statistics Finland, 2018). France added an ad-hoc module to the 2017 Labour Force Survey (Gazier and Babet, 2018) The United States has recently released data on platform work (“electronically mediated work”), but there is no survey measuring this type of work at regular intervals (BLS, 2018). Switzerland will include questions on platform work in the Labour Force Survey in 2019 (OECD, 2019).”. Nesse sentido, conferir: SCHWELLNUS, Cyrille; GEVA, Assaf; PAK, Mathilde e VEIEL, Rafael. Gig economy platforms: boon or bane? **Economics Department Working Papers N° 1550**. OCDE. P. 8.. Endereço eletrônico: [https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP\(2019\)19&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP(2019)19&docLanguage=En). Acesso em 04.05.2020.

31 “(...) como seria possível medir o emprego na economia compartilhada? Nos EUA, é comum questionar se os indicadores coletados pelo Labor Department (Departamento de emprego) são sofisticados o suficiente para captar tais mudanças. Imagine uma pessoa que tinha um emprego em período integral, mas agora está desempregada e dirige um Uber ou presta serviços pela TaskRabbit. Se essa pessoa reportar um emprego remunerado na pesquisa da BLS, ela continuaria a ser considerada empregada. Entretanto, os números reportados pela BLS não capturam o emprego ou trabalho extra gerado pelas pessoas subempregadas que trabalham ao menos uma hora por semana (como um prestador de serviços de programação que também faz bico na Lyft). Além disso, as pesquisas da BLS não capturam completamente as pessoas que contribuem para a economia compartilhada enquanto possuem empregos em tempo integral (por exemplo, um bancário que aluga seu apartamento periodicamente no Airbnb ou um médico que cria e produz itens feitos à mão na Etsy).” SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada:**

para a aferição do número de pessoas ativas nesse tipo de atividade econômica são consideráveis, tendo em vista a ampla abertura para cadastramento nos aplicativos, sem que, efetivamente, as pessoas que realizam o cadastro passem a realizar atividades nessas plataformas, ou, mesmo que tenham iniciado eventual prestação de serviços, o executem por um período de tempo considerável a fim de estimar o impacto do seu labor na economia do compartilhamento. Também não se deve desconsiderar a diferença entre os trabalhadores que utilizam as plataformas digitais como meio exclusivo de atividade profissional, e aqueles que utilizam essas ferramentas como meio de complementação de renda, o que pode dificultar a mensuração da participação desses trabalhadores nas estatísticas oficiais.³²

De todo modo, é possível concluir que a relevância da economia do compartilhamento no cotidiano de toda a sociedade é incontroversa, sendo que o impacto das atividades realizadas pelos trabalhadores que utilizam as plataformas digitais merece detida análise, considerando a necessidade de classificação e consequente proteção desse novo tipo de atividade laboral. Nesse contexto, a questão que se coloca é: qual a classificação jurídica dos trabalhadores em plataformas digitais?

2.3. O dilema classificação jurídica dos trabalhadores em plataformas digitais.

As plataformas digitais, regra geral, classificam os trabalhadores prestadores de serviços como **autônomos** (*independent contractor*, em inglês) com o uso de uma série de sinônimos e/ou palavras correlatas, como parceiros ou empreendedores, sendo que, apesar de os termos e condições dos contratos de prestação de serviços das plataformas digitais variarem de país a país, a classificação dos prestadores de serviços como trabalhadores autônomos é praticamente uníssona.³³

O ponto principal que se coloca é se os termos e condições utilizados no engajamento dos prestadores de serviços nas plataformas digitais mascaram uma verdadeira

o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. Tradução André Botelho. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2018. P. 244.

³² Em estudo publicado pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), estima-se que a relevância da “gig economy” seja superestimada, sendo que as estimativas atuais indicam que o percentual de trabalhadores atuando nesse tipo de atividade varia entre 1 a 3% do total de trabalhadores, embora haja indicação de que esses percentuais estão crescendo aceleradamente. SCHWELLNUS, Cyrille; GEVA, Assaf; PAK, Mathilde e VEIEL, Rafael. **Ob. Cit.**, Acesso em 04.05.2020.

³³ PRASSL, Jeremias e RISAK, Martin. Uber, Taskrabbitt, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, Forthcoming; Oxford Legal Studies Research Paper No. 8/2016. 16 de fevereiro de 2016. Disponível em: <<http://ssrn.com/abstract=2733003>>. Acesso em 20.08.2016.

relação de emprego. Para a realização dessa análise, além do estudo dos contratos celebrados entre as empresas e os trabalhadores, é necessário analisar o entendimento jurisprudencial sobre essa nova forma de trabalho, diante do crescente número de processos trabalhistas a respeito da classificação jurídica dos prestadores de serviços das plataformas digitais.

Outro ponto que merece destaque é a análise das atividades principais das empresas e as atividades desenvolvidas por meio dos prestadores de serviços. Com efeito, as plataformas digitais tendem a se classificar como empresas de tecnologia ao invés de empresas de prestação de serviços, aluguel de carros, transportes, etc. Nesse aspecto, a questão que se coloca é comum a outros ramos de atividade: é possível que uma empresa exerça (ou intermedie e/ou possibilite o exercício) de uma atividade e não tenha nenhum empregado engajado nesta mesma atividade, que poderia ser classificada, em termos práticos, em sua atividade principal? Ou de forma mais direta: é possível existir uma empresa sem empregados? Uma empresa é sempre obrigada a ter empregados?

Com a finalidade de responder esses e outros variados questionamentos, optou-se por desenvolver o estudo com uma análise prévia sobre a subordinação jurídica, incrementado pelas novas interpretações sobre a extensão ou limitação do conceito de subordinação. Na sequência, optou-se por realizar uma pesquisa aprofundada sobre alguns tipos de plataformas digitais, analisando a compatibilidade dos contratos ofertados pelas empresas com a relação autônoma de prestação de serviços. Além disso, com a finalidade de verificar a compatibilidade entre as formas de trabalho das plataformas digitais e a realidade prática da execução dos serviços, realizou-se uma análise da jurisprudência brasileira e estrangeira sobre a classificação jurídica dos trabalhadores em plataformas digitais, com o estudo dos principais pontos sensíveis sobre o *status* desses trabalhadores. Por fim, buscou-se responder ao questionamento principal do presente estudo, isto é, qual seria o enquadramento jurídico dos trabalhadores das plataformas digitais, analisando, ainda, algumas possíveis formas de proteção a esse grupo de trabalhadores que exsurtiu com as novas tecnologias.

É preciso pontuar, todavia, que a pesquisa enfrentou (e enfrenta) uma série de desafios e riscos decorrentes da velocidade de desenvolvimento de novas tecnologias e da ascensão e queda das empresas relacionadas à tecnologia da informação³⁴. Nesse sentido, o **desenvolvimento exponencial da tecnologia** não pode ser deixado de lado diante de uma

34 Veja-se o exemplo das empresas Nokia e BlackBerry (telefonia/smartphones), Kodak (câmeras digitais), MySpace (rede social). Informações extraídas do endereço eletrônico: <<http://www.economist.com/news/leaders/21706258-worlds-most-valuable-startup-leading-race-transform-future>>. Acesso em 01.09.2018.

possível superação do presente estudo, que poderá, em alguns anos, se tornar obsoleto diante das novas formas de atuação das plataformas digitais e de organização do trabalho.³⁵ No que se refere à rapidez das transformações na tecnologia da informação, a conhecida “**Lei de Moore**” indica que o número de transistores que podem ser colocados em um circuito integrado dobra aproximadamente a cada dois anos, o que representa que a potência de um computador dobra a cada 24 meses³⁶, a demonstrar o rápido e imprevisível desenvolvimento da tecnologia objeto do presente estudo.³⁷

Em síntese, até mesmo no momento da leitura da presente dissertação, poderão ter ocorrido alterações significativas no objeto de estudo, bem como nas formas de trabalho que serão estudadas. Esse desafio, porém, não reduz a necessidade do análise da matéria, que, embora possa ter alterações quanto às plataformas digitais existentes, ou mesmo os seus termos de uso e sua relação com os trabalhadores a ela vinculados, está inexoravelmente associada a uma premissa que parece inevitável: **a tecnologia e as plataformas digitais representam a nova forma de trabalho que irá permanecer na economia.**³⁸

35 Veja-se, por exemplo, que a maior plataforma digital de transporte (Uber) está investindo em carros automatizados, o que demonstra uma possível redução ou eliminação da parceria com motoristas: “Não é segredo que o Uber quer se livrar dos motoristas humanos no futuro, substituindo-os por carros autônomos para reduzir custos. Bem, a empresa acaba de dar um enorme passo nesse sentido. O Uber concordou em comprar 24 mil veículos utilitários da Volvo para formar uma frota de carros sem motorista. Eles serão entregues entre 2019 e 2021, e receberão sensores e software para dirigirem sozinhos.”, Endereço eletrônico: <https://tecnoblog.net/228386/uber-um-bilhao-carros-autonomos/>, acesso em 07.07.2018.

36 Gordon E. Moore, cofundador da Intel Corporation. Para maiores informações, conferir: <http://producao.virtual.ufpb.br/books/edusantana/old-arq/livro/livro.chunked/ch01s07.html> e https://pt.wikipedia.org/wiki/Lei_de_Moore, acesso em 07.07.2018.

37 Nessa mesma linha de raciocínio, para compreender a grandiosidade da função exponencial, é interessante citar a lenda do criador do jogo de xadrez: “Diz a lenda que, quando o criador do xadrez (alguns dizem que um antigo matemático indiano) mostrou o jogo ao rei, ele ficou tão satisfeito que deu ao homem o direito de escolher a sua própria recompensa. O inventor, que era muito sábio, pediu um grão de trigo pelo primeiro quadrado do tabuleiro, dois pelo segundo quadrado no dia seguinte, quatro pelo terceiro no outro dia, e assim por diante, duplicando a quantidade a cada vez. O rei, que não tinha ideia do poder da função exponencial, aceitou rapidamente a oferta, chegando inclusive a se ofender ao pensar que o homem pedia uma recompensa baixa demais; ele ordenou então ao tesoureiro que contasse e entregasse o trigo ao longo do tempo. Poucos dias depois, o inventor recebera apenas um punhado de grãos, mas, depois de uma semana, começou a levar para casa grandes sacos de trigo. Alguns dias depois disso... Você percebe onde isso vai parar, não? Começamos com um, no dia seguinte dobramos, então temos dois. No outro dia, são quatro. Depois, 8, 16, 32, 64, 128, 256, 512... em apenas dez dias, passamos para 1024 grãos. Com dez duplicações, temos um aumento de mil vezes. E é então que as coisas começam a decolar. Com mais dez duplicações chegamos a 1 milhão. Com mais dez, 1 bilhão. Depois, 1 trilhão... E podemos parar por aqui. Já ultrapassamos o limite do cérebro. (...) Em todo o tabuleiro de xadrez, haveria 18.446.744.073.709.551.615.” (grifo nosso). Extraído de: PISTONO, Federico. **Ob. Cit.**, Pág. 34.

38 Nesse sentido, entre todos, conferir: RIFKIN, Jeremy. **The zero marginal cost society: the internet of things, the collaborative commons, and the eclipse of capitalism.** New York: Palgrave Macmillian, 2014. Em sentido contrário, conferir: SCHWELLNUS, Cyrille; GEVA, Assaf; PAK, Mathilde e VEIEL, Rafael. Gig economy platforms: boon or bane? **Economics Department Working Papers N° 1550.** OCDE. P. 8.. Endereço eletrônico: [https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP\(2019\)19&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP(2019)19&docLanguage=En). Acesso em 04.05.2020.

3. CONTRATO DE TRABALHO, RELAÇÃO DE EMPREGO E SUBORDINAÇÃO JURÍDICA.

3.1. Contrato de trabalho e relação de emprego.

Antes de se adentrar no âmago da questão do trabalho em plataformas digitais, necessário realizar breve digressão sobre os elementos caracterizadores do vínculo empregatício. Historicamente, a doutrina trabalhista tem diferenciado os conceitos de relação de trabalho e relação de emprego. Enquanto a relação de trabalho abrangeria todas as espécies de contratos (formais ou não formais) que envolvam o labor humano, a relação de emprego se restringiria às relações jurídicas que envolvam labor humano regido sob a égide das regras do direito do trabalho. Nesse sentido, a relação de trabalho seria gênero no qual a relação de emprego se insere como espécie, ao lado de outros tipos de forma de dispêndio de energia humana, como a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, a relação de trabalho avulsa, e a relação de estágio.

Segundo Estêvão Mallet (2005, p. 169/170), a relação de trabalho “abrange todas as relações jurídicas em que há a prestação de trabalho por pessoa natural a outra pessoa, natural ou jurídica, tanto no âmbito de contrato de trabalho (art. 442 da CLT) como, ainda, no contrato de prestação de serviços (arts. 593 e ss. do Código Civil), e mesmo no de outros contratos, como os de transporte, mandato, empreitada etc.”³⁹ Segundo o autor, “relevante é que haja trabalho, (...) o que supõe atividade prestada necessariamente por pessoa natural.”⁴⁰

Contudo, na prática, vislumbra-se que a expressão relação de trabalho (ou contrato de trabalho) é rotineiramente utilizada para indicar a típica relação de emprego. Nesse sentido, para Maurício Godinho Delgado (2018, p. 334), embora se trate de figuras jurídicas distintas, “firmou-se, na tradição jurídica, a tendência de designar-se a espécie mais importante (relação de emprego) pela denominação cabível ao gênero (relação de trabalho)”⁴¹. No mesmo sentido, Mauro Schiavi (2006, p. 36) indica que a própria doutrina muitas vezes utiliza as expressões relação de trabalho e relação de emprego para designar o trabalho prestado sob o prisma dos artigos 2º e 3º, da CLT, e ainda, que:

A própria CLT utiliza indistintamente as expressões relação de emprego e contrato de trabalho (vide os artigos 442, 443, 447 e 448). Também a Constituição Federal no

39 MALLET, Estêvão. Apontamentos sobre a competência da Justiça do Trabalho após e Emenda Constitucional n. 45. In: **Direito, Trabalho e Processo em Transformação**. São Paulo, LTR, 2005, p. 169.

40 Ibid. P. 169/170.

41 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª Edição. São Paulo: LTr, 2018. P. 334.

artigo 7º “caput” e inciso XXIX, utiliza as expressões trabalhadores e relação de trabalho, como sinônimas de empregado e relação de emprego, respectivamente.⁴²

Portanto, embora a relação de trabalho e a relação de emprego não se confundam, a prática cotidiana tem utilizado as expressões como sinônimos. Entretanto, a distinção técnica entre os referidos tipos de relação jurídica possui extrema relevância para a indicação das normas aplicáveis a uma e outra situação. Consequentemente, adotar-se-á, no presente estudo, a distinção técnica entre a relação de trabalho e a relação de emprego, com a finalidade de se responder ao ponto central do seu objeto: **a realização de atividades por meio de plataformas digitais e aplicativos de celular constitui uma relação de trabalho (gênero)? Em caso positivo, constitui uma relação de trabalho autônomo ou uma relação de emprego (espécie)? Quais são as normas aplicáveis a essa relação jurídica?** São esses e outros questionamentos que se pretende esclarecer.

3.2. Elementos caracterizadores da relação de emprego.

Como exposto, considerando que nem toda a prestação de serviços se desenvolve no âmbito da relação de emprego, necessário que seja analisado, caso a caso, a existência dos requisitos legais para a sua configuração. O art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que o contrato de trabalho “é o acordo tácito ou expresso correspondente à relação de emprego”. Os requisitos essenciais do vínculo empregatício estão inscritos nos artigos 2º e 3º da CLT. O art. 2º da CLT caracteriza o empregador como a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. O art. 3º da CLT, por sua vez, estabelece os requisitos essenciais para a configuração do vínculo de emprego, quais sejam: (i) não eventualidade, (ii) subordinação, (iii) onerosidade, (iv) serviço prestado por pessoa física e (v) pessoalidade.

Em suma, o vínculo de emprego apenas ocorre quando o trabalho é prestado por pessoa física, que, em contrapartida, pode exercer atividades em favor de outra pessoa física ou pessoa jurídica. O que não se admite é que o trabalho realizado por uma empresa seja considerado como integrante do vínculo de emprego, a não ser que haja uma fraude na constituição e desenvolvimento das atividades da referida empresa. A pessoalidade pressupõe que o trabalhador preste serviços personalíssimos, não podendo se fazer substituir por terceiros, de modo que a prestação de serviços é vinculada diretamente a sua pessoa. A não eventualidade

42 SCHIAVI, Mauro. O alcance da expressão "relação de trabalho" e a competência da Justiça do Trabalho um ano após a promulgação da EC n. 45/04. In: **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, RS, v. 72, n. 1, p. 36-59, jan./abr. 2006. P. 36.

se refere à necessidade de realização de atividades laborais com uma certa frequência, o que não se confunde com a continuidade. Assim, mesmo um trabalho realizado com em apenas alguns dias da semana/mês poderá ser classificado como uma relação de emprego se houver uma “permanência (ainda que por um curso período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico”⁴³. A onerosidade, que é elemento comum a vários tipos de relações jurídicas, é relevante na definição da existência de uma relação de emprego, para distingui-lo do trabalho voluntário. Por fim, a subordinação jurídica, consistente na submissão do trabalhador ao poder diretivo patronal, com ausência de autonomia na execução dos serviços, é o elemento central da relação de emprego, mencionado “em duplicidade, no art. 2º com a referência ao empregador como o que “dirige” a prestação de serviços, e no art. 3º, com a identificação do empregado como sendo quem trabalha sob a “dependência” do tomador de serviço.”⁴⁴

A ausência dos elementos indicados, concomitantemente ou não, faz com que não se classifique como relação de emprego a relação jurídica estabelecida entre as partes. Isto é, a relação de emprego apenas estará configurada se todos os elementos estiverem presentes no caso concreto. Com efeito, existem diversas relações jurídicas que possuem os mesmos elementos característicos da relação de emprego, como a prestação de serviços autônomos, a representação comercial, o mandato mercantil, etc, e, nem por isso, com ela se confundem. E o elemento diferenciador dos contratos cíveis do contrato regido sob a égide trabalhista é a subordinação – que será **tema essencial** do presente estudo.

Por vezes, a semelhança entre o contrato de trabalho e o vínculo de emprego é considerável, mas não gera a equivalência das referidas formas de contratação. Como exemplo, é possível citar o representante comercial autônomo. O art. 1º da Lei 4.886/65 estabelece uma das características comuns tanto à representação comercial quanto ao vínculo de emprego, qual seja, a não eventualidade, ao ditar que “exerce a representação comercial autônoma [a pessoa] (...) que desempenha, em caráter não eventual (...), a mediação para a realização de negócios mercantis, agenciando propostas ou pedidos, para, transmiti-los aos representados (...)” (grifo nosso). Portanto, a verificação da não eventualidade não será meio hábil para distinguir a representação comercial do vínculo de emprego, por ser comum às duas formas de atividade. Outro aspecto que aproxima o contrato de representação comercial do vínculo empregatício é

43 DELGADO, Maurício Godinho. **Ob. Cit.** P. 341.

44 MALLETT, Estêvão. A subordinação como elemento do contrato de trabalho. In: **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 106/107, p. 218, jan/dez, 2011/2012. Endereço eletrônico: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67944>. Acesso em 01.07.2018.

a possibilidade de exercício da representação comercial de modo pessoal. Nesse sentido, o referido artigo dita que: “exerce a representação comercial autônoma a pessoa jurídica ou a pessoa física (...)” (g.n.). Conforme esclarecem Souto e Costa (2006, p. 56), “o [...] art. 1º, ao permitir que a representação comercial seja exercida por uma pessoa física individualmente, dá azo a que em determinados contratos a prestação de serviços por parte do representante se dê em caráter pessoal”.⁴⁵ Assim, tem-se que o elemento da pessoalidade também pode ser comum ao contrato de representação comercial e ao vínculo de emprego. A onerosidade, igualmente, é elemento comum aos dois tipos de contrato analisados, haja vista que tanto o vínculo de emprego quanto a representação comercial ensejam a contraprestação pelos serviços, que se dá, habitualmente, por meio do pagamento de comissões.

No que diz respeito aos elementos distintivos dos dois tipos de relação jurídica citados, tem-se que o elemento mais controverso a respeito da suposta equivalência entre o vínculo de emprego e o contrato de representação comercial seria o dever de o representante comercial em prestar contas ao contratante de seus serviços, decorrente do art. 28⁴⁶ da Lei 4.886/65. Tal artigo estabelece que o representante comercial deve fornecer ao representado informações detalhadas sobre o andamento dos negócios sob sua responsabilidade, contribuindo para a expansão dos negócios do representado e para a promoção dos seus produtos. Com efeito, embora tal dever de prestação de contas do representante para o representado indica a existência de certa relação de subordinação, ele não representa a subordinação típica do vínculo de emprego. Enfim, se por um lado é praticamente incontroversa a existência comum de *pessoalidade, trabalho prestado por pessoa física, onerosidade e não eventualidade* nos contratos de representação comercial e no vínculo de emprego, por outro lado, a *subordinação* é capaz de distinguir ambas as relações jurídicas.

Nesse sentido, a doutrina tem classificado o contrato de representação comercial como pertencente a uma “zona grise”, caracterizado como “(...) aquelas situações em que dificilmente se sabe, num lance apriorístico, onde termina uma espécie de contrato e onde outra se inicia – sobretudo nas lindes amorfas da interpretação da autonomia e da subordinação e que sofreram um acentuado adensamento com a Lei nº 4.886/65”⁴⁷ No mesmo sentido, segundo

45 SOUTO, Ricardo Petrucci. COSTA, José Ricardo. A caracterização do vínculo empregatício do representante comercial. In: **Justiça do Trabalho**. Porto Alegre. [S.l.], v.23,n.273. 2006. P. 56.

46 Lei 4.886/65. Art. 28. O representante comercial fica obrigado a fornecer ao representado, segundo as disposições do contrato ou, sendo este omissivo, quando lhe for solicitado, informações detalhadas sobre o andamento dos negócios a seu cargo, devendo dedicar-se à representação, de modo a expandir os negócios do representado e promover os seus produtos.

47 VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro. **Relação de Emprego Estrutura Legal e Supostos**. 2ª Edição. São Paulo: Editora LTr, 1999. Pág. 488.

Maurício Godinho Delgado (2018, p. 716), são muito recorrentes na análise do vínculo de emprego e de representação comercial “casos de relações sociojurídicas turvas, imprecisas, cujos elementos fático-jurídicos constitutivos não transparecem com clareza em sua estrutura e dinâmica operacional”.⁴⁸ Portanto, para a análise dos elementos constitutivos da relação de emprego em face à representação comercial (e outras formas de contrato de trabalho), é essencial que se remeta ao princípio da primazia da realidade sob a forma, assim como o será na análise das novas formas de labor decorrentes das plataformas digitais.

3.3. A subordinação como elemento primordial da relação de emprego.

Como exposto, entre os elementos característicos do vínculo de emprego, o ponto distintivo é a **subordinação**. E justamente em decorrência de sua relevância, o conceito de subordinação pode ser classificado como o mais complexo dos elementos da relação de emprego, sendo que, por ser definidor da presença ou não da proteção trabalhista, tem sido objeto de diversos e aprofundados estudos.⁴⁹

Segundo Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena (1999, p. 219/220), não há “nada mais pacífico e controvertido, em Direito do Trabalho, do que a subordinação. Pacífico como linha divisória, controvertido como dado conceitual.”⁵⁰ O conceito clássico de subordinação inclui a existência de uma heterodireção patronal forte e constante da prestação laborativa, em seus diversos aspectos: conteúdo, modalidade, tempo, lugar, etc. Segundo Lorena Vasconcelos Porto (2009, p. 43), “a subordinação, em sua matriz clássica, corresponde à submissão do trabalhador a ordens patronais precisas, vinculantes, “capilares”, penetrantes, sobre o modo de desenvolver a sua prestação, e a controles contínuos sobre o seu respeito, além da aplicação de sanções disciplinares em caso de descumprimento.”⁵¹

Otávio Pinto e Silva (2004, p. 14), citando Orlando Gomes e Elson Gottschalk, analisa a evolução doutrinária sobre o conceito de subordinação, indicando que, além da subordinação jurídica, cogitou-se a utilização dos critérios de dependência econômica, dependência técnica e dependência social como elemento definidor do vínculo de emprego.⁵²

48 DELGADO, Maurício Godinho. **Ob. Cit.**, Pág. 716.

49 Entre todos, cite-se: VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Relação de Emprego Estrutura Legal e Supostos**. 2ª Edição. São Paulo: Editora LTr, 1999. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17ª Edição. São Paulo, LTr, 2018. MIRANDA, Pontes de. **Tratado de Direito Privado**. Rio de Janeiro, Borsoi, 1970.

50 VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. **Ob. cit.** Pág. 219/220.

51 PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo, LTr, 2009. Pág. 43.

52 PINTO E SILVA, Otávio. **Subordinação, Autonomia e Parrasubordinação nas Relações de Trabalho**. São Paulo. LTr, 2004. Pág. 14.

Enquanto a subordinação jurídica poderia ser entendida como o aspecto passivo do poder de comando e direção do empregador, que “poderia se valer do poder de controle para fiscalizar a atividade do empregado e do poder disciplinar para puni-lo”;⁵³ a dependência econômica, por sua vez, seria interpretada como a condição de alguém que, para poder subsistir, depende exclusivamente ou predominantemente da remuneração obtida pelo trabalho. A dependência técnica, por outro lado, seria a limitação da atividade do trabalhador em razão dos critérios técnicos de direção da empresa. E, por fim, a dependência social representaria a unificação dos conceitos de subordinação jurídica e dependência econômica.

Analisando os elementos acima, conclui o autor que o melhor critério para a definição da relação de emprego seria a subordinação jurídica, pois os demais critérios seriam relacionados à pessoa do trabalhador individualmente considerado (que é objeto da proteção das normas trabalhistas), e não relacionadas à relação jurídica existente entre ele e o empregador:

(...) os demais critérios pecam por não se preocuparem com a determinação do elemento característico do contrato de trabalho, mas sim da qualidade do trabalhador a ser juridicamente protegido. Essa análise é desfocada, pois recai sobre a condição econômica e social do trabalhador, e não sobre a relação jurídica em si mesma.⁵⁴

Em sentido semelhante, Maurício Godinho Delgado (2018, p. 351), discorrendo sobre a possibilidade de a dependência econômica ser considerada como um elemento caracterizador do vínculo de emprego, obtempera que a dependência econômica representaria fator externo ao vínculo de emprego, relacionado à pessoa do trabalhador, que, conseqüentemente, não poderia ser utilizado como elemento distintivo para a configuração do vínculo empregatício:

Há problemas, entretanto, nessa formulação teórica [dependência econômica]. Inegavelmente, o critério que ela incorpora origina-se de uma reflexão acerca do padrão genérico típico à relação trabalhador/empregador na moderna sociedade industrial. Contudo, ainda que o critério econômico acima consignado tenha irrefutável validade sociológica, ele atua na relação jurídica específica como elemento externo, incapaz, portanto, de explicar, satisfatoriamente, o nexo preciso da assimetria poder de direção/subordinação. De par com isso, a assincronia econômico-social maior ou menor entre os sujeitos da relação de emprego não necessariamente altera, em igual proporção, o feixe jurídico de prerrogativas e deveres inerente ao poder empregatício (com sua dimensão de direção e subordinação).⁵⁵

53 **Ibid.** Pág. 14.

54 **Ibid.** Pág. 15.

55 DELGADO, Maurício Godinho. **Ob. Cit.**, Pág. 351.

Nessa linha de ideias, Estêvão Mallet (2011, p. 220) leciona que a relação de emprego pode existir sem dependência econômica, assim como uma relação de trabalho autônomo pode conter uma situação de dependência econômica:

Realmente, tanto pode prestar serviço de forma subordinada o trabalhador dotado de amplos meios econômicos, ou que conta pelo menos com outras fontes de renda, como o que se acha deles desprovido, ainda que se deva admitir, do ponto de vista prático, ser menos frequente a primeira situação do que a última. Em sentido inverso, também pode haver dependência econômica sem que haja contrato de trabalho, tal como se dá no caso do pequeno empreiteiro que presta serviços a um só tomador e depende dos valores por ele pagos para prover suas necessidades vitais.⁵⁶

Conclui o autor, mencionando a lição de Orlando Gomes e Élon Gottschalk, que a definição do contrato de trabalho a partir da dependência econômica é falha, pois “não pode ser característico de um contrato elemento que pode existir ou não existir nesse contrato”⁵⁷, a afastar a dependência econômica do conceito de subordinação jurídica. Por todo exposto, tem-se que “a dependência econômica é um dado sociológico, e, assim, pré-jurídico; no entanto, por ser o motivo que levou à criação das normas trabalhistas, pode ser utilizado como critério hermenêutico na identificação em concreto da relação de emprego, embora não constitua o seu suporte fático-jurídico.”⁵⁸

No mesmo sentido, houve superação dos demais critérios propostos para a conceituação da subordinação, especialmente a dependência técnica e a dependência social. A dependência técnica foi desconsiderada como elemento essencial do vínculo de emprego porque não são poucos casos em que o empregador contrata empregados com conhecimento técnico específico em certa área para suprir as necessidades de sua empresa. Portanto, a figura do empregador que dominava a técnica do trabalho e repassava pequenas lições para os empregados subordinados está há muito superada, com um movimento crescente de contratação de especialistas para as empresas. Cite-se, a título de exemplo, a contratação de programadores de software nas *startups* que trabalham com as plataformas digitais. O empregador, idealizador da ideia adjacente à *startup*, pode ser mero administrador, sendo que a função técnica específica será realizada por empregados com conhecimento específico por ele contratados. A dependência social, isto é, a circunstância de o empregado estar em posição social inferior ao empregador, por ser este o titular do empreendimento, igualmente, é elemento há muito superado pela doutrina. Segundo Otávio Pinto e Silva (2004, p. 15) ela representa apenas uma

56 MALLET, Estêvão. Ob. Cit., nota de rodapé nº 44. . Acesso em 01.07.2018.

57 GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élon. Curso de direito do trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2006. n. 55, p. 136. *Apud*: MALLET, Estêvão. *Ibid.*. Acesso em 01.07.2018.

58 PORTO, Lorena Vasconcelos. *Ob. Cit.*, Pág. 65.

“situação social” do empregado enquanto “(...) sujeito do contrato de trabalho, mas não examina o aspecto jurídico do vínculo que autoriza o empregador a lhe dar ordens”⁵⁹.

Consequentemente, conclui-se que subordinação típica da relação de emprego é **subordinação jurídica**.

3.4. A subordinação jurídica e a exteriorização do poder diretivo do empregador.

A subordinação jurídica está intrinsecamente relacionada ao poder diretivo do empregador. As ordens emanadas pelo empregador ao empregado são concebidas pela utilização do poder diretivo, ínsito à relação de emprego, que é conceituado por Amauri Mascaro Nascimento (2006, p. 664) como a “faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida”⁶⁰. Maurício Godinho Delgado (2018, p. 350), por sua vez, dita que a subordinação corresponde à “fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre o trabalhador e tomador dos serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação de serviços.”⁶¹ Ainda de acordo com o referido autor:

A subordinação seria o polo reflexo e combinado, na relação de emprego, do poder de direção empresarial, também de matriz jurídica. A figura é encarada, pela ordem jurídica, sob um prisma objetivo, atuando sobre o modo de realização da prestação pactuada. A subordinação não gera um estado de sujeição pessoal (prisma subjetivo) do prestador de serviços. Embora esse estado de sujeição possa surgir em exemplos (não são poucos, é verdade) da prática intra-empresarial concreta, ele não é da natureza (da substância) da relação jurídica assalariada.⁶²

O poder diretivo decorrente da subordinação pode ser exteriorizado por meio do poder de controle, pelo poder de fiscalização e pelo poder de punição. O poder de controle nada mais é do que um desdobramento por meio do qual o empregador exerce seu poder diretivo. A finalidade do poder de controle é obter o exato cumprimento das ordens emanadas pelo empregador. O poder disciplinar, por sua vez, é um complemento do poder de controle, sendo que, determinando o empregador o cumprimento de ordens específicas, ele poderá acompanhar o regular desempenho destas. Por fim, se as ordens não forem cumpridas, exterioriza-se o poder de punição, pela possibilidade de o empregador aplicar penalidades ao empregado, como a

59 PINTO E SILVA, Otávio. **Ob. Cit.**, Pág. 15.

60 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 21ª ed. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 664.

61 DELGADO, Maurício Godinho. **Ob. Cit.**, p. 350.

62 DELGADO, Maurício Godinho. O poder empregatício. São Paulo: LTr, 1994, p. 105. *Apud*: ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O teletrabalho e a subordinação estrutural. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 19, n. 3848, 13 jan. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26377>>. Acesso em: 28 jun. 2018.

advertência, suspensão e até mesmo a rescisão do contrato de trabalho por justa causa. Em resumo, o que define a subordinação decorrente do vínculo de emprego é **a forma como se desenvolve a atividade**, com a ampla sujeição do trabalhador, durante o exercício do trabalho, às diretrizes traçadas pelo tomador de serviço.

Não caracteriza a subordinação jurídica, e, conseqüentemente, a relação de emprego, a mera sujeição do trabalhador a algumas diretrizes ou a determinadas obrigações exigidas pelo tomador de serviços. Considerando que todo o contrato cria a necessidade de seguir, na execução do trabalho, certas regras, a caracterização da subordinação jurídica para todo e qualquer contrato em que haja obrigações recíprocas entre as partes – incluindo diretrizes de serviços – é inadequada.

Como leciona Estêvão Mallet (2011, p. 222), no âmbito dos contratos de prestação de serviços em geral há parâmetros mínimos de execução que devem ser observados pelas partes, como o dia em que o trabalho será realizado, o horário ou o local em que a prestação de serviços irá ocorrer, assim como a especificação e qualidade técnica exigida daquilo que emerge do contrato. Assim, fica o prestador de serviços obrigado a observar determinados parâmetros, tanto no que diz respeito à atividade a ser desenvolvida, quanto no que diz respeito à forma de seu desenvolvimento.⁶³

Desse modo, a subordinação jurídica decorrente do vínculo de emprego transcende a mera necessidade de o trabalhador seguir certas regras de conduta na prestação do serviço (como no contrato de trabalho em geral), **sendo a possibilidade de o empregador delimitar, específica e diretamente, a forma, o modo e o tempo da execução dos serviços**, ou seja:

(...) prerrogativa, de que se investe o tomador de serviço, em decorrência da relação de emprego, de modular, a cada passo ou quando queira, segundo as conveniências do negócio – observados, é óbvio, os limites legais e contratuais próprios –, a atividade exercida pelo trabalhador, determinando o trabalho a ser feito, a forma, o local e o momento de sua realização, bem como fiscalizando, durante a prestação de serviço, o cumprimento das ordens dadas e, quando pertinente, sancionando o descumprimento delas.⁶⁴

Em especial, a **delimitação do momento de trabalho** parece ser uma questão crucial para a caracterização do vínculo de emprego. Não se pode cogitar, ao menos no modelo de trabalho atual, que um trabalhador empregado se recuse a trabalhar em certo dia e horário,

63 Adaptado de: MALLET, Estêvão. **Ob. Cit.** nota rodapé nº 44. Acesso em 01.07.2018.

64 MALLET, Estêvão. **Ob. Cit.** nota rodapé nº 39. P. 226.

hipótese que, inclusive, poderia levar a sua dispensa por justa causa⁶⁵.

Para a aferição da existência dos elementos do vínculo de emprego, é essencial que se analise a realidade dos fatos, ou seja, do *modus operandi* da prestação de serviços (art. 9º, 442, 443, CLT c/c itens 44/46 da exposição de motivos da CLT⁶⁶). E mais, para a análise dos elementos constitutivos da relação de emprego, deve-se remeter a um dos mais relevantes princípios informativos do direito do trabalho, qual seja, **o princípio da primazia da realidade sob a forma**. Dito de outro modo, para a configuração do vínculo de emprego não basta analisar o tipo de serviço prestado, mas também o fato de a **empresa exercer (ou ter a possibilidade de exercer) a fiscalização e o controle sobre as atividades com intensidade capaz de desfigurar a prestação de serviços autônoma**, passando a configurar a prestação de trabalho mediante a subordinação jurídica típica do vínculo de emprego.

3.5. A subordinação jurídica aplicada nas novas dinâmicas de prestação de serviços

A subordinação jurídica tem constantemente sido reformulada para a sua aplicação nas novas formas de trabalho que surgem ao longo do desenvolvimento das formas de produção. Mesmo antes do surgimento das plataformas digitais, o conceito de subordinação foi intensamente discutido e readaptado em decorrência da evolução dos modos de configuração do trabalho, destacando-se o teletrabalho e o trabalho intermitente.

3.5.1. Teletrabalho ou trabalho à distância

É fato incontrovertido que as ordens e as tarefas designadas diretamente pela empresa ao trabalhador levam à caracterização da subordinação jurídica clássica. Contudo, é necessário ponderar que “não importa, para apurar a existência ou não de subordinação, se a ordem é dada de viva voz, na presença do empregado, ou se é transmitida por telefone ou por meio de mensagem eletrônica”⁶⁷, sendo que, além da subordinação jurídica clássica, também

65 Nesse sentido, art. 482, “b”, “e”, “f”, da CLT.

66 “44. O que os objetantes não alcaçaram foi o deliberado propósito de se reconhecer a correspondência e equivalência entre a “relação de emprego” e o “contrato individual do trabalho”, para os efeitos da legislação social, correspondência essa que a escola contratualista italiana nega, exigindo a expressa pactuação”. “45. Na concepção do projeto, admitido, como fundamento do contrato, o acordo tácito, é lógico que a “relação de emprego” constitui o ato jurídico suficiente para provocar a objetivação das medidas tutelares que se contém no direito do trabalho em vigor”. “46. O conceito firmado na Consolidação é tanto mais justo e relevante quanto é o que se evidencia em face de contratos formalmente nulos ou substancialmente contrários à ordem pública dos preceitos da legislação de proteção ao trabalho.” BRASIL. **Exposição de Motivos da Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, 19 de Abril de 1943.

67 MALLET, Estêvão. Trabalho, Tecnologia e Subordinação: Reflexões sobre a Lei 12.551. **Revista do Advogado AASP**, n. 115, Abril/2012, p. 44.

haverá subordinação quando as ordens empresariais são dirigidas aos empregados por outros meios, inclusive os **meios eletrônicos e telemáticos**. Essa hipótese é prevista expressamente no art. 6º, parágrafo único, da CLT, que determina 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” (grifo nosso).

Também nos termos do art. 6º, da CLT, não é necessário que o trabalhador esteja alocado na sede da empresa para a configuração do vínculo de emprego, não havendo distinção entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado à distância.

Embora na prática a realização de trabalho à domicílio e/ou à distância fosse já disseminada em algumas empresas, a disciplina legal do teletrabalho foi institucionalizada no Brasil com a Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista), que, nos termos do art. 75-B da CLT, classificou o teletrabalho como “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”. O regime do teletrabalho (art. 75-A da CLT) deve ser interpretado em conjunto com o citado art. 6º da CLT, concluindo que o mero fato de o trabalhador laborar em local alheio à sede do empregador não exclui a incidência da subordinação inerente ao contrato de trabalho, até porque os meios telemáticos de controle do trabalho tem sido cada vez mais desenvolvidos e difundidos.

Em síntese, o trabalho dirigido por meios eletrônicos e telemáticos também pode ser considerado como inerente à uma relação de emprego, desde que estejam presentes os requisitos da subordinação jurídica presentes no art. 2º e 3º da CLT.

3.5.2. Trabalho intermitente

O contrato de trabalho intermitente é uma relação de emprego caracterizada por uma forma de organização do tempo *sui generis*: os períodos de atividade do trabalhador sucedem períodos de inatividade, com clara descontinuidade da prestação de serviços, sempre por ordem do empregador. Essa modalidade de trabalho foi introduzida no Brasil por meio da Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista), que, no §3º do art. 443, da CLT, incluiu a definição de trabalho intermitente, nos seguintes termos:

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

A CLT segue explicando os detalhes da regulamentação do trabalho intermitente, indicando os requisitos para esse tipo de contratação excepcional, destacando-se a necessidade de formalização expressa, no sentido de que o contrato de trabalho “deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho”; e a garantia de isonomia salarial, evitando-se a precarização, considerando que o salário-hora do empregado intermitente “não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não”.

No que se refere à operacionalização do vínculo de emprego intermitente, que não tem o mesmo tipo de habitualidade do empregado dito “comum”, existem algumas formalidades para a convocação e aceitação das atividades laborais pelos empregados. O §1º do art. 452-A da CLT indica que o empregador deverá convocar o empregado intermitente para a prestação de serviços, por qualquer meio de comunicação eficaz, com antecedência mínima de **três dias corridos**. Quanto à forma de aceite da função exercida, o §2º do art. 452-A da CLT estabelece que recebida a convocação, o empregado terá o prazo de **um dia útil** para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa, informando o §3º do mesmo artigo que a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação jurídica para fins do contrato de trabalho intermitente. De todo modo, caso o empregado (ou mesmo o empregador), descumpra a promessa de trabalho, sem justo motivo, deverá pagar uma **multa de 50% da remuneração** que seria devida.

A remuneração do empregado intermitente, além de ter que respeitar o salário-hora pago a empregados que realizam o mesmo tipo de atividade, será quitada integralmente após o fim de cada período de prestação de serviços, incluindo remuneração, férias proporcionais com acréscimo de 1/3, décimo terceiro salário profissional, repouso semanal remunerado e adicionais legais (art. 452-A, §6º, da CLT), todas parcelas devidamente discriminadas no holerite (art. 452-A, §7º, da CLT). O empregador deverá ainda recolher FGTS e INSS, com base nos valores eventualmente quitados ao empregado intermitente ao longo do mês. O empregado intermitente tem ainda direito ao gozo de um mês de férias, a cada doze meses de prestação de serviços, “período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador” (art. 452-A, §9º, da CLT).

Por fim, o §5º do art. 452 da CLT indica que os períodos de inatividade do trabalhador intermitente não serão considerados como tempo à disposição do empregador,

sendo que o trabalhador intermitente pode ter mais de um vínculo de emprego, prestando serviços a outros contratantes. Segundo leciona Homero Batista Mateus da Silva (2017, p. 73):

O aspecto mais intrigante dessa construção do legislador é o fato de que, normalmente, as atividades ocasionais ficam à margem do direito do trabalho, e, por extensão, não são levadas a registro pelo empregador. Se acionado perante a Justiça do Trabalho, o tomador de serviços costuma argumentar que o trabalho era descontínuo o bastante para mitigar o conceito de contrato de trabalho, por lhe faltar o requisito da não eventualidade – art. 3º da CLT. Ora, neste passo é o próprio legislador que altera a lógica da contestação do réu, para flexibilizar o conceito de habitualidade.⁶⁸

O trabalho intermitente instituído pela reforma trabalhista no Brasil se aproxima do chamado “contrato zero-hora” do Reino Unido. O “contrato zero-hora” é disciplinado pelo art. 27-A do *Employment Rights Act*⁶⁹, que determina que o empregador pode disponibilizar trabalho ao empregado, e que não há qualquer garantia de que qualquer trabalho ou serviço seja disponibilizado ao referido empregado (como no Brasil), que, quando realiza algum tipo de trabalho ao empregador, terá direito ao pagamento do salário mínimo nacional, 13º salário e liberdade de atuação em favor de outros empregadores.

Por outro lado, o contrato de trabalho intermitente no Brasil foi instituído sem qualquer restrição quanto à atividade desenvolvida pelo empregado ou empregador, ao contrário do modelo adotado em Portugal, que, no artigo nº 157⁷⁰ do Código do Trabalho (Lei nº 7/2009), estabelece que o contrato de trabalho intermitente apenas poderá ser celebrado por “empresa que exerça actividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inactividade”. Além disso, em Portugal, o empregado sujeito ao contrato de trabalho intermitente tem garantia de um número mínimo de horas de trabalho, a ser fixada em contrato.⁷¹ Há, também, uma

68 SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017. P. 73.

69 REINO UNIDO. *Employment Rights Act*. Exclusivity terms unenforceable in zero hours contracts. (1) In this section “zero hours contract” means a contract of employment or other worker's contract under which— (a) the undertaking to do or perform work or services is an undertaking to do so conditionally on the employer making work or services available to the worker, and (b) there is no certainty that any such work or services will be made available to the worker. (2) For this purpose, an employer makes work or services available to a worker if the employer requests or requires the worker to do the work or perform the services. (3) Any provision of a zero hours contract which— (a) prohibits the worker from doing work or performing services under another contract or under any other arrangement, or (b) prohibits the worker from doing so without the employer's consent, is unenforceable against the worker. (4) Subsection (3) is to be disregarded for the purposes of determining any question whether a contract is a contract of employment or other worker's contract.

70 PORTUGAL. Código de Trabalho. Artigo 157.º Admissibilidade de trabalho intermitente. 1 - Em empresa que exerça actividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inactividade. 2 - O contrato de trabalho intermitente não pode ser celebrado a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário.

71 PORTUGAL. Código de Trabalho. Artigo 158.º Forma e conteúdo de contrato de trabalho intermitente 1 - O contrato de trabalho intermitente está sujeito a forma escrita e deve conter: (...) b) Indicação do número anual de horas de trabalho, ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo. 2 - Quando não tenha sido observada

periodicidade mínima neste tipo de contrato, considerando que o art. 159, item 2, estabelece que “prestação de trabalho (...) não pode ser inferior a seis meses a tempo completo, por ano, dos quais pelo menos quatro meses devem ser consecutivos.”. Por fim, segundo o regime de trabalho intermitente em Portugal, os períodos de inatividade são remunerados, seja em percentual pactuado em instrumento coletivo de trabalho, ou, na falta deste, 20% da remuneração⁷².

3.6. A subordinação relativizada: a parassubordinação como figura intermediária entre autônomo e empregado.

Considerando que o conceito de subordinação jurídica clássica é insuficiente para a regulamentação de alguns tipos de relação jurídica, em alguns ordenamentos jurídicos foi criado um conceito jurídico intermediário entre a figura do empregado e do trabalhador autônomo: a parassubordinação. A parassubordinação consiste em uma relação jurídica entre o trabalhador e o tomador de serviços pautada na colaboração e coordenação, também conhecida como **colaboração coordenada**. Não se confunde com o vínculo de emprego nem com o trabalho autônomo, sendo uma figura jurídica reconhecida em alguns ordenamentos jurídicos – com destaque para a Itália – e ainda inexistente no ordenamento jurídico brasileiro.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento, “a parassubordinação se concretiza nas relações de natureza contínua, nas quais os trabalhadores desenvolvem atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais dos tomadores de seus serviços, contribuindo para atingir o objeto social do empreendimento, quando o trabalho pessoal deles seja colocado, de maneira predominante, à disposição do contratante, de forma contínua”⁷³. Lorena Vasconcelos Porto (2009, p. 74) indica que a doutrina italiana conceitua o trabalho parassubordinado como a “colaboração continuada e coordenada sem vínculo de subordinação (mais conhecida como “co.co.co”⁷⁴), ao qual é possível acrescentar o requisito da prevalência da atividade pessoal. Otávio Pinto e Silva (2004, p. 14), citando Giuseppe Ferraro, indica que “o elemento de conexão entre as várias relações de trabalho parassubordinado pode ser genericamente descrito como

a forma escrita, ou na falta da indicação referida na alínea b) do número anterior, considera-se o contrato celebrado sem período de inatividade.(...)

72 PORTUGAL. Código de Trabalho. Artigo 160.º Direitos do trabalhador. 1 - Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva em valor estabelecido em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou, na sua falta, de 20 % da retribuição base, a pagar pelo empregador com periodicidade igual à da retribuição.

73 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Ordenamento Jurídico Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2013. p. 322.

74 A sigla “co.co.co”, representa as sílabas iniciais das palavras collaborazione, continuative e coordinate (italiano).

um vínculo de dependência substancial e de disparidade contratual que se estabelece entre o prestador de serviços e o sujeito que usufrui dessa prestação.”⁷⁵ E cita também Giuseppe Tazia, para quem “o amplo setor da parassubordinação engloba relações de trabalho que, embora se desenvolvam com independência e sem a direção do destinatário dos serviços, se inserem na organização deste”.⁷⁶

O elemento central que diferencia o trabalho parassubordinado é o fato de o trabalhador assumir um compromisso de atingir uma série de resultados consecutivos, desenvolvendo atividades que estão inseridas dentro das necessidades organizacionais do tomador de serviços, de forma contínua, **mas sem a presença da subordinação jurídica clássica**. Consequentemente, embora o trabalho parassubordinado tenha algumas semelhanças com o trabalho subordinado, com ele não se confunde, assim como não se confunde com o conceito tradicional de trabalho autônomo.⁷⁷

Nesse sentido, ainda segundo Otávio Pinto e Silva (2004, p. 104), “para o conceito de trabalho parassubordinado assume relevância a ideia de coordenação, no sentido de uma peculiar modalidade de organização da prestação de serviços”⁷⁸, sendo que, “genericamente, o trabalho continua a ser prestado com autonomia, mas a sua organização é vinculada à atribuição de algum tipo de poder de controle e de coordenação a cargo do tomador de serviços”⁷⁹. Como elemento principal da parassubordinação, destaca-se a necessidade de que a atividade exercida pelo trabalhador seja contínua, diferenciando-se da execução de obra certa ou de determinado resultado típica da relação autônoma de prestação de serviços. Em outras palavras,

(...) não se enquadra no conceito de parassubordinação o contrato de obra de execução instantânea, ainda que prolongada no tempo, se a duração da prestação não estiver voltada a um programa comum, em que a organização da produção é consequência da reunião dos interesses do trabalhador e do tomador de serviços⁸⁰.

Lorena Vasconcelos Porto (2009, p. 121) indica que, de acordo com a jurisprudência italiana, a coordenação inerente à parassubordinação consiste na “sujeição do prestador às diretivas do tomador com relação às modalidades da prestação, sem, todavia, que essa última seja transformada em regime de subordinação (e, assim, sem aqueles poderes de

75 FERRARO, Giuseppe. I contratti di lavoro. Padova: CEDAM, 1991, P. 226. *Apud*: PINTO E SILVA, Otávio. **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004. Pág. 14.

76 TARZIA, Giuseppe. Manuale del processo del lavoro. Milano: Giuffrè, 1987, Pág. 9. *Apud*: PINTO E SILVA, Otávio. **Op. Cit.** P. 14.

77 SILVA, Otávio Pinto e. **Op. Cit.** Pág. 103.

78 **Ibid.** Pág. 104.

79 **Ibid.** Pág. 104.

80 **Ibid.** Pág. 104.

direção e de controle que caracterizam o poder do patrão na relação de trabalho subordinado)”⁸¹. E a mesma autora cita como exemplos de atividades parassubordinadas os trabalhadores contratados pelas empresas para transportar os seus produtos, os que exercem profissões intelectuais (médicos, paramédicos, professores, jornalistas, advogados, biólogos), os motociclistas entregadores, os telefonistas e operadores de telemarketing, os consultores empresariais, os administradores de condomínio, os serventes, os trabalhadores contratados por entes públicos ou privados para cobrar dos respectivos clientes, etc.⁸²

Portanto, o conceito de trabalho parassubordinado exige o controle sobre a organização da atividade do trabalhador por parte do tomador dos serviços, mas que, em tese, não se confunde com o poder diretivo ínsito à relação de emprego. O trabalhador possui relativa autonomia na forma como desempenha suas atividades e se submete a resultados previamente determinados pelo tomador, mediante o estabelecimento do modo, tempo e lugar da execução dos serviços. Nesse sentido, Murilo Sampaio Carvalho Sampaio Oliveira (2007) indica que “o parassubordinado é mais subordinado no resultado do que o autônomo e mais autônomo no modo de fazer do que o trabalhador subordinado, restando, assim, a nova *fattispecie* uma posição intermediária”.⁸³

Outro elemento ínsito ao conceito de parassubordinação é a personalidade na prestação de serviços, que não se confunde com a obrigação de prestação de serviços *intuitu personae*, pois se admite que o trabalhador parassubordinado tenha auxílio de terceiros, desde que a carga de atividades principal seja desenvolvida pelo primeiro. Segundo Otávio Pinto e Silva (2004, p. 105), “isso significa que o prestador dos serviços atua como um pequeno empreendedor, organizando em torno de si todas as atividades voltadas ao atendimento das necessidades do tomador”⁸⁴, sendo que “o requisito da prevalência (e não exclusividade) da atividade pessoal é compatível com a utilização de meios técnicos e de colaboradores, desde que a prestação do interessado permaneça decisiva e não limitada à mera organização de bens, instrumentos e do trabalho alheio”⁸⁵.

81 PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária.** São Paulo, LTr, 2009. Pág. 121.

82 **Ibid.** Pág. 121.

83 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação Jurídica: Um Conceito Desbotado. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, SP, v. 126, p. 107-138, abr-jun. 2007. *Apud*: PAVIONE, Lucas Santos. A parassubordinação no direito do trabalho: perspectivas de uma releitura da subordinação no direito brasileiro. **Revista da AGU**, v. 9, n. 26, 6 set. 2017. Endereço eletrônico: <https://seer.agu.gov.br/index.php/AGU/article/view/191>. Acesso em 07.07.2018.

84 SILVA, Otávio Pinto e. **Ob. Cit.** Pág. 105.

85 PORTO, Lorena Vasconcelos. **Ob. Cit.** Pág. 121.

O trabalho parassubordinado é alvo de acaloradas discussões. Por um lado, há aqueles que entendem que essa figura jurídica é hábil a proteger trabalhadores que, em outras hipóteses, não estariam albergados pela legislação trabalhista; e, por outro lado, há aqueles que entendem que o trabalho parassubordinado significaria uma precarização da proteção trabalhista e uma espécie de fuga do direito do trabalho. O seu conceito é mais um ponto de reflexão para a realidade dos trabalhadores em plataformas digitais.

No primeiro grupo – favorável, em tese, à parassubordinação –, está Alice Monteiro de Barros (2004, p. 23-42), para quem:

“Atenta a essa realidade, boa parte da doutrina italiana mostra a necessidade de individualizar novos modelos para disciplinar as atuais transformações operadas nas modalidades de trabalho. E para isso, sugere-se um modelo intermediário entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo, isto é, o trabalho parassubordinado ou coordenado. (...) As transformações no cenário econômico e social têm colocado em crise a tradicional dicotomia trabalho autônomo e trabalho subordinado. E para atender às novas exigências, tem sido proposto um terceiro gênero: o trabalho parassubordinado (...). A utilidade desse terceiro gênero, ou seja, dessa alternativa, consiste na possibilidade de se incluir em seu âmbito situações fronteiriças, localizadas na chamada zona gris, habitadas também por trabalhadores intelectuais, cujo trabalho envolve hipóteses dúbias, de qualificação jurídica difícil de ser delineada. (...) A instituição do trabalho parassubordinado, ao lado do trabalho autônomo e do trabalho subordinado, implica, sem dúvida, redimensionamento do Direito do Trabalho (...). é necessário definir, para as situações de trabalho humano parassubordinado, a extensão dessa disciplina, analisando quais os institutos seriam devidos ao trabalhador”⁸⁶.

No segundo grupo, Lorena Vasconcelos Porto (2009, 102/103), cuja tese de doutoramento, posteriormente publicada, transformou-se em referência na matéria de parassubordinação, tem tom crítico ao conceito de trabalho parassubordinado, pois, para ela, “ao se criar a figura da parassubordinação, esvazia-se a noção de subordinação, dando a esta uma interpretação mais restrita” e que “passam a ser enquadrados como parassubordinados trabalhadores que, caso não existisse essa figura, seriam considerados subordinados, verdadeiros empregados, fazendo jus não apenas a alguns poucos, mas a todos os direitos trabalhistas e previdenciários”⁸⁷, citando como exemplos professores, técnicos em informática, e vendedores. Enfim, conclui que “a existência da parassubordinação, no ordenamento jurídico de um país, atua também como obstáculo à ampliação do conceito de subordinação, isto é, à ampliação do manto protetivo do Direito do Trabalho”⁸⁸. Na mesma linha, Jorge Luiz Souto Maior (2008), entende que a parassubordinação exerce uma função de evitar que o direito do

⁸⁶ BARROS, Alice Monteiro de. Trabalhadores intelectuais: subordinação jurídica. Redimensionamento. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, Revista dos Tribunais, ano 30, n. 115, Pág. 23-42, jul./set 2004. *Apud*: PORTO, Lorena Vasconcelos. **Ob. Cit.** Pág. 195.

⁸⁷ **Ibid.** Pág. 102/103.

⁸⁸ **Ibid.** Pág. 198.

trabalho proteja os trabalhadores nos novos modos que o capital encontra para explorar o trabalho, e, ainda, suscita que o direito do trabalho não deve se adaptar às novas formas de trabalho, sob pena de sua dissolução:

“A parassubordinação, desse modo, exerce uma função de evitar, criando um obstáculo teórico, que o Direito do Trabalho atinja por completo os novos modos que o capital encontra para explorar o trabalho.

É exatamente por isso que, data venia, é equivocado o pressuposto de que o Direito do Trabalho deve se adaptar à realidade, amoldando-se a ela numa perspectiva da inevitabilidade da linha regressiva de direitos. O Direito do Trabalho, ademais, só existe, na qualidade de ramo autônomo do Direito, ligado à raiz do Direito Social, por conta da sua finalidade específica de impor limites ao poder econômico e promover a justiça social, que é o fundamento da garantia da paz mundial, conforme revela o preâmbulo da Constituição da OIT (...)

Assim, contraria a própria lógica de sua existência dizer que, malgrado os desajustes provocados no mercado de trabalho pelos arranjos econômicos, a regulação do Direito do Trabalho deve seguir o parâmetro fático posto, que propugna uma progressiva redução das garantias sociais”.⁸⁹

Para Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2016), por sua vez, a parassubordinação,

“Trata-se, na verdade, de uma escolha conceitual e filosófica – ao invés de meramente técnica e jurídica: caso se compreenda válida e recomendável, a regressão da regulação trabalhista, de modo a se alargar o espaço de mercantilização do trabalho na sociedade e na economia contemporâneas, a fórmula da parassubordinação irá cumprir papel importante, funcional mesmo, por diminuir o espaço efetivo da relação de emprego na sociedade e nas relações econômicas, alargando as margens para a atuação de relações civis e semicivis no âmbito laborativo.”⁹⁰

Em que pese as balizadas opiniões em contrário, em um primeiro momento, a introdução da figura do trabalhador parassubordinado no ordenamento jurídico brasileiro parece indicar uma maior proteção legal a um amplo número de trabalhadores que são classificados, atualmente, como autônomos. Com efeito, os trabalhadores em plataformas digitais são o melhor exemplo da potencial aplicação da referida figura jurídica.

3.7. A reestruturação produtiva e a releitura do conceito de subordinação.

Realizadas as considerações gerais sobre contrato de trabalho e subordinação jurídica, a questão que se coloca é que o conceito de subordinação decorre de um modelo

⁸⁹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A supersubordinação: invertendo a lógica do jogo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, MG, v. 48, n. 78, p. 157-193, jul./dez. 2008. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/74045>>.

⁹⁰ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Direito do Trabalho na Contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. *Justiça do Trabalho*, v. 1, p. 11-30, 2016. In: LEME, Carolina Reis Paes. RODRIGUES, Bruno Alves. CHAVES JUNIOR, José Eduardo Resende. (Coord.) **Tecnologias Disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. Pág. 25.

segundo o qual o trabalhador está permanentemente sob o controle da empresa, baseado no paradigma do operário da fábrica do início do Século XX – o operário trabalhava dentro da fábrica, sob direção do empregador ou de seu preposto, que lhe dava ordens e vigiava o seu cumprimento, podendo eventualmente puni-lo. Porém, com as mudanças no sistema de produção a partir da Segunda Guerra Mundial, e especialmente a partir da década de 1970 em diante, houve significativa alteração das funções exercidas pelos empregados nas empresas.

Por meio da organização de trabalho fordista/taylorista, privilegiou-se a produção em massa de mercadorias, em uma estrutura verticalizada, sendo que essa forma de produção foi baseada no trabalho “parcelar e fragmentado, na decomposição das tarefas, que reduzia a ação operária a um conjunto repetitivo de atividades cuja somatória resultava no trabalho coletivo (...)”⁹¹. Nesse cenário, era possível identificar, com certa facilidade, a subordinação do trabalhador ao empregador, tendo em vista que “uma linha rígida de produção articulava os diferentes trabalhos (...) dando o ritmo e o tempo necessários para a realização das tarefas”. Nesse sentido, Ricardo Antunes (2009, p. 39) conclui que “esse processo produtivo caracterizou-se, portanto, pela mescla da produção em série fordista com o cronômetro taylorista”⁹².

Ao longo do tempo, a utilização massiva de tecnologia nas indústrias acabou por liberar significativa parcela da mão de obra (nos chamados processos de *downsizing*), agora alocada em atividades mais especializadas ou no setor de serviços. Ainda segundo Ricardo Antunes (2011, p. 39), “a flexibilização, a desregulamentação e as novas formas de gestão produtiva foram introduzidas com grande intensidade, mesclando-se aos novos processos produtivos baseados na acumulação flexível ou ainda no chamado toyotismo (ou “modelo japonês”).”⁹³. Nesse sentido, o toyotismo se diferencia do fordismo/taylorismo pelos seguintes elementos: *i*) é uma produção vinculada à demanda (sistema *just in time*), diferenciando-se da produção em série/em massa com grandes estoques; *ii*) fundamenta-se no trabalho em equipe (multiplicidade de funções dos empregados), afastando-se do trabalho atomizado; e *iii*) baseia-se em uma estrutura horizontalizada e na descentralização da produção, em contraste com a fábrica hierarquizada e concentrada do fordismo/taylorismo.⁹⁴

91 ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009. P. 39.

92 **Ibid.** P. 39.

93 ANTUNES, Ricardo. **O continente do labor**. São Paulo: Boitempo, 2011. P. 39.

94 Nessa linha de raciocínio, conferir: ANTUNES, Ricardo. **Op. Cit.**, 2009. P. 56.

Diante desse novo cenário, foi sendo desenvolvida uma **tendência expansionista do conceito de subordinação**, de modo que, diante das alterações do modelo de produção e da chamada reestruturação produtiva, a jurisprudência passou a utilizar a técnica do “conjunto de indícios” para analisar a existência de subordinação no caso concreto. A necessidade de ampliação do espectro da incidência da subordinação ocorreu, em grande medida, em razão das novas relações jurídicas firmadas entre as empresas e os trabalhadores, especialmente diante da descentralização do trabalho e da terceirização de serviços, que representou desafio conceitual para a doutrina e para o poder judiciário.

Nesse sentido, privilegiou-se o entendimento de que, se por um lado a existência de apenas um dos indícios não gera a configuração do vínculo de emprego, a ocorrência de mais de um indício de subordinação, considerando os elementos do caso concreto, caracterizaria o vínculo de emprego. Como exemplos de indícios, podem-se destacar os seguintes questionamentos: a) O trabalhador atua como se fosse empresário, isto é, ele sofre os riscos e efeitos do negócio? (princípio da alteridade) b) O trabalhador tem ampla autonomia na condução das atividades (liberdade empresarial) ou apenas possui liberdade de trabalho? c) Os frutos do trabalho são atribuídos inicialmente e diretamente a pessoa distinta daquela que executou o trabalho? d) Há dependência econômica do trabalhador em relação ao tomador de serviços? e) Há efetivo ou potencial exercício do poder diretivo/disciplinar pelo tomador de serviços?

Segundo Alice Monteiro de Barros (2009, p. 511), diante da dificuldade de identificar os elementos concretos do vínculo de emprego, resta ao intérprete que analisa as situações que se situam nas “zonas grises” existentes no campo da ciência jurídica, valer-se também dos critérios apontados pela doutrina para a verificação da subordinação jurídica.⁹⁵ Com efeito, no curso da investigação da existência dos elementos ou indícios do vínculo de emprego, não se pode olvidar que é essencial que se remeta ao princípio da primazia da realidade sob a forma, que, nas palavras de Plá Rodrigues (1999, p. 217), estabelece que “em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos”⁹⁶.

3.8. A interpretação extensiva da subordinação jurídica levada ao extremo: subordinação estrutural ou integrativa.

95 BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª Edição. São Paulo: Editora LTr, 2009. Pág. 511.

96 PLÁ RODRIGUES, Americo. **Princípios do Direito do Trabalho**. Tradução Wagner G. Giglio. 4ª Tiragem. São Paulo: Editora LTR, 1999. Pág. 217.

Para alguns doutrinadores, a existência de subordinação também pode ser investigada com base na integração do trabalhador na atividade-fim da empresa e nos indícios de comando por parte da empresa, mesmo que eles não sejam ostensivos. Saliente-se que, sendo o contrato de trabalho de trato sucessivo, **a subordinação não necessita e muitas vezes não pode estar sendo constantemente exteriorizada**. Há situações, por exemplo, em que o trabalho é prestado sem a presença física do empregador junto ao empregado. Também existem atividades altamente especializadas sobre as quais somente o empregado tem conhecimento técnico, não tendo o empregador condições de dar ordens expressas.

Nesse contexto, para certa parcela da doutrina e jurisprudência, haverá subordinação jurídica sempre que a atividade do trabalhador estiver inserida no esquema produtivo da empresa. Ou, como ensina Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena (1999), subordinação é “a participação integrativa da atividade do trabalhador na atividade do credor do trabalho”.⁹⁷ Otávio Pinto e Silva (2004, p. 102), por sua vez, define o trabalho subordinado como “(...) relações de trabalho de natureza contínua, nas quais os trabalhadores desenvolvem atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais dos tomadores de seus serviços, tudo conforme estipulado em contrato, visando colaborar para os fins do empreendimento”.⁹⁸

Para outra parte da doutrina, haveria uma outra espécie de subordinação capaz de configurar o vínculo de emprego, qual seja, a subordinação estrutural, tese capitaneada por Maurício Godinho Delgado (2007), que esclarece que:

A readequação conceitual da subordinação – sem perda de consistência das noções já sedimentadas, é claro -, de modo a melhor adaptar esse tipo jurídico às características contemporâneas do mercado de trabalho, **atenua o enfoque sobre o comando empresarial direto**, acentuando, como ponto de destaque, **a inserção estrutural do obreiro na dinâmica do tomador de seus serviços**. Estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços, **independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento**.⁹⁹ (grifo nosso)

Na seara jurisprudencial, reconhecendo os magistrados ser difícil a tarefa de aferir, na prática, a presença de subordinação jurídica, uma diretriz utilizada pelos Tribunais do Trabalho é a verificação da quantidade e a intensidade dos comandos permanentes da empresa a cujo cumprimento está sujeito o trabalhador, uma vez que quanto mais detectáveis, mais caracterizada estará a subordinação, o que é analisado em conjunto com a inserção do

97 VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Ob. Cit.**, 1999.

98 SILVA, Otávio Pinto e. **Op. Cit.**, p.102

99 DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais** n. 2. 2007. Endereço eletrônico: <http://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40> . Acesso em 22.07.2018

trabalhador na atividade central empresa. Com efeito, a tese da subordinação estrutural indica que “no fundo e em essência, o que vale mesmo é a inserção objetiva do trabalhador no núcleo, no foco, na essência da atividade empresarial”¹⁰⁰, chegando a se aproximar da dependência econômica, concluindo que “da mesma forma que o tempo não apaga as características da não eventualidade; a ausência de comandos não esconde a dependência, ou, se se quiser, a subordinação, que, modernamente, face à empresa flexível, adquire, paralelamente, cada dia mais, os contornos mistos da clássica dependência econômica”.¹⁰¹

A maior crítica à tese da subordinação estrutural se baseia na completa ausência de base legal para a sua definição. De fato, não há no ordenamento jurídico brasileiro qualquer norma que autorize o alargamento do conceito jurídico de subordinação em razão de elemento alheio à relação entre o trabalhador e a empresa em si, baseado, tão somente, na natureza das atividades executadas pelo trabalho no âmbito da empresa. O art. 2º, caput, da CLT indica, expressamente, que empregador é aquele que dirige o trabalho alheio. O art. 3º da CLT, por sua vez, indica que o empregado é aquele que presta serviços sob dependência do empregador. Consequentemente, a subordinação não se define não pela natureza da atividade exercida pelo trabalhador ou pelo objeto social da empresa, mas pela **maneira como a atividade é exercida e por quem é dirigida**.

Não obstante a reconhecida notoriedade dos defensores da subordinação estrutural, e até mesmo da sua relativa disseminação pelos tribunais trabalhistas brasileiros, é certo que o Supremo Tribunal Federal, ao decidir a licitude da terceirização de serviços, invalidou – mesmo que indiretamente – a tese da subordinação estrutural ou integrativa. No julgamento do Recurso Extraordinário com Agravo nº 791.932/DF, com repercussão geral reconhecida, o C. STF “declarou parcialmente inconstitucional a Súmula 331/TST e proclamou a licitude da terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim; para afirmar a inexistência de relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada”¹⁰², sendo que, no acórdão da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324/DF, em que também se questionava a licitude da terceirização de serviços, fixou-se a premissa de que “a terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários”¹⁰³, para, ao final, concluir que: “(...) “1.

100 TRT 3ª Região. Processo: 00942.2008.109.03.00-2 RO. Órgão Julgador: Quarta Turma. Relator: Luiz Otávio Linhares Renault. Revisor: Júlio Bernardo do Carmo. Data de Publicação: 13.12.2008.

101 **Ibid.**

102 STF, ARE 791932 / DF, Relator: Min. Alexandre de Moraes, Data de Publicação DJE 06/03/2019.

103 STF, ADPF 324/DF, Relator: Min. Roberto Barroso, Data de publicação DJE 06/09/2019.

É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. (...)” (grifo nosso).

Segundo o paradigmático posicionamento do C. STF relativo à terceirização, foi rechaçada a ilegalidade da contratação de terceiros para a realização de atividades empresariais que possam vir a ser consideradas atividades-fim da empresa. E a ligação entre atividade-fim e subordinação estrutural é inegável. Se a atividade-fim é aquele núcleo essencial de tarefas executadas pela empresa, qualquer trabalhador que realizasse atividades nesse núcleo deveria ser empregado, sendo vedada à terceirização de serviços – ou a possibilidade de que esses serviços fossem realizados por centenas ou milhares de trabalhadores autônomos – como é o caso dos trabalhadores em plataformas digitais. E o que o Supremo Tribunal Federal brasileiro decidiu, em sede obrigatória e definitiva, é que o mero exercício de atividades ou tarefas no âmago essencial da empresa não é elemento definidor do vínculo de emprego.

Em sentido semelhante, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho¹⁰⁴, citando expressamente a célebre decisão do C. Supremo Tribunal Federal, afastou a tese da subordinação estrutural com base na premissa de que apenas a **subordinação direta** possibilitaria o reconhecimento da relação de emprego:

Enquanto contrato-realidade, deve ser declarada a típica relação de emprego prevista na legislação trabalhista quando na situação fática ficar comprovada a subordinação jurídica **direta** do empregado terceirizado ao preposto da tomadora, atraindo a incidência do art. 3º da CLT. **A subordinação que configura o vínculo de emprego é jurídica, traduzida no efetivo exercício do poder diretivo pelo tomador.** (grifos no original)

Consequentemente, o que se pode extrair da decisão da SDI-I do C. TST é que a **subordinação indireta (estrutural ou integrativa)** não deveria ser utilizada como parâmetro para o reconhecimento do vínculo de emprego, tendo em vista que o art. 3º da CLT estabelece, expressamente, que a subordinação deve ser verificada pelo “efetivo exercício do poder diretivo pelo tomador”.

3.9. O conceito clássico de subordinação jurídica como elemento insuficiente para a análise do enquadramento jurídico do trabalhador das plataformas digitais.

No que tange ao objeto de estudo específico da presente dissertação, como já abordado, tem-se que as plataformas digitais permitem que **o trabalhador realize atividades**

104 TST. SDI-I. Proc. processo nº 39900-49.2007.5.24.0002. Rel. Min. Luiz Philippe Vieira de Melo, SDI-I, TST, Publicação: 06.12.2019

quando e como quiser, a princípio, sem obrigação direta de ativação diária ou de horas de trabalho. O trabalhador poderá ficar dias ou meses sem realizar o “*login*” no software, e, nem por isso, a relação jurídica entre as partes será encerrada. Poderá se ativar no período da manhã, período da noite, intervalos do seu trabalho regular, ou finais de semana, sem obrigação rígida de cumprimento de horários. Isto é, o prestador de serviços decide quando trabalhar, onde trabalhar e que tipo de tarefas cumprir, o que, a primeira vista, aparenta ser o elemento central para o afastamento da configuração do vínculo de emprego no caso dos trabalhadores em plataformas digitais.

Com efeito, a liberdade que o trabalhador das plataformas digitais possui depende exclusivamente da sua própria vontade, diferenciando-se das situações em que os empregadores permitem que os empregados possam trabalhar em casa (teletrabalho), o contrato de trabalho intermitente ou mesmo os trabalhadores sem anotação de jornada. Isto porque, diferentemente do empregado típico, é o próprio trabalhador das plataformas digitais escolhe quando trabalhar e se vai trabalhar naquele dia e/ou hora. A sua ativação na plataforma pode ser habitual ou eventual, de acordo com a **sua vontade – e não do empregador**, como é o caso da relação de emprego – **representando diferença fulcral nesse aspecto**. Desta forma, haveria, em um primeiro momento, elemento central que afastaria a caracterização do vínculo de emprego dos trabalhadores em plataformas digitais: a ausência de determinação do momento da realização do trabalho, o que demonstra que o poder diretivo da empresa não seria exercido ostensivamente, como parece ser o caso.

Por outro lado, não se pode desconsiderar que o trabalhador, ao se cadastrar na plataforma, e concordar com seus termos, **compromete-se a seguir as diretrizes da empresa** no que se refere à relação com o usuário (tomador de serviços) e, em razão da intermediação do contato com o usuário, autoriza que a plataforma retenha uma porcentagem do valor do serviço prestado pela facilitação do trabalho em decorrência da utilização do *software*. Com a finalidade de se estudar a existência ou não de subordinação entre as plataformas digitais e os trabalhadores, portanto, **será necessário investigar a real influência dos softwares, por meio dos códigos/algoritmos, na direção da prestação de serviços**, bem como se as normas de uso dos aplicativos **excedem os limites da relação comercial e realizam ingerência típica da relação de emprego em relação aos trabalhadores**. A questão da **pontuação e da possibilidade de desligamento dos trabalhadores** também poderá ser crucial para a análise desta nova relação jurídica decorrente da economia do compartilhamento. São justamente esses elementos que serão analisados na sequência.

4. ESTUDO DE CASO: PLATAFORMAS DIGITAIS.

4.1. Os diferentes tipos de plataformas digitais: delimitação do objeto de estudo.

Com a finalidade de realizar uma pesquisa empírica sobre as plataformas digitais, optou-se por selecionar algumas empresas para análise do regime jurídico que os trabalhadores a ela vinculados – *independentemente da nomenclatura utilizada* – estão submetidos. A tarefa de seleção das plataformas digitais não foi simples. Como indica Arun Sundararajan (2018, P. 12), “(...) há uma enorme variação entre as diferentes plataformas. Algumas se parecem com mercados que facilitam o empreendedorismo, outras parecem ser hierarquias que utilizam prestadores de serviços”:

Ao lado de Airbnb, Etsy e BlaBlaCar, plataformas de mão de obra, como UpWork e Thumbtack, plataformas de gastronomia social, como VizEat e EatWith e a plataforma de trocas de guias turísticos Vayable (...) são claramente mais assemelhadas a um mercado. As plataformas de carona Lyft e Uber ficam em um terreno intermediário. E os serviços ou plataformas de mão de obra, como Luxe, Postmates e Universal Avenue se aproximam mais de uma hierarquia que outras plataformas de economia compartilhada.¹⁰⁵ (grifo nosso)

No mesmo sentido, Elizabeth Tippett indica que as plataformas eletrônicas poderiam ser classificadas em três tipos diferentes, dependendo do tipo de serviços que fornecem: *i*) compartilhamento de propriedade, *ii*) serviços baseados em propriedade e *iii*) empresas de compartilhamento de serviços:

“(...) as plataformas de economia compartilhada variam consideravelmente no nível de controle que exercem sobre os trabalhadores, dependendo do tipo de serviços que fornecem. As plataformas de economia compartilhada podem ser amplamente divididas em três categorias: (1) **compartilhamento de propriedade** (ex. AirBnb), (2) **serviços baseados em propriedade** (ex. Uber) e (3) **empresas de compartilhamento de serviços** (ex. TaskRabbit, Amazon MTurk).¹⁰⁶ (grifo nosso)

Há ainda diferenças entre plataformas que possibilitam uma tarefa específica (como entrega de documentos ou alimentos, uma corrida, etc.), de plataformas que possibilitam o exercício de tarefas mais variadas, a serem negociadas diretamente com os usuários (como serviços de manutenção, pintura, estética ou beleza), e também diferenças entre as plataformas sobre quem indica o preço dos serviços (se a própria plataforma digital, ou o prestador de serviços). Conseqüentemente, **não é possível classificar as plataformas digitais em uma**

105 SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão**. Tradução André Botelho. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2018. P. 12.

106 “(...) sharing companies vary considerably in the level of control they exercise over workers, depending on the type of service they provide. Sharing companies can be broadly placed into three categories – (1) property-sharing (e.g. AirBnB), (2) property-based services (e.g. Uber), and (3) service sharing companies (e.g. TaskRabbit, Amazon MTurk).” (tradução nossa). In: TIPPETT, Elizabeth Chika. Using Contract Terms to Detect Underlying Litigation Risk: An Initial Proof of Concept, 20 **LEWIS & CLARK L. REV.** 548, 560-562 (2016). P. 553.

categoria única e homogênea, e, por essa razão, o presente estudo realizou a investigação de diversas empresas que realizam a intermediação de serviços por meio de plataformas digitais.

Utilizando-se da classificação proposta por Tippet, diante do objeto de estudo da presente dissertação – o exercício de atividade laboral (prestação de serviços) pelos trabalhadores – optou-se por realizar a análise específica dos modelos de **plataforma de serviços baseados em propriedade** e de **empresas de compartilhamento de serviços**. Isto porque o modelo de **compartilhamento de propriedade**, cujo representante clássico é o *Airbnb*¹⁰⁷, não envolve o exercício de uma atividade humana preponderante, mas, tão somente, acessória. Isto é, nesse tipo de empresa, o objeto principal da intermediação digital é a **propriedade em si**, e não o trabalho prestado pelo anfitrião na disponibilização da propriedade; embora, sem sombras de dúvidas, haja uma ligação direta entre o modo com que a propriedade é ofertada para os usuários (como o tempo de resposta do anfitrião, a sua cordialidade, a limpeza e os cuidados promovidos pelo anfitrião) com o sistema de pontuação do aplicativo e a correspondente ocupação do imóvel. De todo modo, diante da limitação do objeto de estudo, e da ausência da verdadeira venda do labor do anfitrião, optou-se por excluir esse tipo de plataforma digital da análise.

Assim, optou-se por realizar um estudo das plataformas digitais voltadas essencialmente à prestação de serviços por um trabalhador, para analisar a classificação jurídica desse trabalhador. Em relação à seleção das empresas estudadas, buscou-se realizar uma análise ampla das plataformas digitais da chamada *gig economy* em mais de uma espécie de prestação de serviços. Em relação à intermediação de serviços de transportes, embora já haja significativo material sobre a plataforma **Uber**, entendeu-se que essa empresa, por ter se tornado verdadeiro paradigma da economia do compartilhamento, deveria ser estudada, sem prejuízo da análise de outras plataformas digitais. Em modelo semelhante de atuação – e bastante difundido pelo Brasil - optou-se por realizar uma análise da plataforma **Loggi**, que atua na intermediação de serviços de motofretistas e o cliente final. Também com base na exploração da atividade laboral do trabalhador, realizou-se uma análise da plataforma **Parafuzo**, que oferta serviços de limpeza (faxinas) aos usuários, e a plataforma **DogHero**, que oferta os serviços de passeador e hospedagens para animais (cachorros).

¹⁰⁷ O Airbnb é uma conhecida plataforma digital que possibilita que anfitriões informem a existência de casas, quartos ou mesmo colchões disponíveis para estadia em sua propriedade, e permite que viajantes escolham e aluguem as estadias oferecidas por esses anfitriões. Segundo o website, a plataforma digital possui mais de 7 milhões de anúncios, está em 100.000 cidades e 220 países, sendo que estima que, toda noite, cerca de 2 milhões de pessoas estão hospedadas por meio do Airbnb. Endereço eletrônico: <https://news.airbnb.com/pt/fast-facts/>. Acesso em 19.07.2020.

No que se refere ao modelo de **empresas de compartilhamento de serviços**, optou-se realizar um estudo da plataforma **Get Ninjas**, que oferta uma série de serviços ao usuário, realizando a intermediação da mais ampla gama de profissionais para a prestação de serviços, em modelo semelhante ao conhecido aplicativo *Task Rabbit*,¹⁰⁸ difundido em larga escala nos Estados Unidos da América.

Com base nas plataformas digitais acima selecionadas, realizou-se uma análise dos termos de uso, da dinâmica de cadastramento e ativação no aplicativo, do funcionamento e do sistema de avaliação ou reputação, para, ao final, realizar uma conclusão geral sobre as diversas formas de exercício de labor por meio de plataformas digitais e seus impactos na classificação jurídica dos trabalhadores.

4.2. Termos de uso das plataformas digitais.

4.2.1. Termos de uso Uber

Pode-se afirmar, sem sombras de dúvidas, que a plataforma digital mais relevante na atualidade é a empresa Uber¹⁰⁹ (no Brasil, Uber Brasil Tecnologia Ltda.), que intermedia um serviço privado oferecido por motoristas (prestadores de serviços) a um grupo de usuários (tomadores de serviços) interessados em contratá-los, modelo de negócios que tem sido reproduzido em diversos aplicativos semelhantes. A expressão “uberização”, inclusive, tem sido utilizada das mais diversas formas, em geral pejorativas, para indicar uma possível precarização das condições de trabalho.

A análise dos “Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital” da plataforma digital Uber demandou uma pesquisa aprofundada. Se antes a plataforma disponibilizava os referidos “Termos e Condições” ao público em geral, ao final da presente pesquisa, vislumbrou-se a retirada do documento da seção jurídica do site da Uber¹¹⁰. A alteração da política de divulgação dos Termos e Condições da Uber do escrutínio público demonstra uma mudança de posicionamento da empresa, talvez guiada pelo grande número de críticos da sua forma de trabalho. Diante da dificuldade prática em obter os referidos Termos e Condições, foi realizada uma pesquisa dos processos trabalhistas da Uber no Tribunal Regional

¹⁰⁸ O TaskRabbit é um website e um aplicativo para dispositivos móveis que se propõe a conectar usuários com pessoas que estejam em sua vizinhança. Seus usuários são permitidos de expor pequenos trabalhos ou atividades e solicitar pessoas que executem essas tarefas dentro de sua vizinhança. Endereço eletrônico: <https://www.taskrabbit.com/> (acesso ao website proibido no Brasil). Acesso em 19.07.2020.

¹⁰⁹ Endereço eletrônico: <https://www.uber.com/br/pt-br/>. Acesso em 19.07.2020.

¹¹⁰ Endereço eletrônico: <https://www.uber.com/legal/pt-br/>. Acesso em 19.07.2020.

do Trabalho da 2ª Região (São Paulo), e, a partir da consulta dos referidos processos por meio de certificado digital (OAB), obteve-se a versão dos Termos e Condições, atualizado em 03/01/2017, juntado em defesa apresentada pela empresa em 30/06/2020.¹¹¹

Em relação aos Termos e Condições Gerais, a Uber define o serviço prestado como a possibilidade de um motorista (ou empresa de transporte) procurar, receber e atender viagens solicitadas por usuários por meio do aplicativo fornecido pela empresa:

Os Serviços da Uber permitem que um(a) fornecedor(a) de transporte autorizado(a) procure, receba e atenda solicitações de Serviços de Transporte (conforme definição abaixo) por um(a) Usuário(a) (conforme definição abaixo) autorizado(a) do aplicativo móvel da Uber.

Logo no preâmbulo do contrato, a empresa estabelece a premissa que guia toda a sua defesa e estratégia comercial - que a Uber é uma empresa de tecnologia, e não uma empresa de transporte: “O(A) Cliente reconhece e concorda que a Uber se limita a fornecer serviços de intermediação mediante o uso de tecnologia, e não fornece Serviços de Transporte, não atua como uma empresa de transporte e nem opera como um agente para o transporte de passageiros.”. Na sequência, outra premissa do negócio da Uber é explicitada, no sentido de que a empresa/aplicativo apenas intermediaria a relação entre o motorista e o usuário final, sendo a Uber isenta de qualquer responsabilidade sobre o serviço prestado:

2.3. Relacionamento do(a) Cliente com os(as) Usuários(as). O(A) CLIENTE RECONHECE E CONCORDA QUE A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS DE TRANSPORTE DO(A) CLIENTE AOS USUÁRIOS(AS) CRIA UMA RELAÇÃO JURÍDICA E COMERCIAL DIRETA ENTRE O(A) CLIENTE E O(A) USUÁRIO(A), DA QUAL A UBER NÃO PARTICIPA. A UBER NÃO É RESPONSÁVEL PELAS AÇÕES OU OMISSÕES DE UM(A) USUÁRIO(A) EM RAZÃO DE CONDUTAS DO(A) CLIENTE, DE UM(A) MOTORISTA OU EM RELAÇÃO A QUALQUER VEÍCULO. O(A) CLIENTE SERÁ O(A) ÚNICO(A) RESPONSÁVEL POR QUAISQUER OBRIGAÇÕES OU RESPONSABILIDADES EM RELAÇÃO AOS(ÀS) USUÁRIOS(AS) OU TERCEIROS(AS) DECORRENTES DE SUA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE. (caixa alta no original)

E, ainda, a Uber estabelece que o cadastramento no aplicativo não garante ao trabalhador qualquer garantia de que ele será acionado para a prestação de serviços, ou mesmo que os serviços serão ininterruptos ou livre de erros:

9.2. ISENÇÃO DE GARANTIAS. A UBER OFERECE, E O(A) CLIENTE ACEITA, OS SERVIÇOS DA UBER, O APLICATIVO DE MOTORISTA E OS DISPOSITIVOS DA UBER “TAL COMO SE ENCONTRAM” E “CONFORME DISPONÍVEIS”. A UBER NÃO DECLARA, ASSEGURA OU GARANTE QUE QUALQUER ACESSO POR CLIENTES OU MOTORISTAS OU USO DOS SERVIÇOS DA UBER, DO APLICATIVO DE MOTORISTA OU DOS DISPOSITIVOS DA UBER: (A) SERÁ ININTERRUPTO OU LIVRE DE ERROS;

¹¹¹ Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital, obtidos nos documentos juntados com a contestação no processo nº 1000109-16.2020.5.02.0066, em trâmite perante a 66ª Vara do Trabalho de São Paulo.

OU (B) RESULTARÁ EM QUAISQUER SOLICITAÇÕES DE VIAGEM. (caixa alta no original)

Isentando-se, novamente, pelos eventuais atos dos usuários dos serviços de transporte fornecidos pelo trabalhador:

9.2. (...) AS FUNÇÕES DA UBER SÃO APENAS DE UMA INTERMEDIACÃO SOB DEMANDA E SERVIÇOS CORRELATOS, NÃO SE RESPONSABILIZA, AUTORIZA OU DÁ GARANTIAS QUANTO A AÇÕES OU OMISSÕES DOS(AS) USUÁRIOS(AS) QUE POSSAM SOLICITAR OU RECEBER SERVIÇOS DE TRANSPORTE DO(A) CLIENTE OU QUALQUER MOTORISTA NOS TERMOS DO PRESENTE. (caixa alta no original).

Embora a Uber se isente de qualquer responsabilidade pelos serviços prestados pelos trabalhadores ou pelos usuários, a plataforma oferece nas viagens realizadas pelo aplicativo um seguro de Acidentes Pessoais de Passageiros (APP)¹¹² para usuários, motoristas parceiros e entregadores parceiros, **sem custo adicional**. Segundo relatado no *website* da empresa,¹¹³ por meio de uma parceria com a Chubb Seguros Brasil, S.A., o seguro cobre os trabalhadores desde o momento em que se deslocam para buscar o usuário, e também os usuários a partir de seu embarque da viagem até o momento em que esta é encerrada. Para os entregadores parceiros a cobertura começa a partir do momento em que saem para realizar uma entrega e buscar o pedido no restaurante até à finalização da entrega do pedido junto ao local indicado pelo usuário.

Nos Termos e Condições, como era de se esperar, há **cláusula explícita indicando que não há relação de emprego entre o trabalhador e a empresa**, indicando que a Uber apenas intermediaria o serviço de transporte e seria responsável pelo processamento dos pagamentos do usuário ao trabalhador, em uma relação jurídica entre “empreendedores independentes”, de modo que o contrato entre as partes “(...) não é um contrato de trabalho, nem cria uma relação de trabalho”. Eis o teor da Cláusula 13.1:

13. Relação entre as partes

13.1. Exceto como expressamente previsto neste Contrato, no que diz respeito à Uber agir como o agente limitado de cobrança de pagamento, apenas para fins de cobrança de pagamentos devidos pelos(as) Usuários(as) em favor do(a) Cliente, **a relação entre as partes nos termos deste Contrato é de empreendedores independentes**. As partes concordam expressamente que: (a) **o presente Contrato não é um contrato de trabalho, nem cria uma relação de trabalho (inclusive sob a perspectiva da lei trabalhista, tributária ou da segurança social)**, entre a Uber e o(a) Cliente ou entre a Uber e qualquer Motorista; e (b) não existe nenhuma relação de joint venture,

¹¹² Seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros garantido pela CHUBB SEGUROS BRASIL S.A. – CNPJ: 03.502.099/0001-18, Cód. SUSEP: 0651-3 – Nº Processo SUSEP: 15414.003392.2009-11, contratado por UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, CNPJ: 17.895.646/0001-87.

¹¹³ Endereço eletrônico: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-seguro-para-uber/>. Acesso em 20.07.2020.

parceria, ou agência entre a Uber e o(a) Cliente ou a Uber e qualquer Motorista. (grifos nossos)

A Uber – assim como as demais plataformas digitais, adota um sistema de cadastramento simples e rápido, para fácil acesso aos trabalhadores. Os requisitos de cadastramento estão elencados no site, por meio de itens gráficos, com a indicação do que é preciso para se cadastrar:

Para dirigir	Para fazer entregas
<p>☆</p> <p>Requisitos</p> <ul style="list-style-type: none"> • CNH com a observação Exerce Atividade Remunerada (EAR); • Veículo de acordo com os requisitos de sua cidade; • Aprovação na checagem de antecedentes criminais a partir do envio do seu documento. 	<p>☑</p> <p>Documentos necessários</p> <ul style="list-style-type: none"> • Carteira Nacional de Habilitação (CNH) válida com a observação "EAR" (A Permissão Para Dirigir - PPD não é válida); • Certificado de registro e licenciamento de veículo (CRLV); • Documentos específicos de acordo com a legislação de cada cidade (caso exigido).
	<p>☑</p> <p>Passo a passo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cadastre-se rapidinho pelo app ou pelo site; • Envie os documentos pedidos e aguarde a ativação na plataforma. O processo pode levar até 7 dias úteis.

Figura 1 - Requisitos cadastramento Uber. ¹¹⁴

E quais os passos para começar a trabalhar, indicando que “Comece a dirigir”, “É fácil começar”:

Comece a dirigir
É fácil começar

- 1. Cadastre-se e envie sua CNH**
Vamos precisar de uma foto de sua Carteira Nacional de Habilitação (CNH) com a observação "Exerce atividade remunerada - EAR".
Não aceitamos Permissão Para Dirigir (PPD), apenas CNH permanente.
[Cadastre-se](#)
- 2. Verificação de segurança**
Utilizamos as informações da sua CNH para verificar sua elegibilidade na plataforma.
- 3. Envie seu CRLV e baixe o aplicativo**
Após ser aprovado, basta nos enviar uma foto de seu CRLV e ficar online.
Caso não tenha um veículo você pode alugar com desconto em uma de nossas locadoras parceiras.
[Alugue um veículo](#)

Figura 2 - Como começar a trabalhar com a Uber. ¹¹⁵

Com efeito, nos Termos de Uso, a indicação dos requisitos para o cadastramento na plataforma são mais específicos, suscitando a necessidade de características adicionais, mesmo que subjetivas, como “possuir um nível de formação, treinamento e conhecimento apropriado e atualizado para prestar Serviços de Transporte de forma profissional com a devida

¹¹⁴ Endereço eletrônico: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/>. Acesso em 19.07.2020.

¹¹⁵ Endereço eletrônico: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/>. Acesso em 19.07.2020.

competência, zelo e diligência” e “manter padrões elevados de profissionalismo, serviço e cortesia.”:

3.1. Requisitos do(a) Motorista. O(A) Cliente reconhece e concorda que cada Motorista sempre deverá: (a) possuir e manter (i) uma carteira de motorista válida com o nível adequado de certificação para operar o Veículo designado para tal Motorista, e (ii) todas as licenças, permissões, aprovações e autorizações aplicáveis ao(à) Cliente e/ou Motorista requeridas para a prestação dos Serviços de Transporte de passageiros a terceiros(as) no Território; (b) possuir um nível de formação, treinamento e conhecimento apropriado e atualizado para prestar Serviços de Transporte de forma profissional com a devida competência, zelo e diligência; e (c) manter padrões elevados de profissionalismo, serviço e cortesia. O(A) Cliente reconhece e concorda que cada Motorista poderá ser submetido(a) a determinadas verificações de segurança e histórico de direção, de tempos em tempos, para que esse(a) Motorista esteja elegível a prestar, e permaneça elegível a prestar, Serviço de Transporte. O(A) Cliente reconhece e concorda que a Uber reserva o direito de, a qualquer momento e a seu exclusivo critério, desativar ou ainda restringir um(a) Motorista de acessar ou utilizar o Aplicativo de Motorista ou os Serviços da Uber caso o(a) Cliente ou referido Motorista deixe de cumprir os requisitos fixados no presente Contrato ou no Adendo de Motorista.

No que se refere à liberdade de atuação do trabalhador ao utilizar o aplicativo, os Termos e Condições Gerais adotam a premissa expressa de que não há qualquer tempo mínimo atuação na plataforma digital, como se vislumbra na cláusula 2.4: “(...) O(A) Cliente e seus(as) Motoristas detêm o **direito exclusivo de determinar quando e por quanto tempo cada um(a) deles(as) utilizará o Aplicativo de Motorista ou os Serviços da Uber**”. Embora não conste nos Termos de Uso, em março de 2020 a Uber passou a adotar um modelo de **controle de horas máximas de utilização do aplicativo pelos trabalhadores**. Em notícia divulgada no blog da empresa, indica-se que “A nova ferramenta vai fornecer notificações ao motorista quando ele se aproximar do limite de 12 horas online conduzindo o veículo em um único dia. Atingido esse limite, ele será automaticamente desconectado e não poderá utilizar o aplicativo pelas seis horas seguintes. Passado esse período, o motorista pode ficar online novamente para receber solicitações de viagem”¹¹⁶, afirmando que a medida tem como objetivo a sensibilização dos trabalhadores sobre a necessidade de segurança no trânsito.

Também nos termos da Cláusula 2.4 há a indicação de que o trabalhador não tem obrigação de aceitar todas as ofertas de trabalho: “O(A) Cliente e seus(suas) Motoristas **manterão a faculdade, através do Aplicativo de Motorista, de aceitar, recusar ou ignorar a solicitação de um(a) Usuário(a)** para Serviços de Transporte através dos Serviços da Uber”, indicando, ainda, a possibilidade de “**cancelar um pedido aceito para Serviços de Transporte**, através do Aplicativo de Motorista”, desde que “sujeito às políticas de

¹¹⁶ Endereço eletrônico: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-lanca-ferramenta-que-limita-o-tempo-online-do-motorista-dirigindo-usando-o-aplicativo-para-promover-seguranca-viaria/>. Acesso em 02.08.2020.

cancelamento da Uber vigentes na ocasião.” Uma crítica usualmente realizada contra a empresa Uber era a ausência de transparência sobre o destino do usuário do aplicativo, o que tornava a recusa do trabalhador meramente aleatória, sem a real possibilidade de escolha das viagens que pretendia realizar. Essa questão, contudo, parece ter sido superada por outra recente alteração no aplicativo, sendo que a partir de 23 de julho de 2020, a Uber passou a indicar aos trabalhadores, antes do início da viagem, a região do destino final do próximo trajeto e sinalizar se o usuário que fez a solicitação tiver poucas viagens no aplicativo, com o propalado objetivo de “ser ainda mais transparente, fornecendo mais informações aos milhares de motoristas parceiros que usam o app para gerar renda no Brasil sem prejudicar a experiência dos usuários”¹¹⁷.

Como é fato notório, há um sistema de avaliação e classificação dos motoristas cadastrados na plataforma digital Uber, sendo que **a empresa se reserva ao direito de manter ativos apenas os cadastros dos motoristas que atingirem e mantiverem uma nota mínima atribuída pelos usuários**, de acordo com os critérios por ela estabelecidos, baseados na “avaliação média mínima aceitável pela Uber para o território”, para a garantia de que os usuários “tenham acesso a serviços de alta qualidade”:

2.6.1. O(A) Cliente reconhece e concorda que: (i) após prestar Serviços de Transporte, o aplicativo móvel da Uber solicitará ao(à) Usuário(a) que faça uma avaliação desse Serviço de Transporte, do(a) Motorista e, opcionalmente, comente esse Serviço de Transporte e o(a) Motorista; e (ii) após a prestação de Serviços de Transporte, o aplicativo solicitará ao(à) Motorista que faça uma avaliação do(a) Usuário(a) e, opcionalmente, comente sobre esse(a) Usuário(a). O Cliente deverá instruir todos(as) os(as) Motoristas a fazerem avaliações e comentários de boa fé.

2.6.2. O(A) Cliente reconhece que **a Uber deseja que os(as) Usuários(as) tenham acesso a serviços de alta qualidade** por meio do aplicativo móvel da Uber. Para continuar a receber acesso ao Aplicativo de Motorista e aos Serviços da Uber, **o(a) Motorista reconhece que precisará manter uma avaliação média, dada pelos(as) Usuários(as), que exceda a avaliação média mínima aceitável pela Uber para o Território, conforme for atualizada pela Uber, a qualquer momento e a seu exclusivo critério (“Avaliação Média Mínima”)**. Caso a média de avaliação do(a) Motorista fique abaixo da Avaliação Média Mínima, a Uber notificará o(a) Cliente poderá dar ao(à) Motorista, a critério da Uber, um prazo limitado para que eleve sua média de avaliação para acima da Avaliação Média Mínima. Caso o(a) Motorista não eleve sua média de avaliação acima da Avaliação Média Mínima no prazo que lhe foi concedido (se for o caso), **a Uber poderá desativar o acesso desse(a) Motorista ao Aplicativo de Motorista e aos Serviços da Uber**. Ademais, o(a) Motorista reconhece e concorda que se o Motorista deixar reiteradamente de aceitar solicitações de Usuário(a) para Serviços de Transporte enquanto o(a) Motorista estiver conectado(a) ao Aplicativo de Motorista isso cria uma experiência negativa para os(as) Usuários do Aplicativo móvel Uber. Assim sendo, o(a) Cliente concorda e assegura que, caso um(a) Motorista não deseje aceitar solicitações de Usuários para Serviços de

¹¹⁷ Endereço eletrônico: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/destino-final-e-informacao-sobre-novos-usuarios-estao-disponiveis-para-motoristas-parceiros-de-todo-o-brasil/>. Acesso em 02.08.2020.

Transporte por um período de tempo, esse(a) Motorista deverá se desconectar do Aplicativo de Motorista. (grifos nossos)

No início da prestação de serviços no Brasil, a Uber cobrava uma taxa fixa de cada viagem realizada pelos trabalhadores, mas, posteriormente, houve uma alteração na política da empresa, sendo que a taxa devida pelo motorista à plataforma digital é variável, de acordo com a política vigente à época. De acordo com a Cláusula 4.2.a. e 4.2.b., a taxa de serviços é a soma da “Parcela Variável do Serviço de Transporte: preço básico acrescido da distância (...) e/ou quantidade de tempo” e “Parcela Fixa do Serviço de Transporte”. Com efeito, embora a Uber indique que o pagamento da viagem ocorra diretamente pelo usuário ao trabalhador (o que de fato ocorre no caso das viagens pagas em dinheiro), tem-se que os Termos de Uso indicam que a Uber constitui um “agente limitado de cobrança de pagamento” do motorista:

4.1.2. O (A) Cliente: (i) nomeia a Uber como agente limitado de cobrança de pagamento do(a) Cliente unicamente com a finalidade de aceitar o Preço, Pedágios aplicáveis e, dependendo da região e/ou se solicitado pelo(a) Cliente, cobranças, tarifas, taxas, impostos e/ou contribuições governamentais devidas, ou cobranças de aeroportos do(a) Usuário em nome do(a) Cliente através da funcionalidade de processamento de pagamentos facilitada pelos Serviços da Uber; e (ii) concorda que o pagamento feito pelo(a) Usuário(a) para a Uber será considerado como um pagamento feito diretamente pelo(a) Usuário ao(à) Cliente. Não obstante, a Uber concorda em transferir para o(a) Cliente, em uma periodicidade pelo menos semanal: (a) o Preço deduzido da Custo Fixo e da Taxa de Serviço aplicável; (b) os Pedágios; e (c) dependendo da região e do local da prestação dos Serviços de Transporte, certas cobranças, tarifas, taxas, impostos e/ou contribuições governamentais devidas, ou cobranças de aeroportos. Na hipótese do(a) Cliente ter algum acordo em separado, outros montantes poderão ser deduzidos do Preço antes da remessa ao(à) Cliente (por exemplo, pagamentos de financiamento de veículos, pagamentos de locação cumprimento de ordens judiciais, tarifas de uso de dispositivos móveis, etc).

Consoante a Cláusula 4.5., a Uber reserva o direito de alterar o cálculo do e os componentes do preço a qualquer momento, com base em “fatores do mercado local”. A Uber enviará um aviso trabalhador, sendo que “O uso continuado dos Serviços da Uber depois de qualquer mudança no Cálculo do Preço constituirá a concordância do(a) Cliente em relação a mencionada alteração”. A Uber também se reserva ao direito de ajustar unilateralmente o preço de uma viagem realizada pelo trabalhador, sob solicitação do usuário, indicando, tão somente, que “a decisão da Uber de reduzir ou cancelar o Preço qualquer que seja deve ser exercida de forma razoável”:

4.6. (...) (i) ajustar o Preço para uma situação específica dos Serviços de Transporte (por exemplo, Motorista pegou uma rota ineficiente, o(a) Motorista não conseguiu concluir corretamente uma etapa específica dos Serviços de Transporte no Aplicativo de Motorista, erro técnico nos Serviços da Uber, etc.); ou (ii) cancelar o Preço para uma etapa específica dos Serviços de Transporte (por exemplo, um(a) Usuário(a) foi cobrado(a) por Serviços de Transportes que não foram prestados em caso de uma queixa do(a) Usuário(a), fraude, etc.). A decisão Uber de reduzir ou cancelar o Preço qualquer que seja deve ser exercida de forma razoável.

Por fim, no que se refere à forma de encerramento do contrato de intermediação digital, tem-se que, nos termos da Cláusula 12.2., “qualquer uma das partes poderá terminar o presente Contrato: (a) sem motivo, a qualquer momento, mediante envio de notificação à outra parte com 7 (sete) dias de antecedência; (b) imediatamente, sem aviso prévio, por descumprimento deste Contrato pela outra parte; ou (c) imediatamente, sem aviso prévio, em caso de insolvência ou falência da outra parte”. Além disso, a Uber poderá encerrar o contrato, sem aviso prévio ao trabalhador, caso ele deixe de se qualificar, segundo a legislação aplicável, ou as normas e políticas da Uber, para a prestação de serviços de transporte ou para conduzir o veículo.

4.2.2. Termos de uso Loggi

A empresa Loggi Tecnologia Ltda., conhecida como Loggi¹¹⁸, assim como a Uber, indica, nos termos de uso, que sua atividade principal é o fornecimento de serviços de tecnologia aos motociclistas que desejarem obter serviços por meio da intermediação do aplicativo. Nesse sentido, a cláusula 1.2:

1.2. A Plataforma têm por finalidade oferecer aos cadastrados (“Usuário”) serviços que visam disponibilizar ao Usuário um ambiente virtual que o aproxime de prestadores autônomos (“Condutores Autônomos”) de serviços de transporte de pequenas cargas, documentos, alimentos e produtos (“Frete”), por meio das tecnologias e ferramentas disponibilizadas pela Loggi. Dessa forma, os serviços prestados pela Loggi a seus Usuários e ao Condutor Autônomo (“Serviços”) incluem (i) o licenciamento/disponibilização da Plataforma e seu respectivo software, viabilizando o acesso e uso individuais de todas suas funcionalidades, (ii) agenciamento, recebimento por conta e ordem de terceiros, (iii) serviço de cobrança dos valores dos fretes a serem realizados pelos Condutores Autônomos em favor dos Usuários e (iv) manutenção e suporte adequado para uso da Plataforma e assessoramento remoto para utilização da Plataforma.

Em várias passagens dos Termos de Uso, a Loggi também se isenta de qualquer responsabilidade pela prestação dos serviços, indicando se tratar, meramente, de empresa que intermedia o contato entre o motociclista e o cliente final, como na cláusula 3.7: “Salienta-se que o contrato de transporte será firmado exclusivamente entre Condutor Autônomo e Usuário, sem qualquer responsabilidade da Loggi inclusive pela inexecução ou execução defeituosa do transporte”, assim como na Cláusula 1.3, que indica que “(...) a Loggi não possui qualquer responsabilidade pelo serviço de Frete, pelos conteúdos transportados ou pela conduta das partes envolvidas”:

1.3. Cada serviço de Frete é contratado diretamente pelo Usuário contratante deste serviço de forma independente, sem que a Loggi participe do contrato de transporte ou por ele se responsabilize. Desta forma, **o Condutor Autônomo e o Usuário**

¹¹⁸ Endereço eletrônico: <https://www.loggi.com/termos-condutor-autonomo/>. Acesso em 12.06.2020.

reconhecem neste ato, conforme aplicável, que a Loggi não possui qualquer responsabilidade pelo serviço de Frete, pelos conteúdos transportados ou pela conduta das partes envolvidas, incluindo a relação entre o Usuário e o Condutor Autônomo por meio da Plataforma. **A Loggi apenas propicia um ambiente virtual que permite a aproximação entre Usuários e Condutores Autônomos**, de forma que o Usuário possa contratar diretamente o Condutor Autônomo para realização de serviços de Frete, sob única e exclusiva responsabilidade do Condutor Autônomo. (grifos nossos)

Considerando que a Loggi rechaça a premissa de que realizaria contrato de transporte, ela se isenta dos riscos inerentes aos serviços de transporte em si, como os “riscos decorrentes do transporte de materiais ilícitos, perigosos, dinheiro e/ou cheque, produtos muito valiosos, animais, armas de fogo ou munições, materiais inflamáveis ou combustíveis, drogas, entorpecentes, explosivos, joias e qualquer outro tipo de produto proibido pela legislação, costumes e moralidade”:

3.3. O Condutor Autônomo reconhece e tem consciência de todos os riscos envolvidos na prestação dos serviços de Frete e **tem ciência de todos os cuidados necessários e razoavelmente esperados de um profissional desta área, inclusive no que se refere aos riscos decorrentes do transporte de materiais ilícitos, perigosos, dinheiro e/ou cheque, produtos muito valiosos, animais, armas de fogo ou munições, materiais inflamáveis ou combustíveis, drogas, entorpecentes, explosivos, joias e qualquer outro tipo de produto proibido pela legislação, costumes e moralidade, sendo seu o ônus referente a toda e qualquer despesa e prejuízo decorrentes da prestação do Frete**, exonerando a Loggi de qualquer responsabilidade, já que a sua adesão à Plataforma Loggi é feita de livre e espontânea vontade para otimizar seus serviços, inexistindo qualquer ingerência da Loggi na prestação do serviço de transporte, que é contratado diretamente e de forma autônoma entre o Condutor Autônomo e o Usuário. (grifos nossos)

Indicando ser de responsabilidade do trabalhador todos os aspectos da prestação de serviços, como disponibilização de equipamentos, custos com despesas operacionais e impostos, cumprimento de determinações legais, e, novamente, responsabilização pelo objeto do frete:

3.4. É de inteira responsabilidade do Condutor Autônomo: (a) dispor dos ativos, equipamentos técnicos e operacionais necessários para realizar o Frete; (b) arcar com todas as despesas, custos, taxas, impostos e contribuições relativas à manutenção e operação de seu veículo, incluindo gastos com combustível, limpeza, ferramentas, equipamentos, impostos, vistorias, consertos, revisões, além de pagamento de eventuais pedágios, estacionamentos e/ou qualquer outra taxa decorrente da prestação do serviço; (c) dispor e operar os equipamentos técnicos e operacionais necessários para acessar a Plataforma Loggi, tais como aparelho de telefone celular de modelo que seja compatível com a Plataforma, conexão à internet móvel, pacote de dados, GPS, entre outros; (d) cumprir com todas as obrigações exigidas por lei relativas ao transporte de cargas, incluindo, mas não se limitando, a manter sua documentação regularizada e atualizada para a prestação dos serviços de frete; (e) manter totalmente atualizados seus dados cadastrais e documentações perante a Loggi, seja pelo esgotamento da vigência dos mesmos, aquisição de novo veículo, linha telefônica móvel, mudança de endereço, entre outro, e (f) responsabilizar-se pelo objeto do Frete, bem como por qualquer valor disponibilizado pelo Usuário ao Condutor Autônomo com relação ao frete, incluindo, mas não se limitando, valores a serem utilizados para pagamento de taxas em cartórios e correios.

De forma semelhante à Uber, a Loggi não garante ao trabalhador que aderir à sua plataforma a oferta de qualquer serviço de frete, ou mesmo que o seu serviço será “ininterrupto, seguro ou isento de erros”:

6.1. O Condutor Autônomo declara ter plena ciência de que a Loggi não dará qualquer garantia a respeito do Serviço contratado conforme este T&C, em particular, que a Loggi não garante que (i) o uso do Serviço será ininterrupto, seguro ou isento de erros; ou (ii) o uso do Serviço proporcione qualquer performance ou atenda a qualquer expectativa. Portanto, por meio deste T&C, a Loggi apenas oferece ao Condutor Autônomo seus Serviços, não havendo qualquer garantia entre as partes, incluindo de resultado ou de número mínimo de serviços de frete realizados.

Sendo que a Loggi estabelece que o trabalhador (chamado nos Termos e Condições de “condutor autônomo”) não é empregado, mas, sim, profissional autônomo, como consta na Cláusula 6.2:

6.2. Considerando que o Condutor Autônomo é um profissional autônomo, a Loggi não será, em nenhum momento, responsável por quaisquer consequências, prejuízos, lucros cessantes ou danos causados ao veículo ou ao próprio Condutor Autônomo em virtude dos serviços de Frete, sejam eles disponibilizados e aceitos ou não através do uso da Plataforma Loggi.

O que é explicitado, de forma direta, na Cláusula 7.1, que parte das premissas de que o trabalhador aderiu à plataforma “por sua única e exclusiva vontade”, que a plataforma e suas ferramentas “não são essenciais para o desenvolvimento de suas atividades econômicas” e que “não há qualquer relação hierárquica, de dependência, subordinação ou trabalhista” entre o trabalhador e a Loggi, explicitando, adiante, que a relação entre as partes se trata de “relação estritamente cível de prestação de Serviços pela Loggi em favor do Condutor Autônomo” (Cláusula 7.1.1) e que o trabalhador é “responsável pelos seus custos operacionais, despesas, taxas, contribuições e impostos” (Cláusula 7.2):

7. Inexistência de Vínculo Trabalhista

7.1. Como profissional independente e que adere à Plataforma Loggi por sua única e exclusiva vontade, o Condutor Autônomo atesta que a Plataforma Loggi e suas ferramentas não são essenciais para o desenvolvimento de suas atividades econômicas e que não há qualquer relação hierárquica, de dependência, subordinação ou trabalhista entre o Condutor Autônomo e a Loggi, podendo prestar livremente e sem ingerência da Loggi os seus serviços, inclusive podendo livremente prestar serviços de frete, para quem desejar prestar, não havendo exclusividade.

7.1.1. Ambas as partes têm total ciência de que a relação entre elas não possui nenhuma das características previstas em lei para reconhecimento do vínculo empregatício, tratando-se de relação estritamente cível de prestação de Serviços pela Loggi em favor do Condutor Autônomo conforme a conveniência do Condutor Autônomo com relação a estes Serviços.

7.2. As partes deste T&C são independentes entre si e cada uma é inteiramente responsável pelos seus custos operacionais, despesas, taxas, contribuições e impostos relativos à manutenção de sua empresa e atividade.

Embora a Loggi se isente de qualquer responsabilidade trabalhista em relação ao trabalhador, a empresa possui um seguro de acidentes pessoais que abrange incidentes ocorridos em rotas intermediadas pela plataforma:

14. Seguro de Acidentes Pessoais

14.1. O Condutor Autônomo reconhece que a plataforma Loggi mantém um seguro pessoal para o Motociclista, com cobertura, nos termos e limites da apólice, de invalidez permanente total ou parcial por acidente e morte acidental, desde que o sinistro tenha ocorrido em rota regular intermediada pela Plataforma, e que eventual pagamento de indenização pela seguradora ao Motociclista será feito sem qualquer assunção de responsabilidade pela Loggi e será deduzido de qualquer eventual futura outra indenização reclamada decorrente daquele mesmo incidente.

Na tentativa de cristalizar qualquer discussão sobre a atividade da empresa, ao fim dos Termos e Condições de Uso da Loggi, há ainda uma cláusula (17.8), que reforça que a Loggi não se trata de uma empresa de transporte: “Resta ciente o Condutor Autônomo que a Loggi não contrata serviços de transporte diretamente e nem se responsabiliza por ele, sendo que sequer possui em seu objeto social ou atividade econômica de serviços desta natureza.”

A plataforma Loggi indica, de forma bastante simples e didática, os passos para o cadastramento dos chamados Condutores Autônomos:

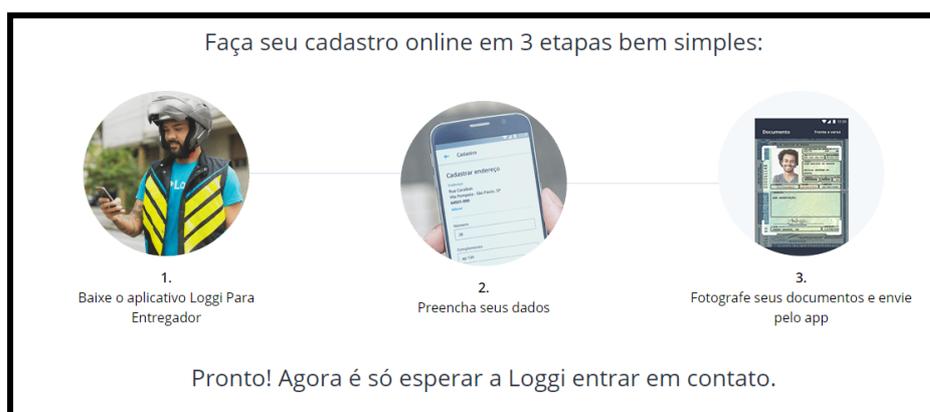


Figura 3 - Cadastramento Loggi.¹¹⁹

O site da plataforma Loggi não indica, contudo, a necessidade de um perfil específico para o cadastramento do motofretista na plataforma, em especial, a idade mínima de 21 anos e atuação como Microempreendedor Individual com CNAE relacionado à serviços de entregas, e, em alguns casos específicos, certificado de capacitação do condutor (CONDUMOTO) e licença da motocicleta ou autorização (licença para a motocicleta ser utilizada neste tipo de serviço), como consta nos Termos e Condições de Uso:

3. Pré-requisitos, Documentação e Responsabilidades do Condutor Autônomo

¹¹⁹ Endereço eletrônico: <https://www.loggi.com/entregadores/>. Acesso em 19.07.2020.

3.1. Para validação e conclusão do cadastro do Condutor Autônomo na Plataforma Loggi, o Condutor Autônomo deverá preencher os requisitos abaixo arrolados e disponibilizar na Plataforma Loggi os seguintes documentos, de forma a comprovar sua regularidade como Condutor Autônomo:

a) Se Motociclista: Obrigatoriamente, (i) deverá ter ao menos 21 (vinte e um) anos; (ii) ter uma motocicleta com até 10 anos de fabricação; (iii) disponibilizar a CNH – Carteira Nacional de Habilitação com EAR (“exerce atividade remunerada”); (iv) informar placa do veículo; (v) informar CNPJ válido como Microempreendedor Individual (MEI) com CNAE (Classificação Nacional de Atividade Econômica) adequado; (vi) informar conta bancária válida e de sua titularidade e (vii) outros documentos que poderão ser solicitados a qualquer tempo pela Loggi. Ele será denominado, para fins destes T&C de Condutor Autônomo Loggi Start. Facultativamente, poderá apresentar também, além dos documentos (i) a (vii) arrolados anteriormente: (viii) CONDUMOTO – certificado de capacitação do condutor e (ix) Licença da Motocicleta ou Autorização – licença para a motocicleta ser utilizada neste tipo de serviço. Neste caso, então, será denominado, para fins destes T&C de Condutor Autônomo Loggi Prime.

E os requisitos específicos para o cadastramento do trabalhador motorista profissional, autônomo ou motorista nos termos da Lei nº 11.422/2007:

b) Se Motorista:

b.1) Motorista (motorista profissional, autônomo e regularizado perante a Lei Federal nº 11.442/2007): (i) RNTRC – Registro Nacional de Transportadores Rodoviários de Cargas; (ii) CRLV – Certificado de Registro e Licenciamento do Veículo em categoria “Aluguel”; (iii) CNPJ válido com CNAE (Classificação Nacional de Atividade Econômica) adequado e (iv) além de outros documentos que poderão ser solicitados a qualquer tempo pela Loggi.

A Loggi indica, nos Termos de Uso, que o trabalhador/condutor tem completa liberdade de definição dos dias e horários de utilização do aplicativo, assim como tem total liberdade para aceitar ou negar um pedido de frete:

3.8. Fica a critério exclusivo do Condutor Autônomo a forma como ele usufruirá da Plataforma Loggi, de forma que o Condutor Autônomo tem total liberdade para decidir: (i) a escolha do momento em que se conectará à Plataforma Loggi; (ii) por quanto tempo ficará disponível na Plataforma Loggi; (iii) a opção de aceitar ou negar o serviço de frete, e (iv) o horário, local e quantidade de acessos à Plataforma. O Condutor Autônomo reconhece que não existe qualquer participação da Loggi nas escolhas do Condutor Autônomo, podendo o Condutor Autônomo acessar e usufruir da Plataforma Loggi como melhor lhe couber desde que respeitados os limites e finalidade deste T&C.

Embora o trabalhador tenha ampla liberdade para a realização dos serviços, deverá seguir as regras impostas pela Loggi, de acordo com os Termos de Uso, incluindo o dever de “4.5. (...) agir com respeito com os demais entregadores, permitindo a utilização pacífica do aplicativo por todos os interessados” e “4.6. (...) se compromete a observar o dever de urbanidade cívica, atentando regras de funcionamento e boa convivência dos estabelecimentos que venha a visitar para a retirada e entregas de fretes, respeitando os Usuários, destinatários finais, empregados, terceiros e qualquer pessoa que tenha contato durante a utilização do aplicativo”.

A Loggi indica que não realiza o pagamento aos trabalhadores diretamente, mas, tão somente, presta um “serviço de cobrança dos valores dos fretes a serem realizados pelos Condutores Autônomos em favor dos Usuários”, nos termos da Cláusula 1.2 dos Termos e Condições. Com efeito, na Cláusula 8.1., há a especificação do serviço de cobrança prestado, que será realizado mediante a emissão de nota fiscal em favor do trabalhador:

8.1. A Loggi prestará ao Condutor Autônomo serviço de cobrança conforme previstos no subitem “(iii)” do item “1.2.”. Em razão deste serviço, será retido mensalmente um percentual variável sobre o valor total dos fretes realizados, e, junto a isso, a Loggi emitirá contra o Condutor Autônomo uma nota fiscal do valor retido. Esse serviço será oferecido em duas modalidades, cabendo ao Condutor Autônomo escolher a que melhor lhe aprouver, quais sejam:

a) Repasse Mensal: Nesta modalidade, a Loggi efetuará a cobrança dos valores dos fretes em nome do Condutor Autônomo, repassando-lhe tais valores até o 8º dia útil do mês subsequente ao mês da realização dos fretes.

b) Repasse Semanal: Nesta modalidade, a Loggi efetuará a cobrança dos valores dos fretes em nome do Condutor Autônomo, repassando-lhe tais valores semanalmente, sempre entre as quartas-feiras e sextas-feiras das semanas subsequentes as semanas das realizações dos fretes concluídos, entendo-se por isso o período de meia noite de segunda-feira até as 23h59 do domingo. Nesta modalidade, além da retenção prevista no item “8.1”, a Loggi efetuará a retenção de R\$ 8,90 a cada repasse semanal realizado em favor do Condutor Autônomo, desde que haja um saldo mínimo de R\$ 9,90.

Em relação ao descadastramento na plataforma, há a referência à possibilidade de rescisão imotivada (na qual qualquer uma das partes poderá encerrar a parceria sem justificativa ou aviso prévio) e de rescisão motivada (na qual qualquer uma das partes poderá encerrar a parceria em caso de descumprimento das normas contratuais ou caso a outra parte lhe cause danos ou prejuízos):

16. Suspensão de acesso ou descredenciamento da plataforma

16.1. Qualquer uma das Partes, poderá, a qualquer momento, solicitar IMOTIVADAMENTE o encerramento da relação mediante descadastro do Condutor Autônomo da Plataforma, sem qualquer ônus e sem que seja devido o pagamento de qualquer valor adicional, sem necessidade de justificativa e/ou aviso prévio.

16.2. Qualquer uma das Partes, poderá, a qualquer momento, solicitar MOTIVADAMENTE o encerramento da relação mediante descadastro do Condutor Autônomo, sem qualquer ônus e sem necessidade de aviso prévio, quando a outra Parte: (i) não observar o disposto nestes Termos e/ou na legislação aplicável; (ii) dar causa a danos e/ou prejuízos, diretos ou indiretos a Parte contrária.

A Loggi, ao contrário da maioria das plataformas digitais, **não possui um sistema de pontuação dos trabalhadores** a ela vinculados. Contudo, vislumbra-se que, indiretamente, a avaliação dos usuários é levada em consideração para a permanência do trabalhador na plataforma, tendo em vista que, nos termos da Cláusula 16.3., a Loggi poderá descadastrar o trabalhador se ele “for citado, de forma recorrente, em reclamações dos usuários” por violação aos Termos de Uso:

16.3. A Loggi poderá descadastrar definitivamente ou inativar temporariamente o acesso do Condutor Autônomo à Plataforma, conforme o caso, sem notificação prévia, quando o Condutor Autônomo: (i) fizer mau uso, uso indevido ou abusivo da Plataforma; (ii) **for citado, de forma recorrente, em reclamações dos Usuários da plataforma por conta da inobservância destes T&C** e, em especial, das cláusulas 4.10 a 4.16 e 15.1.; (iii) causar danos e/ou prejuízos, diretos ou indiretos, a terceiros ou a própria Loggi, devido a atos ou omissões na utilização da Plataforma ou na realização das Entregas; (iv) em função de ordem judicial ou requisição legal por autoridade pública competente; (v) por modificação da Plataforma, do cadastro do Condutor Autônomo ou do modal utilizado por ele que implique impossibilidade de realização das Entregas pelo Condutor Autônomo; (vi) por caso fortuito, força maior ou questões de segurança; (vii) **pela suposta prática de qualquer infração de trânsito ou conduta que implique risco de segurança do trânsito**; e (viii) em razão de divergência ou fraude quanto aos dados e às informações prestados quando do cadastro na plataforma.

A Loggi possui uma política bastante restrita para os casos de suspeita de fraude no uso da plataforma digital, indicando que “15.1. A Loggi não tolerará, em hipótese alguma, condutas fraudulentas por parte do Condutor Autônomo, podendo impedir, suspender ou desativar, de forma temporária ou definitiva o seu acesso à Plataforma, até conclusão de investigação interna”. No caso de suspeita de fraude, a Loggi poderá bloquear temporariamente o trabalhador, sem prévio aviso ou justificativa, até a confirmação da regularidade da conduta:

16.5. A Loggi poderá alterar o status de disponibilidade do Condutor Autônomo, tornando-o offline por um determinado período de tempo, sem necessidade de justificativa ou aviso prévio, quando constatar automaticamente qualquer tipo atividade que indique que o Condutor Autônomo esteja usando indevidamente o aplicativo.

Sendo que na hipótese de fraude, o trabalhador não fará jus a qualquer indenização ou compensação, mas apenas ao recebimento dos valores dos fretes efetivamente realizados:

16.4. O Condutor Autônomo não fará jus a qualquer indenização ou compensação pelo descadastramento ou inativação temporária de seu acesso à Plataforma, sem prejuízo, todavia, do recebimento dos valores integrais devidos pelas Entregas já realizadas, com exceção dos casos de fraude e em linha com o disposto no item 15.

4.2.3. Termos de uso Parafuzo

A plataforma da empresa Parafuzo Tecnologia e Intermediação de Serviços, conhecida apenas como “Parafuzo”¹²⁰, intermedia serviços domésticos em geral, como limpeza e montagem de móveis, com preços pré-estabelecidos no sistema.

Segundo os Termos de Uso da plataforma, “a Parafuzo disponibiliza, por meio de site ou aplicativo, um canal que possibilita a seus Clientes a contratação de Serviços de caráter doméstico a serem realizados por Profissionais autônomas”. Essas profissionais (sempre

¹²⁰ Endereço eletrônico: <https://parafuzo.com/termos-de-uso/>. Acesso em 10.07.2020.

tratadas no feminino) são classificadas como “Pessoa física (com CPF) ou jurídica (com MEI) que pode receber, aceitar e rejeitar ofertas de Serviços ou utilizar outras funcionalidades da Plataforma.” Há, nos Termos de Uso, **indicação expressa da ausência de vínculo de emprego entre as trabalhadoras e a plataforma**, como se vislumbra na Cláusula 2.aa: “A Parafuzo não possui funcionários dedicados a serviços domésticos, prestando como serviços o licenciamento de suas plataformas proprietárias por meio de assinaturas e também serviços de intermediação sob demanda.”, embora, em momento posterior, haja a indicação de que as trabalhadoras que atuam na plataforma digital passam por algum tipo de seleção, por meio do compromisso genérico de que:

A Parafuzo se compromete em empreender seus melhores esforços para buscar em seu banco de credenciados as melhores Profissionais cadastradas, de acordo com a adequação entre o Serviço específico requerido e as qualificações da Profissional. (Cláusula 2.ab.i)

Como nas demais plataformas digitais, os Termos de Uso da Parafuzo incluem uma cláusula genérica de isenção de responsabilidade da plataforma digital por eventuais danos sofridos pelos trabalhadores: “2.ab. A Parafuzo não faz nenhum tipo de garantia e nem se responsabiliza por quaisquer danos sofridos por Profissionais ou Clientes relativos à prestação dos Serviços acordados por meio de sua Plataforma”, assim como se ausenta da responsabilidade pelos serviços prestados:

Ao aceitar estes Termos de Uso, o Cliente concorda que a função da Parafuzo é simplesmente de lhe indicar Profissionais qualificadas para a prestação dos Serviços, de forma que a responsabilização pela qualidade e eficiência do Serviço é exclusiva da Profissional autônoma indicada (Cláusula 2.ab.iii)

Segundo o website da plataforma digital Parafuzo, para o cadastro dos trabalhadores (ou, como consta em todas comunicações da empresa, das trabalhadoras), seria necessário, tão somente, celular, conta bancária e comprovante de residência em nome da trabalhadora:

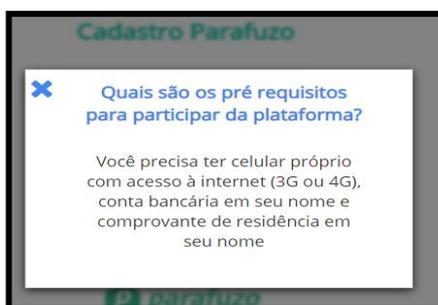


Figura 4 - Cadastramento Parafuzo.¹²¹

¹²¹ Endereço eletrônico: <https://www.parafuzopartners.com/cadastro-taskers-v3>. Acesso em 19.07.2020.

De acordo com os Termos de Uso da Parafuzo, “para que o Cliente ou a Profissional possa utilizar a Plataforma é necessário realizar um cadastro prévio em que forneça voluntariamente suas informações pessoais, tais como: nome, endereço, e-mail e telefone, bem como quaisquer outros dados necessários para criação de uma Conta individual”, sendo que a profissional deverá ser aprovada em um “Período de Adaptação”, condição que “permanece até o momento em que a profissional recebe sua terceira avaliação positiva”.

Com efeito, os trabalhadores da Parafuzo devem pagar uma taxa administrativa de adesão à plataforma:

Condições Exclusivas do Período de Adaptação:

6.a. Profissionais de todos serviços exceto montagem de móveis:

Uma taxa de R\$ 29,50 será descontada de cada um dos três primeiros serviços que o profissional parceiro realizar pela plataforma, como taxa administrativa de adesão à Plataforma, totalizando o valor R\$ 88,50

6.b. Profissionais de montagem de móveis:

Uma taxa de R\$ 9,90 será descontada de cada um dos três primeiros serviços que o profissional parceiro realizar pela plataforma, como taxa administrativa de adesão à Plataforma, totalizando o valor R\$ 29,70

Sendo que, além da taxa de adesão, a plataforma digital impõe a obtenção de uma pontuação mínima para que o trabalhador seja aprovado no período de experiência da prestação de serviços, **com critérios bastante rigorosos**, como a impossibilidade de faltas no período de adaptação ou a impossibilidade de o trabalhador ficar por mais de uma semana sem prestar serviços por meio do aplicativo, a representar certa ingerência adicional na atividade do trabalhador:

6.c. Além das condições gerais acima, Profissionais em Período de Adaptação precisam estar cientes que a ocorrência de algumas situações implicam em inativação da Conta, como:

Profissional receber avaliações 1, 2 e 3.

Profissional Faltar uma vez.

Profissional passar 7 dias ou mais sem realizar Serviços.

Curiosamente, nos Termos e Condições da plataforma digital Parafuzo, **não há indicação do valor que será devido aos trabalhadores**. Há, tão somente, a informação relativa à inscrição dos profissionais em um “Plano de Assinaturas”, que garantiria condições mais favoráveis aos trabalhadores diante do pagamento de uma quantia mensal de R\$ 22,00:

Profissionais que aderiram ao Plano de Assinatura para Profissionais recebem acesso direto a um pacote de vantagens, exclusivos e intransferíveis, imediatamente após sua inclusão na assinatura. Algumas das vantagens são descritas abaixo:

Extrato de Avaliações: Toda Profissional assinante recebe no fim do mês um extrato com o detalhamento de suas avaliações recebidas no mês.

Lista de Serviços Disponíveis: a Profissional assinante pode acessar uma lista de todos os serviços disponíveis para o mesmo dia e também o dia seguinte e aceitá-los automaticamente pelo app.

A diária será alocada na agenda da Profissional, desde que ela esteja com cadastro ativo e nota acima da nota mínima.

A lista é atualizada a cada 15 minutos aproximadamente. Conseqüentemente, é possível que um serviço que consta como disponível não possa mais ser aceito porque alguma outra Profissional o solicitou antes.

Avaliação de Clientes com Comentários: Profissionais assinantes podem realizar avaliações dos Clientes de forma mais detalhada com comentários

Pagamento: O pagamento é realizado de forma automática e renovado de forma mensal. A cobrança do valor acontecerá sempre no 5º dia útil do mês. O valor cobrado é de R\$ 22,00 para profissionais que oferecem serviços de limpeza e R\$10,00 para profissionais que oferecem exclusivamente serviços de montagem. Profissionais que oferecem ambos os serviços pagarão R\$22,00 de mensalidade. Profissionais com nota 4.9 ou superior no serviço em que teve mais avaliações e que possuem no mínimo 6 meses de atividade na plataforma, a contar a partir do seu primeiro serviço concluído, estarão isentas da cobrança, a partir de 13 de Janeiro de 2020.

Embora a informação não seja disponibilizada nos Termos da plataforma, ou mesmo no site da empresa, foi possível apurar¹²² de que a Parafuzo retém a porcentagem de 15% dos serviços prestados pelos trabalhadores, sendo que é a Parafuzo que estabelece os valores devidos pelos serviços prestados, de acordo com os detalhes do serviço contratado pelo usuário. Veja-se, a título de exemplo, uma oferta de serviços de faxina para o usuário do aplicativo:

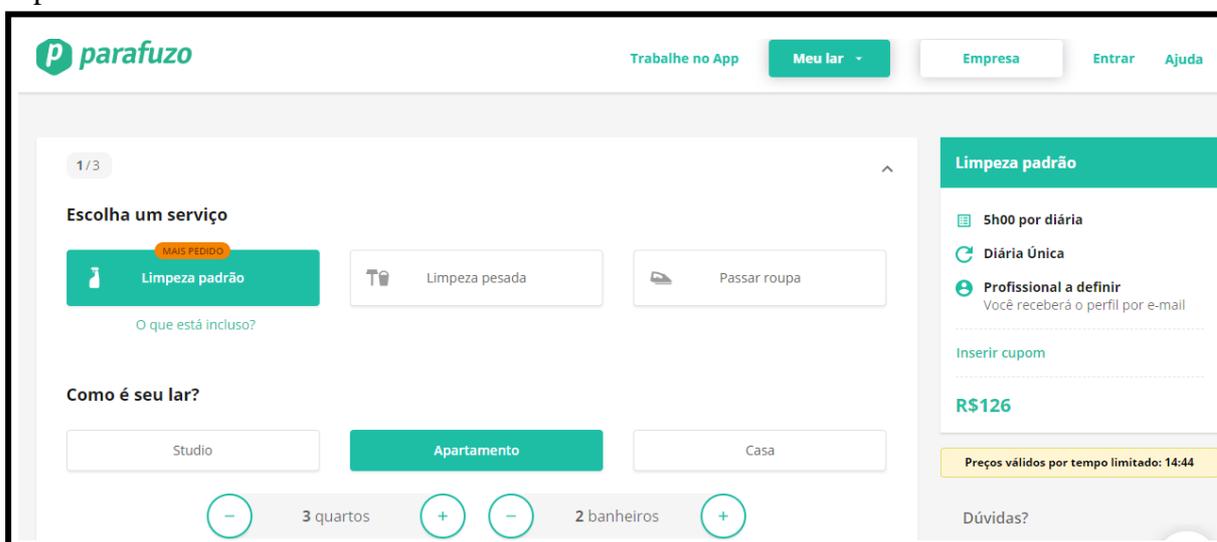


Figura 5 - Exemplo de contratação de serviço de limpeza na Parafuzo.¹²³

¹²² Nesse sentido, entrevista do CEO da Parafuzo para a revista Pequenas Empresas, Grandes Negócios, de 09.02.2017: <https://revistapegn.globo.com/Banco-de-ideias/Servicos/noticia/2017/02/plataforma-conecta-pessoas-que-precisam-do-servico-de-um-diarista.html>. Acesso em 15.07.2020.

¹²³ Endereço eletrônico: <https://parafuzo.com/limpeza/contratar/padrao/>. Acesso em 19.07.2020.

No que se refere ao sistema de avaliação, tem-se que o trabalhador poderá receber uma nota de 1 a 5 do usuário do serviço:

A Profissional concorda em ter seus Serviços avaliados, de forma anônima, pelos Clientes na Plataforma.

Todo Cliente será solicitado a realizar a Avaliação após cada Serviço.

O Cliente poderá atribuir uma Avaliação com pontuação de 1 (um) a 5 (cinco), além de comentários livres.

O Cliente não possui obrigação de realizar tal Avaliação.

Embora a avaliação do trabalhador não seja obrigatória, poderá influenciar na sua permanência na plataforma digital, sendo que, como se verificará abaixo, a não ser que o profissional atinja “nota média mínima de 4.50”, não receberá novas ofertas até que sua nota esteja acima do mínimo, ou seja, conseqüentemente, **estará impedido de atuar na plataforma.**

A plataforma digital Parafuzo possui uma ampla política de penalidades e cobranças de multas aos trabalhadores, com a finalidade de “garantir o bom funcionamento da plataforma” em casos de “cancelamento, falta ou reagendamento” (Cláusula 2.j.). Em resumo, conforme disponibilizado nos próprios Termos e Condições de uso da plataforma, essas são as ações que a empresa pode realizar para punição do trabalhador:

Situação	Ação da Parafuzo
Profissional recebe nota 1, 2 e 3 durante Período de Adaptação	Conta da Profissional é inativada
Profissional falta uma vez durante Período de Adaptação	Conta da Profissional é inativada
Profissional passa 7 dias ou mais sem realizar Serviços durante Período de Adaptação	Conta da Profissional é inativada
Profissional não tem idade mínima de 18 anos.	Profissional não é credenciada
Profissional com dados apresentados divergentes do informado	Profissional não é credenciada ou Conta da Profissional é inativada
Profissional atinge Nota média menor que Nota mínima de 4.50. A nota mínima pode variar.	Profissional não recebe novas ofertas até que sua Nota esteja acima do mínimo.
Profissional possui 2 ou mais suspeitas de furto	Conta da Profissional é inativada
Reclamação de assédio da Profissional ou do Cliente, e sem boletim de ocorrência, ou seja, somente suspeita.	Bloqueio do Cliente ou Profissional suspeito de realizar o assédio. O bloqueio poderá ser retirado posteriormente caso a situação seja esclarecida pelo autor da reclamação.
Reclamação de assédio e com boletim de ocorrência	Conta do Cliente ou da Profissional é inativada da plataforma
Profissional comete dano material e se recusa a pagar pelo prejuízo, pela primeira vez	Conta da Profissional é marcada
Profissional comete dano material e se recusa a pagar pelo prejuízo, pela segunda vez ou mais	Conta da Profissional é inativada
Se, por qualquer fonte, descobirmos que a Profissional tenta Fechar Por Fora um Serviço com o Cliente, na primeira vez.	Conta da Profissional é inativada

Se, por qualquer fonte, descobrirmos que o Cliente tenta Fechar Por Fora um Serviço com a Profissional.	Parafuzo irá cobrar o valor do último Serviço semelhante. Se não pagar, a Conta do Cliente é inativada
Profissional possui 3 ou mais multas dentro de um período de 90 dias corridos por: Cancelamento (no mesmo dia do Serviço) e/ou Faltas	Conta da Profissional é inativada
Falta do Cliente: Cliente se atrasa ou não recebe a Profissional até 30 minutos depois do início do Serviço agendado	Profissional recebe o valor acordado pela realização do serviço limitado a um total de 60 reais, como critério compensatório. Cliente é cobrado pelo valor integral do Serviço
Profissional não realiza Serviços há 30 dias	Conta da Profissional é inativada
Profissional se atrasa ao Serviço mais do que o período de tolerância de 20 minutos e Cliente aceita se adequar ao novo horário	Alguns casos possíveis: Profissional deve compensar o período de atraso no fim do Serviço ou Profissional vai receber pelas horas trabalhadas apenas.
Profissional se atrasa mais do que o período de tolerância de 20 minutos e cliente não aceita recebê-la	Profissional não recebe pelo serviço e Cliente é reembolsado ou o serviço é reagendado com outro profissional que aceite o serviço, a critério do Cliente
Profissional não responde após 3 tentativas de contato da Parafuzo sobre o atraso no Serviço	Será considerado falta
Profissional ou Cliente não aceita os Termos de Uso ou sua versão após atualização	Profissional não é credenciada, ou Conta da Profissional ou Cliente é inativada
Profissional se recusa a atender algum Cliente mediante sua raça, gênero, orientação sexual, raça, cor, etnia, religião, procedência nacional, idade ou deficiência.	Conta da Profissional é inativada
Cliente se recusa a atender alguma Profissional mediante sua raça, gênero, orientação sexual, raça, cor, etnia, religião, procedência nacional, idade ou deficiência.	Conta do Cliente é bloqueada da Plataforma
Profissional tratou o Cliente, outros Profissionais ou qualquer membro do time da Parafuzo de forma desrespeitosa ou ofensiva.	Conta da Profissional é inativada
Cliente tratou a Profissional ou qualquer membro do time da Parafuzo de forma desrespeitosa ou ofensiva.	Conta do Cliente é bloqueada da Plataforma
Nota mínima dos Serviços Limpeza Padrão: 4.5 Passadoria: 4.5 Limpeza Pesada: 4.5 Limpeza Pós-Obra e Pré-Mudança: 4.5 Limpeza Comercial: 4.5 Montagem de móveis: 4.5	Abaixo dessa nota, a Profissional não recebe ofertas desses respectivos Serviços
Material de Limpeza Pós-obra / Pré-mudança: Se Profissional não levar os materiais para o Serviço	Profissional não recebe pelo Serviço e Cliente é reembolsado ou o serviço é reagendado com outro profissional que aceite o serviço, a critério do Cliente
Profissional consumiu produtos/serviços na casa do Cliente, sem a permissão do Cliente. Pela primeira vez.	Conta da Profissional é marcada
Profissional consumiu produtos/serviços na casa do Cliente, sem a permissão do Cliente. Pela segunda vez ou mais	Conta da Profissional é inativada
Parafuzo detecta que as informações cadastrais da Profissional estão desatualizadas.	Conta é inativada, se a Profissional não regularizar as informações no prazo de 7 dias
Animal de Estimação (pet) do Cliente comete algum tipo de distúrbio à Profissional	Cliente se responsabiliza pelos atos de seu(s) pet(s)
Cliente deve informar se existe pets na casa.	Se não informar, Conta do Cliente poderá ser inativada

Se a Parafuzo não conseguir contato com Profissional, via telefone ou Chat, por mais de 3 dias seguidos	Profissional é bloqueada de receber novas ofertas até regularizar situação
Profissional fornece dados de Geolocalização para garantir sua segurança ou outros usos.	Se não fizer, o acesso da Profissional ao aplicativo é vedado, e a Profissional não é credenciada ou Conta da Profissional é inativada
Profissional se responsabiliza por manter seu telefone de contato ativo e atualizado a todo momento.	Conta da Profissional poderá ser inativada, se as informações estiverem desatualizadas
Nota do Cliente abaixo de 4.0	Conta do Cliente é inativada
Cliente utiliza desconto de novo Cliente quando não poderia	Valor do desconto do cupom é cobrado de volta. Se não pagar, Conta do Cliente é inativada
Cliente não possui os materiais necessários em casa	Limpeza será cobrada normalmente e a Profissional poderá escolher realizar o trabalho da melhor forma possível. O cliente abre mão de reclamar dessa diária.
Cliente fazendo uso de dados cadastrais falsos para solicitar Serviços	Multa de 100 reais e Conta do Cliente é inativada
Acesso indevido à conta de outras Profissionais	Conta da Profissional é inativada
Atendimento recebe avaliação negativa de Profissional por parte de outras Profissionais, pela primeira ou segunda vez	Conta da profissional é marcada
Atendimento recebe avaliação negativa de Profissional por parte de outras Profissionais, pela terceira vez ou mais	Conta da Profissional é inativada
Profissional acumula Multas em aberto no valor de R\$ 90	Conta da Profissional é inativada até o pagamento das Multas em aberto
Cancelamento de Serviço, por parte da Profissional, após as 10h (10 horas da manhã) do dia anterior ao agendado	Multa de R\$ 10
Cancelamento de Serviço, por parte da Profissional, após as 20h (oito horas da noite) do dia anterior ao agendado	Multa de R\$ 20
Cancelamento de Serviço, por parte da Profissional, no mesmo dia do agendado	Multa equivalente a metade do valor acordado pela realização do Serviço, ou valor integral do serviço no caso de Limpeza Express.
Falta, por parte da Profissional, no Serviço agendado.	Multa equivalente a metade do valor acordado pela realização do Serviço, ou valor integral do serviço no caso de Limpeza Express.
Cancelamento de Serviço, por parte do Cliente, com menos de 24 horas de antecedência do horário agendado	Multa de R\$ 40
Reagendamento de Serviço, por parte do Cliente, com menos de 24 horas de antecedência do horário agendado	Multa de R\$ 40
Alteração da duração do Serviço, por parte do Cliente, com menos de 24 horas de antecedência do horário agendado	Multa de R\$ 40

A Parafuzo pode encerrar a parceria unilateralmente, em qualquer momento, sem aviso prévio: “A Profissional concorda que a Conta (desde a etapa de Credenciamento até e durante o período ativo) pode ser anulada, caso as condições destes Termos sejam descumpridas pela Profissional” (Cláusula 2.ad.). A Parafuzo também se reserva o direito de suspender ou cancelar, a qualquer momento, o acesso à conta do trabalhador em caso de “comprovada fraude, obtenção de benefício ou vantagem de forma ilícita ou pelo não cumprimento de quaisquer das condições destes Termos de Uso ou da legislação aplicável” (Cláusula 2.m.).

4.2.4. Termos de uso DogHero

A plataforma digital Doghero¹²⁴, nome fantasia da Doghero Agência Online de Serviços para Animais de Estimação Ltda., fornece, através de seu site e aplicativo, uma plataforma online que conecta os donos de cachorros a “apaixonados por cachorros que desejam hospedar cachorros em sua casa e/ou oferecer outros serviços relacionados a cachorros”. Segundo o extenso conteúdo dos Termos e Condições Gerais da plataforma,

2. A DOGHERO, por meio da Plataforma, realiza o agenciamento entre Usuários e Anfitriões: os Anfitriões se registram e criam seus perfis na Plataforma, descrevendo os serviços relacionados a cachorros por eles prestados, e os Usuários, após se registrarem na Plataforma, podem examinar os perfis dos Anfitriões e, eventualmente, se assim desejarem, contratar os serviços relacionados a cachorros por eles prestados, que incluem, dentre outros, hospedagem temporária de cachorros, creche para cachorros e serviços associados, no conforto das instalações privadas dos Anfitriões (doravante referidos como “Serviços”).

A Doghero apenas disponibiliza o espaço para o encontro entre o anfitrião e o usuário, não se responsabilizando pela prestação de serviços (“a DOGHERO não tem controle sobre a conduta dos Usuários, Anfitriões, cães, donos de cães ou funcionários e colaboradores dos Anfitriões, não sendo responsável, em nenhuma hipótese, a este respeito”):

2. (...) Portanto, Usuários e Anfitriões expressamente reconhecem e concordam que a DOGHERO não é parte de quaisquer acordos celebrados entre os Usuários e os Anfitriões, uma vez que **a atuação da DOGHERO se limita exclusivamente a disponibilizar a Plataforma, a qual é utilizada por livre e espontânea vontade pelos Usuários e Anfitriões.** A DOGHERO também não atua como corretora, representante comercial, distribuidora e/ou seguradora.

Também, assim sendo, Usuários e Anfitriões expressamente reconhecem e concordam que **a DOGHERO não tem controle sobre a conduta dos Usuários, Anfitriões, cães, donos de cães ou funcionários e colaboradores dos Anfitriões, não sendo responsável, em nenhuma hipótese, a este respeito.** (grifos nossos)

Sendo que, em reiteradas passagens, os Termos de Uso indicam a ausência de qualquer responsabilidade da DogHero pela prestação de serviços:

4. (...) A DOGHERO NÃO ATUA COMO SEGURADORA NA RELAÇÃO ENTRE O USUÁRIO E O ANFITRIÃO. A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS PELO ANFITRIÃO CRIA UMA RELAÇÃO CONTRATUAL EXCLUSIVAMENTE ENTRE O USUÁRIO CONTRATANTE E O ANFITRIÃO, NÃO SENDO A DOGHERO PARTE EM REFERIDA RELAÇÃO. (caixa alta no original)

Indicando, inclusive, a ausência de responsabilidade por perdas e danos:

O ANFITRIÃO EXPRESSAMENTE CONCORDA QUE, NO CASO DE QUAISQUER EVENTUAIS PERDAS E DANOS CAUSADOS AO USUÁRIO, À PROPRIEDADE DO USUÁRIO, AO ANFITRIÃO E/OU À PROPRIEDADE DO

¹²⁴ Somos mais de 18.000 heróis espalhados em 800 cidades brasileiras. <https://www.doghero.com.br/hotel-para-cachorro/onde-encontrar>. Acesso em 12.06.2020.

ANFITRIÃO, A DOGHERO NÃO PODERÁ, EM NENHUMA HIPÓTESE, SER RESPONSABILIZADA POR REFERIDAS PERDAS E DANOS.

Como é padrão em todos os Termos e Condições Gerais das plataformas digitais, há cláusula específica que indica a ausência de relação de emprego entre os anfitriões e a Doghero, consignando que “a DOGHERO não é um serviço de emprego e não atua como um empregador de qualquer Usuário e qualquer Anfitrião”:

22. Emprego e Outras Relações

Usuários e Anfitriões expressamente reconhecem e concordam **que a DOGHERO não é um serviço de emprego e não atua como um empregador de qualquer Usuário e qualquer Anfitrião**. Como tal, a DOGHERO não será responsável por quaisquer responsabilidades e tributos relativos a relações de trabalho, incluindo, entre outros, seguro-desemprego, previdência social ou imposto retido na fonte da folha de pagamento em relação aos Serviços (doravante referidas como “Responsabilidades Trabalhistas”). Usuários e Anfitriões expressamente reconhecem e concordam que, se a DOGHERO for considerada responsável por quaisquer Responsabilidades Trabalhistas, o Usuário e/ou o Anfitrião em questão irá reembolsá-la imediatamente e pagar à DOGHERO um montante equivalente, incluindo quaisquer juros ou multas correspondentes.

Da mesma forma, o cadastro e a utilização do Site e/ou da Plataforma, em nenhuma hipótese, cria relações de trabalho, representação comercial, distribuição, corretagem, franquia, joint venture e outras relações de mesmo caráter entre a DOGHERO e os Usuários e Anfitriões. (grifos nossos)

Embora a DogHero forneça, como benefício aos trabalhadores cadastrados na plataforma, um seguro veterinário que garante o reembolso de “despesas relacionadas com eventuais acidentes e ocorrências que resultem em atendimento veterinário de urgência ou emergência para os cachorros hóspedes e cachorros de propriedade do Anfitrião”, a demonstrar a concessão de vantagem extra pela empresa, e, indiretamente, a assunção dos riscos do negócio, a plataforma nega qualquer vinculação com o contrato firmado entre o anfitrião e o usuário:

12. A DOGHERO disponibiliza para Usuários e Anfitriões uma garantia veterinária para reembolsar despesas relacionadas com eventuais acidentes e ocorrências que resultem em atendimento veterinário de urgência ou emergência para os cachorros hóspedes e cachorros de propriedade do Anfitrião (doravante referido como “Cachorro Residente”), desde que necessariamente decorrentes da prestação dos Serviços (doravante referida como “Garantia Veterinária”). A Garantia Veterinária reembolsará ao Anfitrião e/ou ao Usuário as eventuais despesas supracitadas até o limite máximo de R\$5.000,00. Para acionamento da Garantia Veterinária, devem ser necessariamente observadas as Condições Gerais (item 12.1), Condições de Elegibilidade (12.2), Condições de Acionamento (12.3), Casos de Exclusão de Cobertura (12.4), Definições do Casos de Exclusão (12.5), Limitações Gerais (12.6) e Condições de Cobertura para o Cachorro Residente (12.7).

De acordo com os Termos de Uso, para que o Anfitrião esteja apto a se cadastrar na DogHero, os seguintes requisitos deverão ser cumpridos: (a) o Anfitrião deverá ter 18 anos ou mais; (b) o Anfitrião deverá ser pessoa plenamente capaz, no sentido legal, conforme as normas do Código Civil brasileiro; e (c) o Anfitrião deverá possuir todas e quaisquer licenças

e autorizações, licenças e permissões federais, estaduais e municipais necessárias à prestação dos serviços, assim como cumprir todas e quaisquer normas federais, estaduais e municipais relativas à prestação dos serviços.

Ainda segundo os Termos de Uso, após o preenchimento dos dados, a DogHero irá analisar as informações repassadas pelo anfitrião, podendo vetar a criação da página sem a necessidade de prestar quaisquer esclarecimentos, indicando, tão somente, de forma genérica, que “diversos aspectos são considerados pela DogHero na análise das respostas do anfitrião”:

3. (...) Observado o disposto abaixo e nestes Termos, o Anfitrião poderá ter uma página profissional na Plataforma, na qual ficarão listados e descritos os Serviços que o Anfitrião em questão se dispõe a prestar para os Usuários. Para a criação de referida página profissional, a DOGHERO fará, por meio de mecanismo automático constante da Plataforma, uma série de perguntas sobre os Serviços que o Anfitrião em questão se dispõe a prestar para os Usuários, incluindo, entre outros, a sua localização, os animais de estimação próprios (se for o caso), o tipo e disponibilidade de referidos Serviços, bem como os preços e os termos financeiros relacionados. **APÓS O ANFITRIÃO TER FORNECIDO SUAS RESPOSTAS A REFERIDAS PERGUNTAS, A DOGHERO TERÁ DIREITO DE ANALISAR E AVALIAR AS RESPOSTAS DO ANFITRIÃO, PARA APROVAR OU NÃO A CRIAÇÃO DA PÁGINA PROFISSIONAL DO ANFITRIÃO EM QUESTÃO NA PLATAFORMA. DIVERSOS ASPECTOS SÃO CONSIDERADOS PELA DOGHERO NA ANÁLISE DAS RESPOSTAS DO ANFITRIÃO, E CASO A DOGHERO JULGUE, A SEU EXCLUSIVO CRITÉRIO, QUE TAIS RESPOSTAS FORAM INCORRETAS, INSUFICIENTES OU DE QUALQUER OUTRA FORMA INADEQUADAS, A DOGHERO SE RESERVA O DIREITO DE NÃO APROVAR A CRIAÇÃO DA PÁGINA PROFISSIONAL DO ANFITRIÃO EM QUESTÃO, O QUAL FICARÁ IMPOSSIBILITADO DE PRESTAR OS SERVIÇOS POR MEIO DA PLATAFORMA, SEM QUE CAIBA AO ANFITRIÃO QUALQUER INDENIZAÇÃO POR PERDAS E DANOS, INCLUINDO, MAS SEM SE LIMITAR A ISTO, LUCROS CESSANTES, E OUTRAS FORMAS DE INDENIZAÇÃO PREVISTAS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO. AINDA, A DOGHERO SE RESERVA O DIREITO DE NÃO REVELAR E DISCUTIR AS RAZÕES QUE LEVARAM A REFERIDA NÃO APROVAÇÃO DA CRIAÇÃO DA PÁGINA PROFISSIONAL DO ANFITRIÃO.** (caixa alta no original)

Embora não haja explicitação de quais critérios serão analisados pela DogHero no cadastramento dos anfitriões, há a informação de que não serão considerados quaisquer critérios discriminatórios para a vedação da ativação de uma página: “A DOGHERO afirma que nenhuma análise leva em consideração cor, gênero, posição social, orientação sexual, deficiência física e/ou mental, porte físico, posição política e/ou religiosa ou qualquer tipo de aspecto físico, pessoal e social”.

A plataforma realiza **treinamentos obrigatórios** para os anfitriões, que podem ser solicitados “uma ou quantas vezes necessário”, a critério da plataforma digital. Tais treinamentos seriam “treinamentos profissionais (...) relativamente à prestação dos serviços pelos anfitriões” e a negativa na realização dos referidos treinamentos pode “levar à suspensão

ou remoção da página profissional do anfitrião e à suspensão ou remoção do cadastro do anfitrião na plataforma”:

3. (...) OS ANFITRIÕES EXPRESSAMENTE CONCORDAM E RECONHECEM QUE A DOGHERO TERÁ O DIREITO DE SOLICITAR, A QUALQUER MOMENTO, QUE OS ANFITRIÕES REALIZEM, UMA OU QUANTAS VEZES NECESSÁRIO, TREINAMENTOS PROFISSIONAIS DISPONIBILIZADOS PELA DOGHERO RELATIVAMENTE À PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS PELOS ANFITRIÕES, CABENDO À DOGHERO, A SEU EXCLUSIVO CRITÉRIO, DEFINIR O PRAZO PARA QUE OS TREINAMENTOS SEJAM FEITOS PELOS ANFITRIÕES. **OS ANFITRIÕES EXPRESSAMENTE CONCORDAM E RECONHECEM QUE A NÃO REALIZAÇÃO DE REFERIDOS TREINAMENTOS, QUANDO SOLICITADO PELO DOGHERO, PODE LEVAR À SUSPENSÃO OU REMOÇÃO DA PÁGINA PROFISSIONAL DO ANFITRIÃO E À SUSPENSÃO OU REMOÇÃO DO CADASTRO DO ANFITRIÃO NA PLATAFORMA,** FICANDO O ANFITRIÃO EM QUESTÃO IMPOSSIBILITADO DE PRESTAR OS SERVIÇOS POR MEIO DA PLATAFORMA, SEM QUE CAIBA AO ANFITRIÃO QUALQUER INDENIZAÇÃO POR PERDAS E DANOS, INCLUINDO, MAS SEM SE LIMITAR A ISTO, LUCROS CESSANTES, E OUTRAS FORMAS DE INDENIZAÇÃO PREVISTAS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO. (caixa alta original, grifos nossos)

Além disso, eventual quebra de qualquer aspecto contratual entre o trabalhador e a DogHero poderá ensejar a realização, “uma ou mais vezes”, dos “treinamentos profissionais disponibilizados pela DogHero”:

3. (...) QUALQUER ANFITRIÃO QUE INFRINJA ALGUMA REGRA DESCRITA NESTES TERMOS DEVERÁ REALIZAR, UMA OU MAIS VEZES, OS TREINAMENTOS PROFISSIONAIS DISPONIBILIZADOS PELA DOGHERO, A QUAL TEM O DIREITO DE ESCOLHER QUAL OU QUAIS TREINAMENTOS PROFISSIONAIS DEVEM SER FEITOS PELO ANFITRIÃO EM QUESTÃO, CASO SOLICITADO PARA MANTER SUA RESPECTIVA PÁGINA PROFISSIONAL E SEU RESPECTIVO CADASTRO NO SITE E/OU NA PLATAFORMA.

A manutenção da atividade na plataforma **não é condicionada às avaliações dos usuários**, que, embora existam, não são obrigatórias, mas meramente facultativas: “13. Após a conclusão da prestação dos serviços pelo Anfitrião, os Usuários poderão, se desejarem, realizar avaliações do Anfitrião e dos Serviços por ele prestados, as quais ficarão disponíveis para visualização de todos na página pessoal do Anfitrião na Plataforma”. Não obstante no sistema adotado pela DogHero a avaliação dos usuários não seja mandatária para a sua manutenção no sistema, ela é **determinante para o sucesso do trabalhador na plataforma digital**. Isto porque considerando que a DogHero não influencia na escolha do prestador de serviços pelo usuário, tem-se que **os anfitriões mais bem avaliados têm mais chances de obter mais reservas**, e, conseqüentemente, ter a renda aumentada.

Nesse sentido, a DogHero possui um **programa de pontuação e classificação dos anfitriões mais bem avaliados**, chamado de Super-Heróis, por meio da adição de “arte gráfica de uma medalha em suas respectivas páginas profissionais”:

14. A Plataforma da DOGHERO possui o Programa de Super-Heróis, por meio do qual Anfitriões cadastrados na Plataforma podem obter o status de Super-Herói, o qual é indicado pela arte gráfica de uma medalha em suas respectivas páginas profissionais e é conferido automaticamente aos Anfitriões aptos, com base na verificação, por mecanismo automatizado constante da Plataforma, do cumprimento de metas de desempenho e satisfação dos Usuários.

Conforme se vislumbra na própria divulgação da plataforma digital:

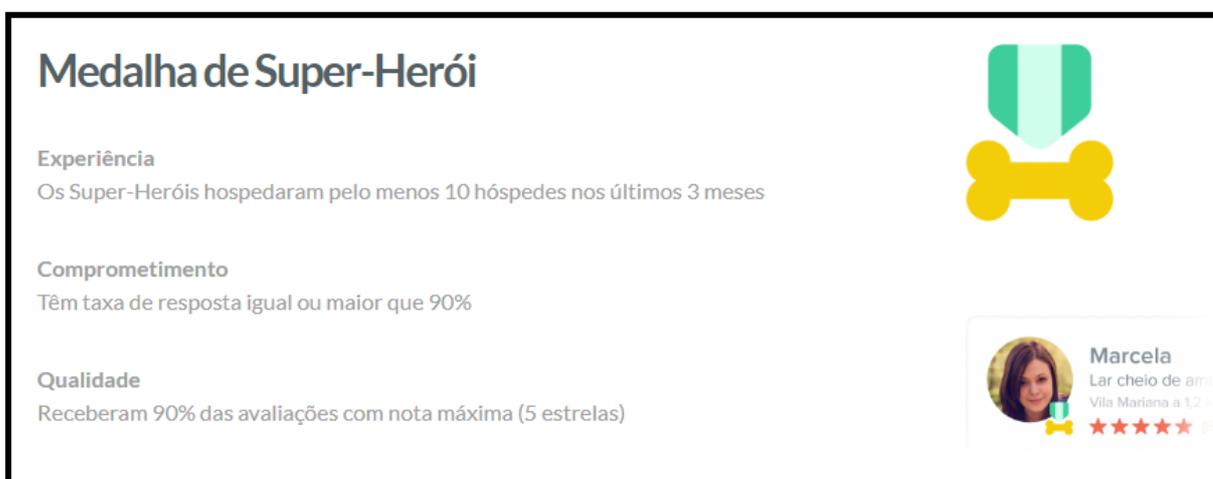


Figura 6 - Medalha de Super-Herói DogHero.¹²⁵

Os requisitos para que um trabalhador obtenha o *status* de Super-Herói são definidos pela empresa de tempos em tempos, sendo que, nos Termos de Uso, constam apenas regras genéricas de enquadramento na referida classificação:

- (a) ter uma página profissional e um cadastro ativo na Plataforma, considerando-se ativo o cadastro do Anfitrião que tiver realizado pelo menos uma hospedagem nos últimos 3 meses, e que referida hospedagem tenha recebido Avaliações positivas;
- (b) atender aos padrões mínimos de desempenho detalhados em seção específica no Site e/ou na Plataforma, os quais poderão ser modificado e/ou atualizados pela DOGHERO a seu exclusivo critério, cabendo aos Anfitriões manterem-se informados e conformarem-se a referidos padrões.

Ainda segundo os Termos de Uso, os trabalhadores serão automaticamente avaliados a cada mês para que se verifique quais anfitriões obtiveram, mantiveram ou perderam seu status de Super-Herói: ou seja, todos os meses, no início de cada mês, o mecanismo automático constante da plataforma verifica se os requisitos foram cumpridos para o período de tempo de 3 meses anteriores à data de checagem. Se um trabalhador possuir todos os requisitos e exigências nesse período, ele **automaticamente** obterá o status de Super-Herói, o

¹²⁵ Endereço eletrônico: <https://herois.doghero.com.br/superherois/>. Acesso em 19.07.2020.

qual durará até a próxima data de checagem (período de um mês). Em caso de o trabalhador deixar de atender aos “requisitos e padrões mínimos de qualificação no período” ou “violat[em] quaisquer das disposições destes Termos ou as regras da comunidade”, perderá, automaticamente, seu status de “Super-herói”:

14. (...) O STATUS DE SUPER-HERÓI SERÁ AUTOMATICAMENTE REVOGADO (A QUALQUER MOMENTO) SE O ANFITRIÃO EM QUESTÃO DEIXAR DE ATENDER AOS REQUISITOS E PADRÕES MÍNIMOS DE QUALIFICAÇÃO NO PERÍODO AVALIADO E/OU VIOLAREM QUAISQUER DAS DISPOSIÇÕES DESTES TERMOS OU REGRAS DA COMUNIDADE QUE SE APLIQUEM AO ANFITRIÃO, SEM QUE CAIBA AO ANFITRIÃO QUALQUER INDENIZAÇÃO POR PERDAS E DANOS, INCLUINDO, MAS SEM SE LIMITAR A ISTO, LUCROS CESSANTES, E OUTRAS FORMAS DE INDENIZAÇÃO PREVISTAS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.

Como contraprestação pelos serviços prestados pela DogHero, os anfitriões devem pagar uma taxa de 25% do serviço ofertado à plataforma. Ressalte-se, contudo, que a plataforma não é responsável pela definição dos valores dos serviços prestados pelo anfitrião, que poderão ser ofertados, por livre e espontânea vontade, pelo trabalhador:

8. O Anfitrião poderá estipular o preço e as condições dos Serviços por ele prestados dentro dos parâmetros permitidos pela Plataforma. A DOGHERO cobrará uma taxa de serviço de 25% do valor de cada Serviço efetivamente prestado pelo Anfitrião, para cobrir os custos de processamento do pagamento e administração do Site e da Plataforma (doravante referida como “Taxa de Serviço”). COMO UM ANFITRIÃO, VOCÊ CONCORDA CONTRATUALMENTE QUE A PRIMEIRA, ASSIM COMO TODAS E QUAISQUER FUTURAS RESERVAS COM USUÁRIO CADASTRADO NO SITE E/OU NA PLATAFORMA DA DOGHERO SERÃO NECESSARIAMENTE FEITAS POR MEIO DO SITE E/OU DA PLATAFORMA. O DESCUMPRIMENTO DESSA OBRIGAÇÃO SERÁ INTERPRETADO COMO UMA TENTATIVA, POR PARTE DO ANFITRIÃO, DE SE ESQUIVAR DO PAGAMENTO DA TAXA DE SERVIÇO, E PODERÁ RESULTAR EM SUSPENSÃO OU REMOÇÃO DA PÁGINA PROFISSIONAL DO ANFITRIÃO E EM SUSPENSÃO OU REMOÇÃO DO CADASTRO DO ANFITRIÃO NA PLATAFORMA.

Há, ainda, liberdade de atuação dos anfitriões quanto aos dias e horas de trabalho, sendo que o anfitrião poderá obter pela política de cancelamentos que entender mais adequada:

(a). Flexível - 100% de restituição se o Usuário cancelar antes de deixar o(s) cachorro(s) hóspede(s) na instalação do Anfitrião, ou antes do serviço prestado pelo Anfitrião começar. Se a hospedagem for cancelada após iniciada (ou no momento de deixar o(s) cachorro(s)), 50% de restituição será dada para os primeiros 7 dias que ainda não foram utilizados, e 100% de restituição para os dias adicionais.

(b). Moderada - 100% de restituição se o Usuário cancelar até três dias antes (até 12:00h) do início da hospedagem. Se a hospedagem for cancelada após isso, 50% de restituição será dada para os primeiros 7 dias de hospedagem e 100% de restituição para os dias adicionais.

(c). Rígida - 100% de restituição se o Usuário cancelar até uma semana antes (até 12:00h) do início da hospedagem. Se a hospedagem for cancelada após isso, 50% de restituição será dada pelos primeiros 7 dias de hospedagem e 100% de restituição para os dias adicionais.

Há, contudo, discricionariedade da DogHero para interferir na política de cancelamento adotada pelo anfitrião: “A DOGHERO reserva o direito de analisar todos os casos e estabelecer exceções em relação à política de cancelamento escolhidas pelos Anfitriões, e se assim for determinado por qualquer funcionário da equipe da DOGHERO, anular a política de cancelamento de um Anfitrião.”

Por outro lado, a política de cancelamentos requeridos pelo DogHero ao anfitrião é bastante rígida, podendo ocasionar até mesmo a exclusão da plataforma, como nos casos de “cancelamentos feitos após o início da reserva feita pelo Usuário e confirmada pelo Anfitrião que resultam em remoção do(s) cachorro(s) hóspede(s) das instalações do Anfitrião”:

9. (...) Como Anfitrião, você expressamente reconhece e concorda com as regras abaixo acerca de cancelamentos, por parte do Anfitrião, de reservas de Serviços feitas por Usuários:

(a). Cancelamentos a 7 dias ou menos do início da reserva feita pelo Usuário e confirmada pelo Anfitrião resultarão em uma revisão da página profissional do Anfitrião e do cadastro do Anfitrião na Plataforma e possível suspensão ou exclusão da página profissional do Anfitrião e do cadastro do Anfitrião na Plataforma;

(b). Cancelamentos a 2 dias ou menos do início da reserva feita pelo Usuário e confirmada pelo Anfitrião resultarão em suspensão ou exclusão imediata da página profissional do Anfitrião e do cadastro do Anfitrião na Plataforma;

(c). Dois ou mais cancelamentos em um período de 3 meses ou menos resultarão em suspensão ou remoção da página profissional do Anfitrião e do cadastro do Anfitrião na Plataforma;

(d). Cancelamentos a 14 dias ou menos de feriados nacionais resultarão em suspensão ou remoção da página profissional do Anfitrião e do cadastro do Anfitrião na Plataforma; e

(e). Cancelamentos feitos após o início da reserva feita pelo Usuário e confirmada pelo Anfitrião que resultam em remoção do(s) cachorro(s) hóspede(s) das instalações do Anfitrião resultarão em suspensão imediata do Registro a não ser em casos de agressividade do(s) cachorro(s) e emergências, o que deverá ser comprovado pelo Anfitrião em questão e avaliado, a exclusivo critério da DOGHERO.

Há disposição expressa, de todo modo, informando que o anfitrião poderá **recusar receber o animal**, desde que haja justificativa, enviando e-mail fundamentado à DogHero:

5. (...) Assim sendo, desde que efetivamente informando a DOGHERO por e-mail em contato@doghero.com.br, o Anfitrião poderá recusar o pedido de reserva dos Serviços feito pelo Usuário, cujos cachorros sejam: (a). animais anti sociais, que manifestem agressividade, ou que impossibilitem o manejo e tratamento; (b). animais portadores de doenças contagiosas ou suspeitos de estarem infectados; (c). fêmeas no cio ou que entrarão no cio durante as datas de hospedagem; e (d). animais capazes de pular muros com 1,70m de altura. (cláusula 5).

Por fim, no que tange à política de desativações, a DogHero se reserva ao direito de, unilateralmente, rescindir o contrato de intermediação digital, como ocorre com as demais

plataformas digitais, permitindo, de toda forma, o cancelamento e a desativação do cadastro na plataforma digital por ambas as partes:

20. A DOGHERO PODERÁ, A SEU EXCLUSIVO CRITÉRIO, COM OU SEM JUSTA CAUSA, COM OU SEM AVISO PRÉVIO E EM QUALQUER MOMENTO: (A). RESCINDIR ESTES TERMOS OU O ACESSO DE USUÁRIOS E ANFITRIÕES AO SITE E/OU À PLATAFORMA; E (B). SUSPENDER, DESATIVAR OU CANCELAR O CADASTRO DE USUÁRIOS E ANFITRIÕES NO SITE E/OU NA PLATAFORMA.

(...)

Ainda, Usuários e Anfitriões poderão cancelar seus respectivos cadastros no Site e/ou na Plataforma a qualquer momento, enviando um e-mail para contato@doghero.com.br. No entanto, Usuários serão pessoalmente responsáveis por quaisquer pedidos, registros ou transações pendentes feitas ou encargos incorridos antes de referido cancelamento. (caixa alta no original)

4.2.5. Termos de uso GetNinjas

Por fim, a empresa GetNinjas Atividades de Internet Ltda. (“GetNinjas”), se autointitula como uma pessoa jurídica de direito privado prestadora de **serviços de anúncios online**, realizados entre *promitentes* contratantes e *promitentes* prestadores de serviço. Por intermédio dos Termos e Condições Gerais de Uso¹²⁶, a GetNinjas apresenta aos contratantes e aos trabalhadores (todos em conjunto denominados “usuários”) as condições essenciais para o uso dos serviços oferecidos na plataforma. Segundo o *website* do GetNinjas, a empresa é a “maior plataforma de contratação de serviços do Brasil”, que realiza a intermediação entre profissionais que pretendem realizar algum tipo de serviço especializado (incluído nas categorias de assistência técnica, aulas, autos, consultoria, design/tecnologia, eventos, moda e beleza, reformas, saúde e serviços domésticos) e os tomadores de serviços que pretendem contratá-los.

A plataforma digital indica como objeto dos serviços por ela disponibilizados “permitir aos Contratantes que utilizem a Plataforma para livremente e sem direcionamento ou interferência busquem orçamentos de Prestadores”. Ainda segundo os Termos e Condições, na Cláusula 2, a plataforma digital indica, a todo momento, que **o contato e a negociação entre o trabalhador (ou a empresa) e o usuário é livre de qualquer tipo de interferência**, sendo que a plataforma não interfere, em qualquer momento, no contrato entre as partes, incluindo na definição de “**condição, valor, qualidade, forma ou prazo de contratação**”:

GetNinjas, portanto, possibilita que os Usuários contatem-se e negociem entre si diretamente, sem intervir no contato, na negociação ou na efetivação dos negócios,

¹²⁶ Endereço eletrônico: <https://www.getninjas.com.br/termos-de-uso>. Acesso em 01.06.2020.

não sendo, nesta qualidade, fornecedor de quaisquer Serviços anunciados por seus Usuários na Plataforma.

Na qualidade de classificado de Serviços, GetNinjas não impõe ou interfere em qualquer negociação sobre condição, valor, qualidade, forma ou prazo na contratação entre os Contratantes e Prestadores, tampouco garante a qualidade, ou entrega dos Serviços contratados entre os Usuários.

A GetNinjas – como as demais plataformas digitais – “15.1. (...) não se responsabiliza por vícios ou defeitos técnicos e/ou operacionais oriundos do sistema do Usuário ou de terceiros” e “15.2. (...) não é responsável pela entrega dos Serviços anunciados pelos Prestadores na Plataforma”. Há ainda cláusula abrangente de isenção de responsabilidade, indicando que “15.3. GetNinjas tampouco se responsabiliza pela existência, quantidade, qualidade, estado, integridade ou legitimidade dos Serviços oferecidos ou contratados pelos Usuários”.

A GetNinjas estabelece que não poderá ser responsabilizada pelo efetivo cumprimento das obrigações assumidas pelos usuários, sendo que “15.5. Os Usuários reconhecem e aceitam que, ao realizar negociações com outros Usuários, fazem-no por sua conta e risco, reconhecendo o GetNinjas como mero fornecedor de serviços de disponibilização de espaço virtual para anúncio dos Serviços ofertados por terceiros”, embora, nos Termos de Uso, a plataforma digital faça a ressalva de que “15.7. Por se tratar de negociações realizadas por meio eletrônico entre dois Usuários que não se conheciam previamente à negociação, GetNinjas recomenda que toda transação seja realizada com cautela e prudência”.

Não há indicação prévia dos requisitos para o cadastramento do profissional ou da empresa no website do GetNinjas. Nos Termos de Uso há apenas a indicação de que “é necessário o preenchimento completo de todos os dados pessoais exigidos por GetNinjas no momento do cadastramento, para que o Usuário esteja habilitado a utilizar a Plataforma” (Cláusula 3.1.), informando, ainda, que “é de exclusiva responsabilidade dos Usuários fornecer, atualizar e garantir a veracidade dos dados cadastrais, não cabendo a GetNinjas qualquer tipo de responsabilidade civil e criminal resultante de dados inverídicos, incorretos ou incompletos fornecidos pelos Usuários” (Cláusula 3.2.). De forma genérica, a plataforma indica que poderá solicitar documentação adicional aos usuários:

3.3. GetNinjas se reserva o direito de utilizar todos os meios válidos e possíveis para identificar seus Usuários, bem como de solicitar dados adicionais e documentos que estime serem pertinentes a fim de conferir os dados pessoais informados.

Além de indicar que a plataforma se reserva ao direito de suspender ou bloquear o usuário caso “considere um cadastro, ou as informações nele contidas, suspeito de conter dados errôneos ou inverídicos”:

3.4. Caso GetNinjas considere um cadastro, ou as informações nele contidas, suspeito de conter dados errôneos ou inverídicos, GetNinjas se reserva o direito de suspender, temporária ou definitivamente, o Usuário responsável pelo cadastramento, assim como impedir e bloquear qualquer publicidade ou cadastro de Serviços e cancelar anúncios publicados por este, sem prejuízo de outras medidas que entenda necessárias e oportunas. No caso de aplicação de quaisquer destas sanções, não assistirá aos Usuários direito a qualquer tipo de indenização ou ressarcimento por perdas e danos, lucros cessantes ou danos morais.

Assim como se reserva ao direito de “unilateralmente e sem prévio aviso, recusar qualquer solicitação de cadastro e de cancelar um cadastro previamente aceito” (Cláusula 3.9.).

O usuário cadastrado na plataforma, após solicitar a execução de um tipo de serviço, recebe até quatro orçamentos de profissionais, sendo que a plataforma não realiza qualquer ingerência no preço do serviço, que é negociado, diretamente, entre o usuário e o trabalhador:



Figura 7 – O que é o GetNinjas¹²⁷.

Em relação ao trabalhador, após o seu cadastro na plataforma, o GetNinjas disponibiliza os pedidos de orçamento dos usuários na atividade de *expertise* do profissional, dentro de sua região geográfica. A disponibilização inicial dos pedidos de orçamento é isenta de custos:

127

Endereço eletrônico:
https://www.getninjas.com.br/?gclid=Cj0KCQjw3s_4BRDPARIsAJsyoLMwN3g8tOiQZp1r3fn6g7hIVKulPJA_v-IGhnRXYGyK2VEYD_iQkG1AaAtXCEALw_wcB#about?utm_source=GoogleSearch&utm_medium=cpc&utm_campaign=645162459&adGroupId=28597441753&feedItemId=94945769012&targetId=kwd-175355420665&utm_term=e-getninjas%20cadastro&utm_content=218871074359&matchtype=e&device=c&device_model=&placement=&network=g. Acesso em 19.07.2020.



Figura 8 - Como funciona o GetNinjas para o trabalhador. ¹²⁸

Apenas caso o profissional escolha acessar os dados do solicitante do pedido, será cobrada uma taxa pela plataforma digital, isto é, **é necessário que o trabalhador pague para ter acesso aos dados específicos de uma possível oportunidade de trabalho**, para que possa encaminhar um orçamento da prestação de serviços para o usuário:

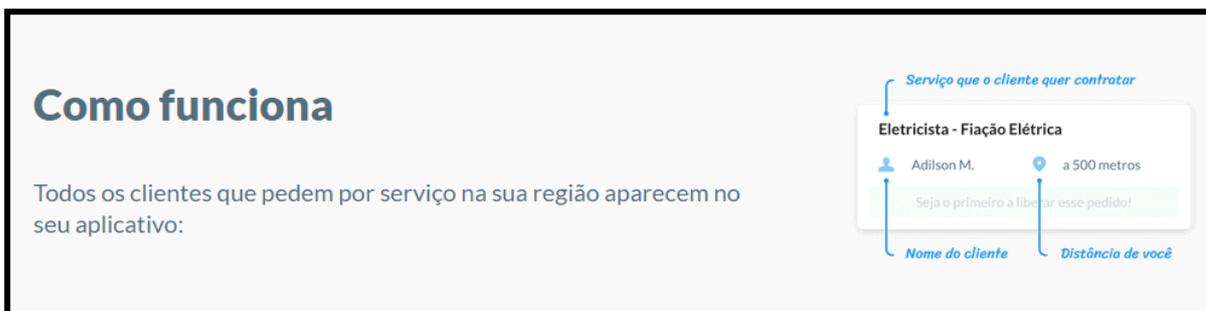


Figura 9 - Oferta de trabalho GetNinjas. ¹²⁹

Assim, para ter acesso ao inteiro conteúdo do anúncio, incluindo os dados de contato do solicitante, o trabalhador deve pagar à plataforma por meio de **moedas** – créditos

128

Endereço

eletrônico:

https://www.getninjas.com.br/anuncie?utm_source=GoogleSearch&utm_medium=cpc&utm_campaign=645162459&adGroupId=28597441753&feedItemId=&targetId=kwd-175355420665&utm_term=e-getninjas%20cadastro&utm_content=218871074359&matchtype=e&device=c&device_model=&placement=&network=g&gclid=Cj0KCQjw3s_4BRDPARIsAJsyoLOOQBxa_KDO_zwA6IU70Hlig5IzLOtKJnRFuxRxFakbJ9fa2TENiakaAkCWEALw_wcB. Acesso em 19.07.2020.

129

Endereço

eletrônico:

https://www.getninjas.com.br/anuncie?utm_source=GoogleSearch&utm_medium=cpc&utm_campaign=645162459&adGroupId=28597441753&feedItemId=&targetId=kwd-175355420665&utm_term=e-getninjas%20cadastro&utm_content=218871074359&matchtype=e&device=c&device_model=&placement=&network=g&gclid=Cj0KCQjw3s_4BRDPARIsAJsyoLOOQBxa_KDO_zwA6IU70Hlig5IzLOtKJnRFuxRxFakbJ9fa2TENiakaAkCWEALw_wcB. Acesso em 19.07.2020.

pré-pagos adquiridos pelos prestadores de serviços – em montante fixado pela plataforma. De acordo com os Termos de Uso, “os Prestadores poderão adquirir Moedas resgatáveis que servirão como moeda virtual usada para acionar as funcionalidades da plataforma GetNinjas, principalmente o acesso aos contatos dos Contratantes”, sendo que “o preço e disponibilidade das Moedas e dos Orçamentos estão sujeitos a alterações sem aviso prévio, podendo haver variação dinâmica baseada em fatores como local, tipo e oferta de orçamentos”. Em sua sessão de perguntas e respostas,¹³⁰ a plataforma indica que cada pedido custa uma quantidade de moedas que é debitada sempre que o profissional aceita um novo pedido, e que 1 moeda é o equivalente a 0,15 centavos em reais.

Embora a GetNinjas indique, na Cláusula 9.3.1., que “não realiza uma curadoria prévia dos anúncios veiculados na Plataforma”, indica que há um “sistema de qualificação dos prestadores”, que inclui a necessidade de o trabalhador concordar “que a GetNinjas poderá cancelar, excluir ou suspender por tempo indeterminado cadastros que apresentem qualificações negativas de forma reiterada” (Cláusula 10.2).

Por fim, no que pertine à política de desativação dos trabalhadores, a GetNinjas indica que poderá, “a seu exclusivo critério e sem necessidade de prévia anuência dos ou comunicação aos Usuários, advertir, suspender ou cancelar, temporária ou permanentemente, o cadastro ou os anúncios do Usuário”, em caso de descumprimento dos Termos de Uso, de prática de crimes, ausência de identificação do trabalhador ou risco de dano decorrente do anúncio do trabalhador:

14.1. Sem prejuízo de outras medidas, GetNinjas poderá, a seu exclusivo critério e sem necessidade de prévia anuência dos ou comunicação aos Usuários, advertir, suspender ou cancelar, temporária ou permanentemente, o cadastro ou os anúncios do Usuário, podendo aplicar sanção que impacte negativamente em sua reputação, a qualquer tempo, iniciando as ações legais cabíveis e suspendendo a prestação de seus serviços, se: (i) o Usuário não cumprir qualquer dispositivo destes Termos e as demais políticas de GetNinjas; (ii) descumprir com seus deveres de Usuário; (iii) praticar atos delituosos ou criminais; (iv) não puder ser verificada a identidade do Usuário, qualquer informação fornecida por ele esteja incorreta ou se as informações prestadas levarem a crer que o cadastro seja falso ou de pessoa diversa; (v) GetNinjas entender que os anúncios ou qualquer outra atitude do Usuário tenham causado algum dano a terceiros ou a GetNinjas ou tenham a potencialidade de assim o fazer.

Consequentemente, de forma diferente das demais plataformas digitais, o descadastramento do trabalhador da plataforma GetNinjas deve ser fundamentado, não havendo espaço para a desativação unilateral injustificada.

¹³⁰ Endereço eletrônico: <https://help.getninjas.com/hc/pt-br/articles/360000476353-O-que-s%C3%A3o-moedas->. Acesso em 19.07.2020.

4.3. Considerações gerais sobre a forma de atuação das plataformas digitais.

As plataformas digitais, via de regra, estabelecem Termos de Uso que abarcam todos os detalhes da utilização das ferramentas eletrônicas pelos trabalhadores, elencando os direitos e obrigações das partes, e, em sua grande maioria, como já relatado, classificando os trabalhadores como **autônomos**, usando, por vezes, termos como “parceiros” ou assemelhados. Os Termos de Uso das plataformas digitais se tratam de verdadeiros contratos de adesão, sem que o trabalhador tenha possibilidade de negociação das condições de trabalho, e cuja assinatura é mandatória para o início da prestação de serviços.

O fato de o trabalhador não poder alterar os Termos de Uso não representa, por si só, um indício de existência de vínculo de emprego. Os contratos de adesão não são incomuns também nas relações de cunho cível, nos quais o tomador dos serviços, em razão de seu posicionamento econômico, pode estabelecer as regras gerais da relação jurídica que será celebrada. Tome-se o exemplo a clássica hipótese do representante comercial. Ele deve obedecer as normas impostas pelo contratante, sem que possa, regra geral, alterar substancialmente as condições ofertadas. No mesmo sentido, o contrato de franquia (Lei nº 13.966/19), no qual o franqueado deve obedecer as regras e preços impostos pelo franqueador, sem que isso signifique a existência de uma relação de emprego.

A dinâmica de cadastramento das plataformas digitais segue um roteiro no qual é o próprio trabalhador que busca o aplicativo com que pretende realizar atividades. Esta regra parece se aplicar a todas as plataformas digitais. Embora haja intensa estratégia de marketing para a atração de trabalhadores, não há verdadeira captação, sendo o próprio trabalhador que acessa a plataforma digital e requer a sua inscrição no quadro dos prestadores de serviços. Para a realização das atividades, o trabalhador deve, necessariamente, aderir e consentir com os Termos de Uso, sendo que, uma vez cadastrado, a plataforma irá realizar diligências para verificar a compatibilidade daquele trabalhador com as exigências do aplicativo. A exibição do inteiro teor dos Termos de Uso é realizada, geralmente, por meio de um ícone para concordância do trabalhador, que, nem sempre, realiza a leitura do documento, quanto mais a leitura atenta dos extensos contratos disponibilizados pelas plataformas digitais.¹³¹

131 Em relação à leitura e compreensão de Termos de Uso e contratos celebrados em meio digital, há uma interessante anedota que indica que, em em uma brincadeira de 1º de abril, em 2010, a empresa GameStation, de jogos on-line, resultou na entrega voluntária de 7.500 almas por meio da assinatura dos seus termos de uso. A

O ponto fulcral para a caracterização da forma do trabalho prestado por meio das plataformas digitais é o modo de prestação dos serviços, que pode, ou não, ser condizente com as regras estabelecidas nos Termos de Uso. Para que se analise a forma de contratação dos trabalhadores das plataformas digitais, necessário que se identifique a forma como a prestação de serviços é prestada, em especial: *i*) se há algum tipo de controle da forma como o trabalhador executa a prestação de serviços; *ii*) se há algum limite mínimo de horas de trabalho ou se o trabalhador pode estabelecer as horas ou pode trabalhar sempre que ele quiser, sem nenhum tipo de represália; *iii*) como o trabalhador é remunerado; isto é, a cada hora (que aponta para a relação de emprego) ou pela execução de certas tarefas (que aponta para na relação contratante independente); *iv*) se a empresa fornece as ferramentas para o trabalhador executar o serviço; enfim, se os “termos e condições” do contrato de prestação de serviços excedem o limite de uma relação comercial.

Em relação ao critério da **existência de controle sobre a forma da prestação de serviços** (item *i*), vislumbra-se que todas as plataformas digitais estudadas indicam, em alguma medida, que não realizam qualquer ingerência na atividade dos trabalhadores, aduzindo, quando muito, meras sugestões de comportamento para a utilização do aplicativo. Em relação à plataforma Uber, há significativa discussão judicial sobre os limites das sugestões de uso do aplicativo e a existência de verdadeira subordinação jurídica. Os críticos da empresa dizem que o fato de os usuários avaliarem o serviço prestado pelos trabalhadores (no caso, os motoristas), induz a uma subordinação mascarada dos trabalhadores, que terão que realizar certos tipos de conduta (divulgadas pela plataforma como as condutas de um “motorista 5 estrelas”), para a sua manutenção na referida plataforma digital.

Na plataforma Loggi, por sua vez, não se vislumbrou a existência de exigências

cláusula, publicada pela GameStation, estabelecia que: “Ao fazer um pedido através deste site no primeiro dia do quarto mês do ano de 2010 Anno Domini, você concorda em nos conceder uma opção não transferível para reivindicar, por agora e para sempre, sua alma imortal. Caso desejemos exercer essa opção, você concorda em entregar sua alma imortal e qualquer reclamação que você possa ter sobre ela, dentro de 5 (cinco) dias úteis após a notificação por escrito da gamesation.co.uk ou de um dos seus minions devidamente autorizados.” Apenas 12% dos compradores perceberam a brincadeira. O GameStation incluiu uma opção de hiperlink que dizia “clique aqui para anular sua transferência de alma” e recompensar os usuários com um cupom no valor de 5 libras. 88% das transações do dia incluíam almas humanas. Ao final do 1º de Abril, o GameStation anulou todas as reivindicações às almas de seus clientes. (Endereço eletrônico: <https://meiobit.com/64608/alma-dos-consumidores-pertence-a-gamestation/>. Acesso em 17.05.2020). Em sentido semelhante, o caso conhecido como PC Pitstop também revelou que os usuários raramente leem os termos de uso. A empresa inseriu cláusula estipulando que o usuário faria jus a um prêmio se ele lesse a cláusula e solicitasse o prêmio: “uma consideração especial que pode incluir compensação financeira será concedida a um número limitado de usuários que lerem essa sessão e contatem a PC Pitstop (...)”. Demorou cerca de 4 meses para que um usuário reivindicasse o referido prêmio, sendo que a empresa lhe ofertou US\$ 1.000,00. (Endereço eletrônico: <https://super.abril.com.br/tecnologia/nao-li-e-concordo/>. Acesso em: 17.05.2020).

ostensivas de conduta, talvez em razão da própria natureza da atividade (que envolve o transporte de objetos, e não de pessoas). Embora não haja uma política de avaliação dos usuários semelhante à Uber, há uma significativa gama de normas referentes ao combate à fraude e mal uso do aplicativo. Não se cogita, contudo, que o mero cumprimento das normas dos Termos de Uso se equipare à subordinação para fins do reconhecimento do vínculo de emprego. Embora haja denúncias sobre a existência de preferência a certos tipos de condutores, ou a penalização de outros condutores, não há evidência de que tal prática ocorra na realidade.

132

A plataforma DogHero, por sua vez, informa que realiza treinamentos obrigatórios para os “anfitriões”, e, ainda, possui uma política de acompanhamento das estadias e eventual penalização em caso de cancelamentos não justificados pelos trabalhadores. De todo modo, analisando a realidade da prestação de serviços, e a necessidade de que haja um mínimo de confiabilidade sobre os necessários cuidados com animais, assim como a responsabilidade com a segurança dos agendamentos, não se vislumbra a existência de uma ingerência direta que possa equiparar os anfitriões à empregados.

O caso da plataforma digital Parafuzo, por outro lado, gera uma significativa dúvida sobre os limites entre a intermediação dos serviços e a real ingerência sobre as atividades dos trabalhadores. As estritas limitações à atuação no chamado “período de adaptação”, como a proibição de faltas, a necessidade de prestação contínua de serviços (a profissional que passa 7 dias ou mais sem realizar serviços durante período de adaptação tem sua conta desativada), e a necessidade de uma espécie de aprovação no período de experiência (a profissional que recebe nota 1, 2 e 3 durante período de adaptação tem sua conta desativada), levam a conclusão de que o trabalhador deve cumprir uma série de exigências quanto à frequência e qualidade do serviço prestado, além da existência de entraves para o cancelamento de uma atividade pré-agendada. Além disso, caso o trabalhador seja aprovado no período de adaptação, o contrato celebrado com a Parafuzo indica a existência de rígidas regras de controle, como a incidência de multas pecuniárias em caso de atrasos ou cancelamentos, e a necessidade de prestação de serviços, ao menos, uma vez a cada 30 dias, sob pena de desativação na plataforma. Nesse sentido, embora a empresa Parafuzo se identifique como verdadeira plataforma digital, vislumbra-se que adota um modelo rígido de controle dos trabalhadores, que foge da regra geral das novas tecnologias, equiparando-se, a bem da verdade, às antigas empresas de intermediação de mão de obra.

¹³² Nesse sentido, vide referência à Ação Civil Pública nº 1001058-88.2018.5.02.0008 no próximo capítulo.

Por fim, a plataforma GetNinjas, integrante de um modelo mais aberto de intermediação digital, possui pouca ou nenhuma ingerência sobre os serviços ofertados pelos trabalhadores, assim como não induz a obrigação de prestar serviços, nem mesmo realiza qualquer influência sobre a designação do trabalhador que irá prestar certo serviço ao usuário. Trata-se de modelo no qual os serviços disponibilizados pelos trabalhadores são ofertados para a livre escolha do usuário, havendo, entre o usuário e o trabalhador, ampla liberdade na forma da prestação de serviços entre as partes.

No que tange às **horas de trabalho** (item *ii*), vislumbra-se que as plataformas Uber, Loggi, DogHero e GetNinjas adotam um modelo de livre disponibilização dos serviços pelo trabalhador, sem qualquer exigência de tempo mínimo de prestação de serviços. Isto é, o trabalhador pode estabelecer as horas e pode trabalhar sempre que ele quiser, sem nenhum tipo de represália. Recentemente, contudo, a Uber passou a limitar a utilização máxima do aplicativo no limite de 12 horas, com a intenção de garantia de segurança no trânsito, o que, conseqüentemente, representa uma ingerência no horário de trabalho, porém favorável ao trabalhador, por preservar a sua saúde e segurança. A plataforma Parafuzo, por sua vez, estabelece a necessidade de observância de certa frequência na prestação de serviços para a manutenção do trabalhador ativo na plataforma.

Em relação à **forma de remuneração** (item *iii*), vislumbra-se que as plataformas Uber, Loggi e Parafuzo estabelecem, por meio do seu algoritmo, o valor da prestação de serviços a ser realizada pelo trabalhador, que tem reduzida possibilidade de discussão dos valores cobrados dos usuários. No modelo adotado por essas empresas, o trabalhador é remunerado por hora de trabalho. Por outro lado, as plataformas DogHero e GetNinjas deixam aos trabalhadores a definição do valor da prestação de serviços, a primeira cobrando uma taxa sobre o valor ofertado, e a segunda, cobrando uma taxa para que o trabalhador tenha acesso à oportunidade de trabalho solicitada por um usuário. Nessas plataformas, o trabalhador é remunerado, em regra, pela execução de certas tarefas.

Em todas as plataformas digitais estudadas, não há fornecimento **das ferramentas para a execução do trabalho** (item *iv*). Quando muito, há a possibilidade de o trabalhador aderir à promoções ou parceiras ofertadas pela plataforma digital (como a possibilidade de o motorista da Uber em alugar um carro em locadora parceira, ou a possibilidade de o entregador da Loggi adquirir uma jaqueta e caixa de entregas a preço mais vantajoso com a Loggi), mas não há verdadeiro fornecimento das ferramentas para a execução do trabalho.

Na análise das plataformas digitais estudadas, baseado em modelo apresentado por Arun Sundararajan (2018, P. 118), pode-se sistematizar a forma de atuação das plataformas digitais que foram objeto do presente estudo diante dos seguintes critérios:

Característica	Uber	Loggi	DogHero	Parafuzo	GetNinjas
Há algum tipo de controle da forma como o trabalhador executa a prestação de serviços?	Sim ¹³³	Não	Sim	Sim	Não
O trabalhador pode estabelecer as horas ou pode trabalhar sempre que ele quiser, sem nenhum tipo de represália?	Sim	Sim	Sim	Não	Sim
O trabalhador é remunerado por hora?	Sim	Sim	Não	Sim	Não
O trabalhador é remunerado pela execução de certas tarefas?	Não	Não	Sim	Não	Sim
Plataforma cuida do processamento dos pagamentos	Sim	Sim	Sim	Sim	Não
Plataforma cuida da logística para levar o serviço aos clientes	Sim	Sim	Não	Não	Não
Plataforma atribui prestador ao cliente	Sim	Sim	Não	Sim ¹³⁴	Não
Plataforma fornece seguro caução ou outra mitigação de risco	Sim	Sim	Sim	Não	Não
Plataforma fornece suprimentos cotidianos para os prestadores	Não	Não	Não	Não	Não
É fácil começar e parar de prestar serviços	Sim	Sim	Sim	Não	Sim
Prestador define preços	Não	Não	Sim	Não	Sim
Prestador comercializa livremente como desejar (descrição, foto)	Não	Não	Sim	Não	Sim

¹³³ A questão é controversa, mas optou-se por considerar como uma forma de controle a existência de desativação decorrente das avaliações realizadas pelos usuários do aplicativo.

¹³⁴ Em regra, a atribuição de trabalhador ao cliente é realizada pela plataforma Parafuzo, sendo que, caso o cliente opte por uma contratação especial com a plataforma digital, poderá eleger os profissionais que serão designados para a prestação de serviços.

Um parâmetro válido para o estudo da correspondência entre os Termos de Uso das plataformas digitais e a realidade da prestação de serviços é a análise das ações trabalhistas movidas contra as empresas. Por meio da pesquisa jurisprudencial, é possível desconstruir os discursos apresentados pelas plataformas digitais, analisando, em um caso concreto, a existência de ingerência ou direcionamento da prestação de serviços além daquilo que consta nos Termos de Uso. Em relação às plataformas digitais estudadas, contudo, vislumbra-se que apenas a Uber e Loggi possuem ações trabalhistas contra si, sendo que os demais modelos de negócio ainda não chegaram a ser analisados pela Justiça do Trabalho, não tendo sido localizada a existência de ações trabalhistas contra a DogHero, Parafuzo ou GetNinjas.

No capítulo subsequente, analisar-se-á o posicionamento da doutrina e jurisprudência trabalhista brasileira sobre as duas primeiras plataformas digitais estudadas, assim como sobre as outras plataformas digitais que adotam modelo semelhante no Brasil atualmente (Cabify, 99Taxi, Ifood e Rappi), além da jurisprudência estrangeira, realizando um panorama sobre o entendimento jurisprudencial da classificação jurídica dos trabalhadores em plataformas digitais.

5. O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS, A DOCTRINA E A JURISPRUDÊNCIA.

5.1. A tese da subordinação por algoritmo ou organização do trabalho por comandos ou programação.

O estudo sobre as novas tecnologias e o trabalho humano encontra na relação de emprego um dos seus maiores desafios. A literatura jurídica brasileira, em grande medida, tem adotado o posicionamento de que a relação jurídica existente entre as plataformas digitais e os trabalhadores seria a relação de emprego, seja por meio de obras recentemente publicadas¹³⁵, seja por meio de trabalhos acadêmicos¹³⁶. A jurisprudência brasileira, de forma diametralmente oposta, tem demonstrado a tendência em classificar a relação jurídica existente entre as plataformas digitais e os trabalhadores como uma relação de trabalho autônomo.

Como referência sobre a classificação jurídica dos trabalhadores das plataformas digitais, pode-se citar a tese da existência de uma **subordinação por algoritmo** ou **“organização do trabalho por comandos ou programação”**, que influenciou diversos trabalhos acadêmicos, como citado acima. A subordinação por algoritmo foi utilizada como fundamento fulcral do Relatório do Grupo de Estudos “GE UBER” do Ministério Público do Trabalho (MPT), que foi consolidado na publicação “Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos”¹³⁷.

135 LEME, Ana Carolina Reis Paes. RODRIGUES, Bruno Alves. CHAVES JUNIOR, José Eduardo Resende. (Coord.) **Tecnologias Disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber**. São Paulo: LTr, 2019. BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. **Gig economy e o contrato de emprego: a aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculo de trabalho da nova economia**. São Paulo: LTr, 2019. 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. GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. São Paulo: Lumen Iuris, 2019.

136 Entre todos, destaca-se: BRASIL, Natália Marques Abramides. **Relações de trabalho em plataformas digitais: desafios ao modelo tradicional do Direito do Trabalho**. Ribeirão Preto: Universidade de São Paulo, 2018. ARAÚJO, Wanessa Mendes de. **A intermediação do trabalho humano por meio de tecnologias algorítmicas e a necessidade de proteção do trabalhador: os desafios de adequação do corpus jurídico-trabalhista às novas modalidades de exploração do trabalho na era digital** (dissertação de mestrado). Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2019; PIRES, Elisa Guimarães Brandão. **Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica** (dissertação de mestrado). Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2019. KRAMER, Josiane Caldas. **A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo?** (dissertação de mestrado). Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2017.

137 OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. Endereço eletrônico: https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf. Acesso em 20.01.2020.

Com a finalidade de resumir os principais pontos tratados pela doutrina sobre o tema, abordaremos, em detalhe, **a tese criada pelo Ministério Público do Trabalho que advoga pela existência de vínculo de emprego entre os trabalhadores e as plataformas digitais**, que, em maior ou menor medida, foi difundida pelos estudos doutrinários que concluem pela existência de relação de emprego na relação jurídica entre os trabalhadores e as plataformas digitais.

O MPT indica que a nova forma de organização do trabalho que surgiu com as plataformas digitais altera o paradigma da existência de um contrato de trabalho para o “trabalhador flexível”, na qual a relação jurídica, supostamente, não tem por objeto a quantidade de trabalho (como o contrato de trabalho), mas a própria pessoa do trabalhador. E indica que “enquanto o taylorismo/fordismo centrava-se na subordinação do trabalhador a uma racionalidade que lhe restava exterior, agora o foco está na sua programação, pela apresentação de metas, regras e medida dos resultados do trabalho por meio de indicadores estatísticos”¹³⁸. Suscita o que seria a nova forma de organização do trabalho: a programação por comandos, que, embora restitua certa parcela de autonomia na realização da prestação de serviços ao trabalhador, determina que “a partir da programação, da estipulação de regras e comandos preordenados e mutáveis pelo seu programador, ao trabalhador é incumbida a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos para realizar os objetivos assinalados pelo programa”¹³⁹.

Na sequência, o MPT conclui que essa forma de organização do trabalho seria contraditória, pois, apesar de acenar para a entrega de parcela da autonomia ao trabalhador, impediria o exercício pleno da liberdade pelo controle do programador e do algoritmo por ele operado, e, ao final, acabaria até mesmo por realizar uma espécie de “mobilização total do trabalhador”, entendida como uma mobilização que “visa dominar não o corpo dos trabalhadores, mas seus espíritos, cedendo a obediência mecânica em prol da busca pelos trabalhadores do atingimento dos objetivos traçados pela empresa”.¹⁴⁰ Indica ainda que “(...) o controle por programação ou comandos (ou por algoritmo) é a faceta moderna da organização do trabalho. Passa-se da ficção do trabalhador-mercadoria para a ficção do trabalhador-livre, em aliança neofeudal com a empresa.”¹⁴¹.

138 **Ibid.**. Pág. 29.

139 **Ibid.**. Pág. 30.

140 **Ibid.**. Pág. 33/34.

141 **Ibid.**. Pág. 35.

Outras críticas ao trabalho nas plataformas digitais seria que a imposição do preço do serviço prestado ao usuário seria uma forma de controle dos trabalhadores, tendo em vista que representaria, indiretamente, o controle do tempo de trabalho. Em outras palavras, “ao transformar o trabalhador em empreendedor em regime de aliança neofeudal, desfaz-se a proteção trabalhista em relação ao regime de horas de trabalho”, sendo que “com uma tarifa – e obviamente uma remuneração – baixa, mais horas de trabalho são de fato necessários para a sobrevivência (...)”¹⁴² do trabalhador. Ainda segundo o Ministério Público do Trabalho, o controle das notas atribuídas pelos usuários da plataforma também representaria um controle por programação, pois, supostamente, “os controladores agora são os milhões de clientes (...), que pelas avaliações e comentários realizam a verificação do cumprimento da programação”¹⁴³.

Por fim, o MPT suscita que “a concorrência entre os trabalhadores – agora levados de volta à condição de formalmente livres, como acontecia no século XIX – tem como efeito principal a redução do preço daquilo que não é mais considerado uma mercadoria, mas sim a fonte de energia que gera o negócio que o trabalhador-empendedor realiza”, concluindo de forma apocalíptica que “os trabalhadores estarão prontos para a luta de todos contra todos em uma corrida que o chão é o limite”¹⁴⁴.

A suposição de uma “dominação dos corpos e espíritos dos trabalhadores” e de uma “aliança neofeudal” com a empresa demonstram uma **radicalização da análise, que deixa de ser meramente jurídica e passa a adentrar o campo sociológico e político**, que não podem ser considerados como parâmetros para a aferição da existência ou não de subordinação jurídica. A análise do MPT supõe a existência de uma espécie de subordinação massacrante do trabalhador, quando, a bem da verdade, a submissão do trabalhador às ordens do tomador de serviços, seja em uma relação de emprego, seja em uma relação autônoma, é algo que sempre ocorreu nas relações humanas, por meio das avaliações de desempenho formais e informais realizadas pelo tomador dos serviços (que, na maioria dos casos das plataformas digitais, é o usuário). A sinalização, pelo tomador de serviços, sobre a vivência de uma experiência negativa ou positiva não revela nada de novo na dinâmica geral da avaliação de desempenho dos trabalhadores, sendo que o que se altera, com as plataformas digitais, é a forma como ela é realizada e divulgada.

142 **Ibid.** Pág. 36.

143 **Ibid.** Pág. 38.

144 **Ibid.** Pág. 43/44.

Dessa forma, entende-se que a avaliação recíproca entre as partes de um negócio jurídico é condição intrínseca de todas as relações comerciais – e sociais – sendo que não há qualquer cerceamento da liberdade do trabalhador em razão dele ser avaliado pelo usuário, (especialmente ao se considerar que, na maior parte das plataformas digitais, o trabalhador exerce a mesma prerrogativa, avaliando também o usuário). Vislumbra-se, portanto, outro exagero na tese capitaneada pelo Ministério Público do Trabalho: o controle social sempre existiu. E o controle social sobre o comportamento humano em geral ocorre com frequência - sem qualquer indicação no sentido de que seria uma nova forma de subordinação. No que se refere especificamente ao sistema de pontuação adotado pela maioria das plataformas digitais, que recebem e armazenam as notas atribuídas por uma parte à outra, não se vislumbra um direcionamento da atividade pela manutenção desses dados, tendo em vista que as notas são disponibilizadas aos usuários e aos motoristas, que podem cancelar um serviço quando vislumbram que a outra parte tem uma avaliação negativa. Conseqüentemente, o destinatário final da nota é a parte contrária – usuário ou motorista – e não a empresa, que apenas mantém o controle das informações geradas pelo aplicativo e o controle de qualidade dos serviços prestados por meio das avaliações realizadas pelos usuários.

A propalada ausência de influência dos trabalhadores em plataformas digitais na programação do algoritmo também deve ser minimizada se interpretada em um contexto geral. A pergunta que se deve fazer é se essa influência existe na relação de emprego ou mesmo na relação de prestação de serviços que ocorrem nos modelos tradicionais, fora das plataformas digitais. Isto é, podem os empregados ou prestadores de serviços determinar (ou influenciar) a forma de gerenciamento de uma empresa? Existe um efetivo sistema de coparticipação ou cogestão¹⁴⁵ no direito brasileiro? A resposta, certamente, é negativa. Tanto o empregado, quanto o prestador de serviços, via de regra, tem pequena ou nenhuma influência sobre as ordens emanadas pelo empregador/tomador de serviços, sendo certo que a determinação unilateral das tarefas a serem executadas não representa qualquer tipo de violação à dignidade do trabalhador, pois inerente às relações jurídicas de prestação de serviços.

No mesmo sentido, a conclusão de que haveria uma espécie de subordinação transversa por meio da manutenção de preços baixos pelos aplicativos não resiste a uma análise da ampla concorrência entre as diversas plataformas digitais, de modo que os trabalhadores podem obter suas rendas da forma que melhor lhe aprouverem, e o fazem, por grande parte das

145 Na matéria, conferir: SILVA, Antônio Alvares da. **Co-gestão no estabelecimento e na empresa**. Imprensa: São Paulo, LTr, 1991.

vezes, utilizando uma plataforma e/ou aplicativo de forma subsidiária a outros aplicativos ou outras maneiras (formais ou informais) de remuneração. O tabelamento de preços, por sua vez, é medida comum a vários tipos de contratos de prestação de serviços, incluindo, via de exemplo, os serviços de taxi (calculados pelo taxímetro), os serviços de vendas externas (como no caso dos representantes comerciais), o tabelamento de preços de produtos disponibilizados em franquias, etc. Em nenhuma das referidas hipóteses, contudo, considera-se haver vínculo de emprego em razão da existência de um preço pré-estabelecido por uma das partes para o serviço que será ofertado ou a mercadoria que será comercializada pela outra parte.

Embora as plataformas digitais tenham sofrido fortes críticas, sendo acusadas de disseminar a precarização das condições de trabalho na sociedade atual, vislumbra-se que há considerável influência política e sociológica nas teses que advogam pela existência de relação de emprego entre essas empresas e os trabalhadores. Falta, contudo, a análise estritamente jurídica da matéria. Isto porque, no ordenamento jurídico brasileiro, o critério utilizado para a definição da existência ou não de uma relação de emprego são os elementos do art. 2º e 3º da CLT, em especial, a existência de subordinação jurídica. Como se demonstrará na sequência, as decisões que culminaram na condenação das plataformas digitais, em grande maioria, partem de uma análise genérica sobre a influência dessas empresas por meio da subordinação estrutural, sendo raras as decisões que, baseadas nas provas produzidas nos autos, concluem pela existência de uma típica subordinação jurídica entre os trabalhadores e as plataformas digitais.

5.2. Vínculo de emprego em plataformas digitais – jurisprudência brasileira.

Os tribunais trabalhistas nacionais, nos últimos anos, iniciaram a análise da controvérsia sobre a natureza da relação jurídica existente entre as plataformas digitais e os trabalhadores. De modo incontroverso, a empresa Uber é a principal plataforma digital demandada na Justiça do Trabalho brasileira¹⁴⁶, sendo que a própria prestação de serviços por

¹⁴⁶ Conforme última consulta realizada em 25 e 26.07.2020, foi possível apurar a existência de 630 processos contra a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda., sendo 54 processos no TRT 1ª Região; 171 processos no TRT 2ª Região; 212 processos no TRT 3ª Região; 31 processos no TRT 4ª Região; 8 processos no TRT 5ª Região; 12 processos no TRT 6ª Região; 26 processos no TRT 7ª Região; 11 processos no TRT 10ª Região, 5 processos no TRT 11ª Região; 11 processos no TRT 12ª Região; 3 processos no TRT 13ª Região; 66 processos no TRT 15ª Região; 3 processos no TRT 16ª Região; 2 processos no TRT 17ª Região; 12 processos no TRT 18ª Região; 1 processo no TRT 22ª Região; 1 processo no TRT 23ª Região e 1 processo no TRT 24ª Região. Pesquisa realizada sem a análise individualizada de cada um dos processos. Não foi possível obter a CEAT – Certidão Eletrônica de Ações Trabalhistas nos websites do TRT 8ª Região, TRT 9ª Região, TRT 20ª Região e TRT 21ª Região.

meio de plataformas digitais (e as críticas relacionadas à essa nova realidade de trabalho) é, por muitas vezes, relacionada à empresa Uber, inserida no contexto da chamada “uberização”. Com o passar do tempo, a discussão sobre a natureza jurídica da relação entre outras plataformas digitais e os trabalhadores também foi objeto de análise pelos tribunais trabalhistas, diversificando a jurisprudência sobre a matéria. Atualmente, a jurisprudência brasileira possui um número significativo de decisões de primeira e segunda instância sobre a natureza jurídica do trabalho em plataformas digitais, embora a discussão seja ainda insipiente nos tribunais superiores.

Quanto ao tipo de ação ajuizada contra as plataformas digitais, vislumbra-se um cenário um tanto quanto interessante: a plataforma digital de maior destaque, a Uber, possui um número expressivo de reclamações individuais, e nenhuma ação coletiva ou ação civil pública que contenha pedido de reconhecimento de vínculo de emprego.¹⁴⁷ Por outro lado, algumas plataformas digitais que possuem número consideravelmente inferior de reclamações individuais, como Loggi¹⁴⁸ e Ifood¹⁴⁹, têm contra si ação civil pública que versa sobre a natureza jurídica da relação mantida entre a empresa e os trabalhadores.

Buscou-se realizar um panorama geral sobre as ações trabalhistas movidas contra as plataformas digitais nas linhas abaixo, para que seja possível traçar um posicionamento da Justiça do Trabalho brasileira sobre a matéria, auxiliando na análise da controversa natureza desse tipo de relação jurídica.

5.2.1. Decisões em reclamações trabalhistas individuais.

As decisões de primeira instância, em geral, baseiam-se na análise das declarações dos próprios trabalhadores, que confirmam a ausência da subordinação clássica, elemento determinante para a configuração do vínculo de emprego. Em geral, os trabalhadores

¹⁴⁷ Segundo Ana Carolina Reis Paes Leme, “(...) apesar de possuir um rico acervo probatório, estrutura física, de pessoal, orçamentária e, ainda, ainda, capilaridade, representação e assento constitucional nos Tribunais Superiores, o Ministério Público do Trabalho não propôs, até o presente momento, ação civil pública em face da Uber do Brasil. A justificativa seria que o momento não estaria propício para o ajuizamento da ação coletiva, que é preciso esperar o tempo para o debate amadurecer.” (grifo nosso), citando CARELLI, Rodrigo. Aula sobre a uberização do trabalho. Canal da Escola Judicial TRT5 – BA. Youtube, 19 maio 2017. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=cAFekEiFSIs>. Acesso em 20 jun. 2018, minuto 3:07. *Apud*: LEME, Carolina Reis Paes. RODRIGUES, Bruno Alves. CHAVES JUNIOR, José Eduardo Resende. (Coord.) **Ob. Cit.** P. 110.

¹⁴⁸ Em consulta aos três maiores tribunais trabalhistas do país, apurou-se que a Loggi possui 2 processos no TRT 1ª Região, 39 processos no TRT 2ª Região e 4 processos no TRT 3ª Região (pesquisa realizada em 26.07.2020, por meio da consulta à CEAT – Certidão Eletrônica de Ações Trabalhistas).

¹⁴⁹ Em consulta aos três maiores tribunais trabalhistas do país, apurou-se que o IFood possui 222 processos no TRT 1ª Região, 80 processos no TRT 2ª Região e 23 processos no TRT 3ª Região (pesquisa realizada em 26.07.2020, por meio da consulta à CEAT – Certidão Eletrônica de Ações Trabalhistas).

reconhecem que podem utilizar o aplicativo na hora que queiram, sem necessidade de qualquer autorização prévia para ligar ou desligar o aplicativo: “o depoente não comunicava com ninguém quando ligava ou desligava o aplicativo”¹⁵⁰; que podem ficar dias a fio sem utilizar a plataforma, sem qualquer punição: “o depoente não sofria punição caso não dirigisse aos finais de semana”¹⁵¹, que possuem autonomia para cancelar ou recusar viagens: “o motorista pode cancelar ou recusar viagens”¹⁵².

Os trabalhadores assumem ainda que podem desligar o aplicativo a qualquer hora quando não queiram realizar atividades profissionais: “(...) poderia desligar o celular para não ser contactado, mas isso significava não realizar viagens (...) que não havia punição se desligasse o aplicativo para não ser chamado”¹⁵³; que não têm contato direto com qualquer pessoa da plataforma digital: “(...) que os contatos do depoente com a reclamada eram realizadas pelo sistema, não havendo contato com nenhuma pessoa representante da reclamada”¹⁵⁴; que não havia obrigatoriedade de permanecer certo tempo logado no aplicativo “que a reclamada não estabelecia um tempo mínimo para que o depoente ficasse conectado; que saía de casa com objetivo de trabalhar até as 19h”¹⁵⁵ e nem um número mínimo de atividades a serem realizadas por dia: “que a reclamada não definia quantas corridas o depoente deveria fazer por dia”¹⁵⁶.

Confirmam, em síntese, a liberdade de dias e horários para o uso do aplicativo e a ausência de fiscalização pela empresa: “(...) não era obrigado a comparecer aos locais e nos horários sugeridos pela reclamada; era o depoente quem definia o próprio tempo de trabalho diário”, “que era o depoente quem definia os dias em que iria trabalhar”, “não havia ninguém da reclamada emitindo ordens diretas ao depoente diariamente; não havia quem fiscalizasse o dia-a-dia do depoente (...)”¹⁵⁷.

Regra geral, as sentenças de primeira instância têm afastado a configuração do vínculo de emprego entre os trabalhadores em plataformas digitais e os aplicativos com base na prova produzida nos autos, havendo, muitas vezes, confissão do próprio reclamante sobre a

150 TRT 3ª Região. Ata de audiência. Proc. nº 0010586-27.2017.5.03.0185. Realizada em 22.05.2017. Acesso em <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/ConsultaProcessual.seam>.

151 **Ibid.**

152 **Ibid.**

153 TRT 3ª Região. Ata de audiência. Proc. nº 0011201-24.2017.5.03.0021. Realizada em 01.09.2017. Acesso em <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/ConsultaProcessual.seam>.

154 **Ibid.**

155 **Ibid.**

156 **Ibid.**

157 TRT 3ª Região. Ata de audiência. Proc. nº 0010586-27.2017.5.03.0185. Realizada em 22.05.2017. Acesso em <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/pages/consultas/ConsultaProcessual.seam>.

existência de total liberdade de atuação. Por outro lado, mesmo em casos nos quais a prova dos autos indica a inexistência de obrigação de realizar atividades profissionais para as plataformas digitais, vislumbra-se a existência de algumas poucas decisões de primeira instância que reconhecem a existência de vínculo de emprego.

De modo mais destacado, a primeira decisão de primeira instância que condenou a Uber do Brasil Tecnologia Ltda. ao reconhecimento do vínculo de emprego com um motorista ganhou grande destaque na mídia nacional e internacional à época.¹⁵⁸ A sentença inicia sua fundamentação já consignando que a decisão transcenderia o caso concreto, e resultaria do estudo da nova forma de trabalho introduzida por plataformas digitais como a Uber, utilizando-se da expressão “uberização”, *in verbis*:

Antes do exame do caso concreto, faz-se necessária uma introdução de modo a situar a questão individual debatida nos presentes autos na conjuntura de funcionamento dos sistemas produtivos contemporâneos, na medida em que esta demanda, conquanto individual, tem natureza e potencial metaindividuais.

A presente lide examina a chamada "uberização" das relações laborais, fenômeno que descreve a emergência de um novo padrão de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia. Assim, há que se compreender o presente conflito segundo os traços de contemporaneidade que marcam a utilização das tecnologias disruptivas no desdobramento da relação capital-trabalho.

Após a realização de uma contextualização histórica sobre o capitalismo e as formas de trabalho, conclui-se estarem presentes a pessoalidade (trabalho prestado por pessoa física), e onerosidade, sendo que, em relação à não eventualidade, consignou que esse requisito estaria presente se analisado com base na conjugação da teoria dos fins do empreendimento combinada com a teoria da eventualidade, considerando que:

Na direção apontada na obra em referência e pelo que revela todo o contexto fático probatório delineado nestes autos, tem-se que a melhor definição para a hipótese do presente caso é a teoria dos fins do empreendimento, combinada com a teoria da eventualidade.

Sob o prisma desta última, será considerado eventual o trabalhador admitido em virtude de um determinado e específico acontecimento ou evento, ensejador de obra ou serviço na empresa. Nesses casos, a duração do serviço será transitória, condicionada a existência do motivo da contratação.

Eventualidade que não caracteriza o trabalho do autor. Os motoristas cadastrados no aplicativo da ré atendem à demanda intermitente pelos serviços de transporte.

(...)

De igual modo, o conjunto probatório fornece elementos de convicção quanto à exigência, ainda que muitas vezes velada, de que os motoristas estejam em atividade de forma sistêmica.

¹⁵⁸ TRT 3ª Região. Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Sentença de 13.02.2017. Nesse sentido, conferir: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-especial-novas-decisoes-da-jt-mg-sobre-vinculo-de-motoristas-com-uber-continuam-refletindo-entendimentos-divergentes-sobre-a-questao>. Acesso em 19.07.2020.

(...)

Como se vê, a não-eventualidade não só caracteriza a natureza do trabalho realizado no contexto da atividade normal desempenhada pela ré, como também era exigida dos motoristas.

No que se refere ao elemento principal da caracterização do vínculo de emprego, qual seja, a subordinação, a sentença reconheceu a existência de **subordinação jurídica clássica**, considerando que teria sido provado naqueles autos a existência de ordens diretas e indiretas ao trabalhador, **por meio do algoritmo**:

Na hipótese dos autos, sob qualquer dos ângulos que se examine o quadro fático da relação travada pelas partes e, sem qualquer dúvida, a subordinação, em sua matriz clássica, se faz presente. O autor estava submisso a ordens sobre o modo de desenvolver a prestação dos serviços e a controles contínuos. Além disso, estava sujeito à aplicação de sanções disciplinares caso incidisse em comportamentos que a ré julgasse inadequados ou praticasse infrações das regras por ela estipuladas.

Também houve reconhecimento da existência de **subordinação estrutural**, considerando que o trabalhador estaria inserido dentro da dinâmica dos negócios da empresa, e, conseqüentemente, deveria ser reconhecida a existência de vínculo de emprego:

Fato é que a subordinação estrutural viabiliza o alargamento do campo de incidência do Direito do Trabalho, instrumento de realização de justiça social, conferindo resposta normativa eficaz às profundas transformações do modelo de expropriação do trabalho humano, tais como o fenômeno da 'uberização'. Não importa mais a exteriorização dos comandos diretos para fins de caracterização da subordinação, pois, no fundo e em essência, o que vale mesmo é a inserção objetiva do trabalhador no núcleo, no foco, na essência da atividade empresarial.

Com efeito, o obreiro também era subordinado porque oferecia prestação laboral indispensável aos fins da atividade empresarial, não possuindo uma organização própria e não percebendo verdadeiramente os frutos do seu trabalho.

Sua força de trabalho pertencia à organização produtiva alheia, pois enquanto a ré exigia de 20 a 25% sobre o faturamento bruto alcançado, ao autor restavam as despesas com combustível, manutenção, depreciação do veículo, multas, avarias, lavagem, água e impostos.

Tal circunstância evidencia que o autor não alienava o resultado (consequente), mas o próprio trabalho (antecedente), ratificando, assim, a dependência própria do regime de emprego.

Há na sentença uma análise aprofundada do que posteriormente veio a ser entitulado como subordinação por algoritmo – tese capitaneada pelo MPT, já tratada acima:

O mundo mudou e o Direito do Trabalho, como ramo jurídico concretizador dos direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano (art. 7º da Constituição da República), precisará perceber toda a dimensão de sua aplicabilidade e atualidade. Na era da eficiência cibernética, é preciso se atentar que o poder empregatício também se manifesta por programação em sistemas, algoritmos e redes.

Neste ponto, cabem algumas considerações adicionais. Um controle de novo tipo, o controle algorítmico com base em plataformas e espaços virtuais constitui uma realidade estabelecida por essa inovadora forma de organização do trabalho humano. Um controle que admite a possibilidade de término de uma relação de emprego sem a intervenção humana.

O que temos é um algoritmo, conjugando exclusivamente dados objetivos previamente programáveis, cujo propósito é o controle rígido e totalizante e com poder de decisão e que decide o destino laborativo de um ser humano. Se é certo que, no direito pátrio, o empregador tem o poder potestativo de rescisão contratual, por outro lado, não é menos certo que este direito deve ser exercido dentro dos parâmetros e segundo as normas que protegem e garantem a dignidade do trabalhador. O que se avizinha no contexto das inovações tecnológicas é o exercício de um controle e um poder sem intervenção humana.

O filósofo utilitarista, Jeremy Bentham com seu panóptico não poderia ter imaginado algo semelhante. Estamos diante de uma questão ética fundamental, destas que definem o caráter civilizatório de uma sociedade.

Estaríamos construindo um 'algoritmo Eichmanniano'? A categoria político-filosófica da chamada banalidade do mal pensada pela filósofa Hannah Arendt com uma roupagem algorítmica? Estamos construindo um mercado no qual o detentor do capital, que organiza a extração de valor de toda a força de trabalho à sua disposição, institui formas de poder e controle algorítmico, que prescindem da intervenção humana e com poder para uso disciplinar inclusive para decretar o fim da relação de emprego, sem qualquer possibilidade de contraditório? Estes são alguns dos desafios éticos acerca dos quais os operadores do direito deverão se preocupar

A paradigmática sentença contra a Uber foi **reformada** pela 9ª Turma¹⁵⁹ do TRT 3ª Região, que, afastando as conclusões do juiz de primeira instância, registrou que os requisitos do art. 3º da CLT não estavam presentes no caso concreto. O acórdão registra que “a r. sentença indicara forma de situar a questão tratada nos autos na conjuntura dos sistemas produtivos contemporâneos, fazendo referência ao fenômeno da "uberização" como novo e emergente padrão de organização do trabalho”, dissentindo da conclusão de primeira instância, em passagem emblemática, afirmando que:

(...) não é possível se esconder da realidade, ou dela se escapar. Havendo novas possibilidades de negócios e de atividades pelo desenvolvimento da tecnologia, das comunicações, das transferências de dados e informações, haverá uso delas, que servirão como ferramentas, inclusive em oferta de bens e serviços de natureza antes impensáveis ou inviáveis de serem colocados em prática, gerando novo conceito de negócio ou novo objeto de negócio. Neste cenário é que surgem novos objetos de negócios e uso e ampliação de utilização de aplicativos como o Uber e o Airbnb (na área de hospedagem), por exemplo, que estabelecem contato direto entre consumidores e fornecedores. E, também, não se pode olvidar que conseguem fomentar ganhos expressivos em eficiência, custo e comodidade nas transações para seus usuários.

A decisão do Tribunal Regional, tomando por base que, no direito pátrio, caracteriza-se a relação de emprego quando presentes os requisitos do art. 3º da CLT, afastou os fundamentos da sentença, entendendo que, “diversamente do que se entendeu na origem, não há prova da pessoalidade na prestação de serviços, na medida em que o reclamante poderia, sim, fazer-se substituir por outro motorista, que também fosse cadastrado na plataforma”. Ressaltou-se, ainda, a possibilidade de o cadastramento na Uber ser realizado por pessoa

159 TRT 3ª Região. Proc. nº 0011359-34.2016.5.03.0112. 9ª Turma. Relatora Des. Maria Stela Alvares da Silva Campos. Pub. 26.05.2017.

jurídica com um ou mais motoristas vinculados, inclusive, com frota de veículos: “Ainda, a pessoalidade, não resta mesmo configurada, uma vez que o interessado no uso do aplicativo poderia ser pessoa jurídica, até mesmo detentor de frota de veículos, como se vê do documento intitulado "Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital".”

No que se refere à subordinação, o acórdão se baseou no depoimento pessoal do autor e nas demais provas produzidas nos autos, que “além de informar que o próprio motorista tinha liberdade de definir seu próprio horário de trabalho (utilizando os recursos on line e off line), expressamente declarou que era ele, reclamante, quem definia seus horários”, concluindo que “(...) a definição da jornada, extensa ou não - na verdade, tempo com a utilização do aplicativo - ficava a critério do próprio autor que, obviamente, arcava com os ônus desta escolha (“... porém se for trabalhar no horário que quer não consegue auferir renda”).” O acórdão também registrou a ausência de punição: “Também não restou demonstrada a existência de punição a qualquer título pelo não fornecimento de água e balas aos usuários do aplicativo, sendo certo que tais mimos não são normalmente oferecidos nos dias atuais”, concluindo, por fim, pela ausência de vínculo de emprego no caso concreto:

Ora, não se concebe relação empregatícia em que o empregado delibere permanecer afastado do serviço, sponte própria, por meses, a ele podendo retornar.

(...)

Existe subordinação do empregado ao empregador quando evidenciado o poder de direção e comando deste último em relação ao primeiro, interferência efetiva no modo de desempenho de atividade e de tempo a ela dedicado, o que se comprovou não ter havido entre as partes. A subordinação não se revela apenas por orientações dadas diretamente ao motorista ou pela internet.

Para que fosse declarada fraude no contrato de utilização da plataforma havido entre as partes, de modo a camuflar efetiva contratação dos motoristas pela ré, necessária a existência de subordinação jurídica do reclamante à Uber, o que não ficou provado nos autos, d. v..

Por fim, o paradigmático acórdão afastou expressamente a incidência da tese da subordinação estrutural, suscitando, de forma bastante lúcida, que o entendimento da sentença de primeira instância, levado ao extremo, “possibilitaria o reconhecimento de vínculo de emprego em quase qualquer situação de contratação submetida à Justiça do Trabalho, de forma irrestrita, sem sequer necessidade da produção de provas e afastando-se a necessária aferição dos requisitos da relação de emprego”:

(...) o conceito de subordinação estrutural adotado na r. sentença recorrida, **na verdade possibilitaria o reconhecimento de vínculo de emprego em quase qualquer situação de contratação submetida à Justiça do Trabalho, de forma irrestrita, sem sequer necessidade da produção de provas e afastando-se a necessária aferição dos requisitos da relação de emprego em frente a determinada pessoa apontada como empregador.** Dificilmente, em uma economia capitalista e em que as atividades econômicas se interligam, uma não se insere ou se

interliga com outra - ainda que presente uma rede de interesses e atividades, é necessário ir muito mais além para se poder concluir por existência de relação de emprego. (grifo nosso)

Como se verificou no caso da primeira sentença contra plataformas digitais, as decisões de primeiro grau de jurisdição têm sido submetidas à análise da segunda instância dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), sendo que o TRT da 3ª Região (Minas Gerais), recordista em processos contra plataformas digitais¹⁶⁰ – em especial contra a empresa Uber¹⁶¹ – tem o posicionamento consolidado pela ausência de vínculo de emprego. Ressalte-se, contudo, que há fundadas críticas de que a ausência de precedentes desfavoráveis contra a empresa Uber e demais plataformas digitais decorre de uma estratégia processual dessas empresas, que, sabendo de antemão o posicionamento das Turmas do Tribunal, têm logrado celebrar acordos naqueles casos nos quais há risco de procedência dos pedidos dos trabalhadores.¹⁶²

Em geral, as Turmas do TRT 3ª Região que já julgaram processos relacionados às plataformas digitais utilizam como fundamento o fato de os motoristas seguirem as regras estabelecidas no aplicativo não é suficiente para a caracterização da subordinação jurídica típica do vínculo de emprego, reconhecendo que as relações cíveis possuem, inegavelmente, regras a serem observadas entre as partes, de modo que meras orientações não equivalem à subordinação, como se vislumbra em acórdão da 9ª Turma¹⁶³:

(...) não caracterizam subordinação jurídica do reclamante à reclamada, não implicam na ingerência da empresa na forma da execução do contrato, devendo ser aferida a adequação dos serviços e infraestrutura prestados pelo motorista às necessidade do sistema de atendimento projetado pela empresa ré. Isso não extrapola os limites do ajuste entre os contratantes, constituindo normas pontuais da reclamada a serem observadas para execução do contrato, de modo a atender o próprio objetivo deste.

¹⁶⁰ Segundo reportagem do jornal Valor Econômico, “o maior número de ações [trabalhistas contra plataformas digitais] está concentrado no TRT 3ª Região (MG), com 310 casos. Dentre as julgadas, os entregadores perderam em 104, foram parcialmente aceitas 24 ações e em 62 dos casos foram fechados acordos”. OLIVON, Beatriz. Placar na Justiça do Trabalho é favorável às empresas de aplicativo. **Jornal Valor Econômico**. São Paulo, 24 de julho de 2020.

¹⁶¹ Segundo Certidão Eletrônica de Ações Trabalhistas (CEAT), emitida em 25.07.2020, a Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Possui 212 processos em trâmite no TRT 3ª Região.

¹⁶² É notório, por exemplo, o posicionamento do Des. José Eduardo de Resende Chaves Júnior, que possui artigos científicos indicando que entende haver vínculo de emprego entre a Uber e os motoristas. Conferir, nesse sentido, o endereço eletrônico: <https://www.migalhas.com.br/depeso/237918/motorista-do-uber-podera-ser-considerado-empregado-no-brasil>, <http://www.justificando.com/2016/04/28/caso-uber-regularizacao-pode-ser-benefica-para-os-motoristas-e-para-o-mercado/> e <https://jornalggn.com.br/trabalho/jose-eduardo-de-resende-no-capitalismo-tecnologico-o-trabalhador-continua-totalmente-dependente/>. Acesso em 20.05.2020.

¹⁶³ TRT 3ª Região. Proc. nº 0011359-34.2016.5.03.0112. 9ª Turma. Relatora Des. Maria Stela Alvares da Silva Campos. Pub. 26.05.2017.

Em precedente da 3ª Turma¹⁶⁴, concluiu-se, ainda, que o mero “(...) estabelecimento de sugestões de rotina, como urbanidade no trato dos passageiros, limpeza do veículo e fornecimento de itens de conforto (água e balas), sem cunho obrigatório nem efetiva fiscalização por prepostos da reclamada, como confessou a parte reclamante, não chega a comprometer a liberdade do prestador e a configurar efetiva direção do modo de trabalhar”. No mesmo precedente, concluiu-se que a ausência de direção e comando do aplicativo em relação ao motorista e a ausência de interferência efetiva no modo de desempenho de atividade e do tempo a ela dedicado demonstra não haver subordinação jurídica, assim como: “a extrema flexibilidade quanto ao cumprimento de horário foi desvelado pelo arcabouço probatório”, sendo que, no processo de referência, o próprio trabalhador confirmou que “poderia parar para almoçar a hora que quisesse (...); que perguntado se poderia parar para almoçar por 1 hora respondeu 'que poderia parar até 10 horas, mas nesse caso não teria ganhos na empresa”. Em síntese, concluiu-se que:

(...) a definição da jornada, se extensa ou não (medida pelo tempo de utilização do aplicativo), ficava a critério do próprio autor que, obviamente, arcava com os ônus desta escolha. Ou seja, o motorista era quem definia seus horários. A Uber não emitia ordens, conforme relataram as testemunhas.

A 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região¹⁶⁵ já considerou que a possibilidade de o trabalhador poder “(...) interromper o atendimento para realizar atividades particulares, sem prévia autorização ou mesmo comunicação à reclamada, bastando, para isso, desligar o aplicativo, sendo possível, inclusive, passar dia(s) inteiro(s) desconectado” afasta a subordinação jurídica, o que seria reforçado pelo fato de não haver jornada, locais ou valores mínimos que deveriam ser cumpridos pelo trabalhador: “não havendo fixação de jornada, regiões, atendimentos ou valores mínimos a serem observados” e pela ausência de fiscalização pela empresa, que não se equipara a avaliação dos usuários: “que não havia fiscalização da reclamada, mas tão somente avaliação de qualidade dos serviços pelos usuários”. Concluindo que “(...) a parte reclamante trabalhava quando e quanto preferisse, característica de veras incomum nas genuínas relações de emprego”, o que levaria à necessária rejeição do “pedido de reconhecimento da natureza empregatícia do contrato havido entre as partes e todos os demais, que lhe são sucessivos.”

164 TRT 3ª Região. Proc. nº 0010570-88.2017.5.03.0180. 3ª Turma. Relatora Des. Camilla Guimarães Pereira Zeidler. Pub. 10.10.2017.

165 TRT 3ª Região. Proc nº 0010419-17.2017.5.03.0021. 5ª Turma. Relator Des. Márcio Flávio Salem Vidigal. Pub. 07.07.2017.

Em outro precedente, a 10ª Turma¹⁶⁶ do TRT 3ª Região já considerou que mesmo eventual sanção com interrupção temporária do uso do aplicativo não representaria ingerência típica da relação de emprego, no sentido de que “(...) eventuais sanções (como o desligamento temporário ou definitivo da plataforma) por descumprimento de regras contratuais não são exclusividade da relação de emprego, podendo ser fixadas em quaisquer tipos de contratos, em especial aqueles de trato sucessivo.”

A 9ª Turma¹⁶⁷ do TRT 3ª Região também já reconheceu que a relação jurídica entre os trabalhadores e as plataformas digitais é onerosa, mas concluiu que o percentual pago ao trabalhador demonstraria a autonomia dos seus serviços, muito diferente dos empregados: “o valor auferido, admitido na inicial (variável entre R\$4.000,00 e R\$7.000,00) e o percentual de cada parte na divisão do preço cabendo à ré 20%, não levam à indicação taxativa de dependência ou de inserção ou controle pela empresa reclamada”. O Tribunal também entendeu que a habitualidade ou continuidade não é uma exigência da relação jurídica firmada entre o motorista e o aplicativo, sendo que “a decisão sobre conectar-se ou não é do motorista, não havendo intervenção da empresa”, de modo que quem decide a frequência com que utilizará o aplicativo é o trabalhador:

Igualmente não demonstrada a não eventualidade, que só pode ser interpretada a partir das circunstâncias que compõe a prestação de serviços. A finalidade do aplicativo desenvolvido e utilizado pelas reclamadas é conectar quem necessita da condução com quem fornece transporte, podendo ser acionados quaisquer motoristas disponíveis próximos ao local do chamado, sem qualquer escolha por veículo ou seu condutor. **A decisão sobre conectar-se ou não é do motorista, não havendo intervenção da empresa.** Pode até haver constância em sua disponibilização, mas isso se dá segundo seus critérios.¹⁶⁸ (grifo nosso)

No mesmo precedente, concluiu inexistir subordinação jurídica, diante do depoimento do motorista, que confirmou que tinha autonomia na prestação de serviços, pois “(...) "usava o aplicativo na hora que bem entendesse", não sendo obrigatório ligá-lo em certos dias da semana. O autor fazia o seu horário, podia parar para fazer intervalos quando lhe aprouvesse.” E confirmou que não recebia ordens da empresa, “(...) mas apenas "dicas", como "mudar categoria de serviço, atualizações do aplicativo”.” E, enfim, que “não havia obrigação de trabalhar nos horários de maior movimento indicados nas mensagens recebidas, tampouco enviar relatórios para a reclamada quanto ao seu trabalho.”

166 TRT da 3ª Região; PJe: 0010929-98.2019.5.03.0105 (RO); Disponibilização: 12/05/2020, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 1142; Órgão Julgador: Decima Turma; Relator: Convocado Vicente de Paula M.Junior

167 TRT 3ª Região. Proc. nº 0010950-11.2017.5.03.0181. 9ª Turma. Relatora Des. Mônica Sette Lopes. Pub. 22.09.2017.

168 **Ibid.**

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo) tem adotado posicionamento divergente quanto ao reconhecimento ou não de vínculo de emprego na relação entre os trabalhadores e as plataformas digitais. Em um primeiro momento, as decisões do TRT 2ª Região pareciam demonstrar uma tendência à rejeição do vínculo de emprego. A 17ª Turma do TRT 2ª Região, por exemplo, já considerou que a inexistência de subordinação jurídica entre o reclamante e a plataforma digital seria “clarividente”, ponderando que “não há como reconhecer o liame empregatício entre o motorista que se utiliza de plataforma online para coletar passageiros e a empresa que desenvolve tal suporte”, sendo que, “ainda que [a plataforma] imponha medidas gerais para cadastramento de motoristas/usuários, não passando esta postura de mera seleção e controle de qualidade do serviço prestado, uma vez constatada a ampla autonomia do usuário prestador de serviços”¹⁶⁹.

Em precedente da 8ª Turma,¹⁷⁰ registrou-se que “a subordinação jurídica é o traço definidor, por excelência, do contrato de trabalho e, havendo a possibilidade de recusa do reclamante em atender a passageiros cadastrados junto à reclamada, fica patente a ausência do mencionado requisito”, arrematando que “ao empregado não é dado recusar a prestação de serviços para o qual foi contratado, desde que respeitadas as disposições contratuais e legais, motivo pelo qual o vínculo de emprego não deve ser reconhecido”. O mesmo acórdão ressaltou que “milita contra o reclamante, ainda, o fato de reter 75% dos valores pagos pelos passageiros, importe que, na verdadeira relação de emprego, inviabilizaria o empreendimento da empregadora”.

Em outro precedente da 8ª Turma, o TRT 2ª Região concluiu que um trabalhador que utilizava o aplicativo Cabify não teria direito ao reconhecimento do vínculo de emprego, pois “(...) a dinâmica da prestação de serviços por meio de aplicativos de transporte de passageiros, tais como UBER, CABIFY e 99TÁXI, amplamente utilizada nos dias atuais, apresenta peculiaridades que não permitem o reconhecimento da existência de relação de emprego nos moldes estabelecidos no art. 3º da CLT”¹⁷¹, pontuando, ainda, que as regras mínimas de comportamento estabelecidas tanto para o prestador, como para o tomador de serviços, não representa subordinação jurídica,

169 TRT 2ª Região. Proc. 1001240-51.2017.5020027. 17ª Turma. Rel. Des. Rilma Aparecida Hemetério. Publicação: 23.08.2018

170 TRT 2ª Região. Proc. 1001160-73.2018.5.02.0473. 8ª Turma. Relator Des. Adalberto Martins. Publicação: 21.10.2019.

171 TRT 2ª Região. Proc. 1002011-63.2017.5.02.0048. 8ª Turma. Relator Des. Marcelo Freire Gonçalves. Publicação: 09.04.2019.

(...) Por certo, como dito acima, há regras de comportamento exigidas por aquele que decide por aderir à plataforma digital como meio de intermediar seu trabalho; afinal, como já dito, trata-se de um modelo de negócio, que na outra ponta, o consumidor, já tem estabelecida com a empresa gerenciadora de serviços um determinado padrão de atendimento. Aí está, particularmente, uma das grandes características deste negócio: a dinamicidade do consumidor. As avaliações recíprocas - motorista / passageiro marca mais a pessoalidade entre eles do que entre o motorista e a Empresa. Afirmo isto para assegurar que este conjunto de regras comportamentais não podem ser confundidas com subordinação jurídica; mesmo porque, nesse tipo de negócio, a autonomia do prestador dos serviços também é inerente à relação.¹⁷²

A possibilidade de o trabalhador em plataforma digital deixar de prestar serviços sem necessidade de autorização prévia do empregador também já foi destacada pela jurisprudência. Em precedente da 10ª Turma,¹⁷³ partindo-se do depoimento pessoal do autor, no sentido de que “(...) inexistia qualquer exigência de continuidade na prestação de serviços de motorista, já que poderia permanecer "off-line" por tempo indeterminado” e ponderando que foi apurado que “o próprio autor manteve sua conta inativa por dois meses, sem qualquer notícia de punição quando decidiu retornar às atividades”, concluiu-se que não havia continuidade na prestação de serviços e nem mesmo necessidade permanente dos serviços do autor, e, ainda, que o autor não tinha qualquer tipo de dependência econômica com a plataforma digital, pois poderia se ativar em suas concorrentes, se assim desejasse, demonstrando ser verdadeiro autônomo:

(...) No caso sob análise, entendo inexistir a necessidade permanente da prestação de serviços de motorista, de forma individual, mas sim de forma global e coesa, razão pela qual a empresa não exige que os motoristas cadastrados estejam "on-line" por períodos predeterminados ou impõe horas mínimas de trabalho. Há, contudo, necessidade permanente de um funcionamento, de modo orgânico, da plataforma digital, razão pela qual, a empresa exige que, uma vez conectados, os motoristas cadastrados atentem às regras de conduta e à política de baixo cancelamento da empresa, de modo que o serviço seja atrativo ao consumidor final.

No particular, ganha destaque, por corroborar o esposado, o fato de que os motoristas podem, inclusive, prestar o serviço de transporte individual de passageiros, concomitantemente, a empresas que fornecem plataformas digitais similares à Uber, como se infere do depoimento pessoal do próprio autor.

Nesse contexto, à míngua de qualquer cláusula de exclusividade, a subordinação econômica se apresenta, na espécie, de modo atenuado. Ora, tendo os motoristas à sua disposição inúmeras plataformas digitais idênticas à fornecida pela reclamada - na cidade de São Paulo, cita-se, por exemplo, o Cabify e o 99 Táxi, que exigem apenas o cadastramento dos veículos para atuar na mesma atividade - não há sequer indícios de dependência econômica da reclamada.

Em precedente da 12ª Turma do TRT 2ª Região, ponderou-se que há relações de trabalho muito próximas da relação empregatícia, entre eles o autônomo e o empregado, consignando que “qualquer tomador de serviços, inclusive do autônomo, estabelece um mínimo

172 TRT 2ª Região. Proc. 1002011-63.2017.5.02.0048. 8ª Turma. Relator Des. Marcelo Freire Gonçalves. Publicação: 09.04.2019.

173 TRT 2ª Região. Proc. 1000311-84.2018.5.02.0026. 10ª Turma. Relator Des. Armando Augusto Pinheiro Pires. Publicação: 19.12.2019.

de diretrizes e orientações acerca da prestação efetuada, mas não dirige nem fiscaliza o cotidiano da prestação, não estabelece regras contundentes sobre o modo da concretização do trabalho, porque o interessa como resultado e não como processo que deva conduzir”¹⁷⁴, concluindo, na sequência, que essa seria a hipótese dos autos, no qual “o conjunto probatório favoreceu a reclamada, mormente pelo fato de o reclamante, por conta própria, ter se cadastrado na plataforma digital, para prestar os serviços de motorista, bem como por não haver fiscalização do trabalho por parte da Uber, muito menos aplicação de penalidades.”¹⁷⁵

Algumas Turmas do TRT 2ª Região, contudo, têm apresentado posicionamento a favor do reconhecimento do vínculo de emprego, como se vislumbra em precedente da 16ª Turma¹⁷⁶ que considerou que um motociclista que utilizava o aplicativo Rappi seria empregado, com base no acervo probatório que demonstrou que “(...) havia efetivo controle das atividades do autor, com regras estritas, controle e aplicação de punições no caso de descumprimento”, sendo que:

(...) a testemunha convidada pelo autor declarou, "verbis" (fl. 222): "9) que se recusasse entrega, ficaria bloqueado de 03 a 05 horas; que para questões envolvendo problemas nos pedidos, o depoente entrava em contato com o suporte da reclamada; que não podia entrar em contato direto com o cliente, pois a reclamada não permitia; que todo o contato é via suporte, não podendo entrar em contato diretamente com o cliente em outra plataforma que não o aplicativo.

Considerou ainda que no material de treinamento constava advertência contra mau comportamento e a aplicação de penalidades: “Atenção! Mau comportamento ou má qualidade nas entregas são motivos para advertências. Advertências podem te desativar temporariamente e punições poderão encerrar suas atividades como prestador de serviços à Rappi”, e que, “adicionalmente, as normas internas da ré exigem até mesmo que o entregador evite falar gírias”, concluindo que “estes elementos comprovam, assim, a existência de subordinação na relação havida entre o autor e a ré”¹⁷⁷.

No mesmo sentido, em relação à plataforma digital Rappi, precedente da 14ª Turma¹⁷⁸ do TRT 2ª Região, que aderiu à tese de existência de subordinação por algoritmo: “(...) na economia 4.0, "sob demanda", a subordinação se assenta na estruturação do algoritmo

174 TRT 2ª Região. Proc. 1001829-61.2017.5.02.0312. 12ª Turma. Relatora Des. Elizabeth Mostardo. Publicação: 13.11.2018.

175 TRT 2ª Região. Proc. 1001829-61.2017.5.02.0312. 12ª Turma. Relatora Des. Elizabeth Mostardo. Publicação: 13.11.2018.

176 TRT 2ª Região. Proc. 1000955-39.2019.5.02.0043. 16ª Turma. Relatora: Des. Regina Duarte. Publicação: 16.03.2020.

177 **Ibid.**

178 TRT-2 10009633320195020005 SP, Relator: Francisco Ferreira Jorge Neto, 14ª Turma, Publicação: 05/03/2020.

(meio telemático reconhecido como instrumento subordinante, consoante art. 6º, CLT), que sujeita o trabalhador à forma de execução do serviço”:

RAPPI BRASIL. SERVIÇO DE ENTREGAS. EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE OPERADORA DA PLATAFORMA E ENTREGADOR. Existe vínculo empregatício entre a operadora da plataforma virtual Rappi e os entregadores. Há pessoalidade, haja vista a necessidade da realização de cadastro pessoal e intransferível, não podendo o trabalhador substabelecer a execução do serviço (entrega) a outrem. Há onerosidade, porquanto a relação não se assenta na graciosidade, existindo entre as partes direitos e obrigações de cunho pecuniário. Não-eventualidade, há fixação jurídica do trabalhador perante a tomadora, com continuidade na prestação de serviços, o qual, por sua vez, é essencial ao desenvolvimento da atividade econômica vendida pela empresa (comércio e entrega de bens). **Em relação à subordinação, na economia 4.0, "sob demanda", a subordinação se assenta na estruturação do algoritmo (meio telemático reconhecido como instrumento subordinante, consoante art. 6º, CLT), que sujeita o trabalhador à forma de execução do serviço, especificamente, no caso da Rappi, impondo o tempo de realização da entrega, o preço do serviço, a classificação do entregador, o que repercute na divisão dos pedidos entre os trabalhadores.** Presentes os requisitos da relação jurídica empregatícia. Recurso autoral provido. (grifo nosso)

A 15ª Turma do TRT 2ª Região,¹⁷⁹ em precedente posteriormente reformado pelo Tribunal Superior do Trabalho, reconheceu o vínculo de emprego entre um trabalhador que utilizava o aplicativo Uber e a plataforma digital, consignando, *inter alia*, que “(...) a afirmação de que o motorista pode ficar ilimitadamente off-line e recusar solicitações de modo ilimitado também não condiz com a necessidade empresarial e com a realidade vivenciada na relação empresa/motorista/usuário”, pois, segundo o entendimento da referida Turma Julgadora, “fosse verdadeira tal afirmação, o próprio empreendimento estaria fadado ao insucesso, pois as empresas correriam o risco evidente de, em relação a determinados locais e horários, não dispor de um único motorista para atender o usuário”, concluindo que “(...) as empresas se valem de mecanismos indiretos para obter o seu intento de disponibilidade máxima do motorista às necessidades dos usuários por elas atendidos”. O v. acórdão reconheceu, de todo modo, que nem todos os trabalhadores que utilizam aplicativos estariam inseridos na relação de emprego, “especialmente nos casos em que a prestação de serviços se revelar efetivamente eventual”:

É preciso registrar, nesse passo, que a relação existente entre as demandadas e os motoristas que lhes servem não se caracteriza pelo modelo clássico de subordinação e de que, assim, a depender do caso concreto sob exame, poderá não haver a configuração do vínculo de emprego, especialmente nos casos em que a prestação de serviços se revelar efetivamente eventual.

Concluindo, na sequência, que “o exame das demandas judiciais que envolvem os novos modelos de organização do trabalho deve se dar à luz das novas concepções do

179 TRT 2ª Região. Proc. 1000123-89.2017.5.02.0038. Rel. Des. Beatriz de Lima Pereira. 15ª Turma. Publicação: 20.08.2018.

chamado trabalho subordinado ou parasubordinado, especialmente considerando o avanço da tecnologia”, utilizando o art. 6º da CLT como fundamento para a caracterização do vínculo de emprego.

Por fim, embora não haja muitos precedentes no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (Rio de Janeiro) sobre o labor em plataformas digitais, há precedente ilustrativo da ausência de vínculo de emprego nesse tipo de relação contratual, oriundo da 5ª Turma do referido Tribunal,¹⁸⁰ em relação ao aplicativo Ifood, cuja ementa esclarece que “As novas formas telemáticas ou cibernéticas de trabalho, em que o trabalhador escolhe quando, o meio e o modo de realizar seu trabalho” seriam “suficientes para enquadrá-lo como autônomo”:

RECURSO OBREIRO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. ÔNUS DA PROVA. TRABALHO EM APLICATIVOS/PLATAFORMAS DIGITAIS. RELAÇÃO DE EMPREGO. AUSÊNCIA DE CONFIGURAÇÃO. Se a ré admite a prestação de serviços, atrai para si o ônus de demonstrar que o reclamante não trabalhou nos moldes do art. 3º da CLT, por se tratar de fato obstativo do direito obreiro, nos termos do art. 818 da CLT e do art. 373, inciso II, do CPC. Na hipótese, pela prova oral, foi possível constatar que a empresa não dirige/fiscaliza o serviço prestado e as tarefas inerentes ao trabalhador não são intransferíveis, porque o entregador selecionado é o que se encontra mais próximo do cliente. Além disso, os entregadores recebem de cada empresa beneficiada pela entrega e dividem os lucros com a plataforma digital. **A recusa do trabalhador em fazer uma entrega não é punida, mas redirecionada a outro trabalhador, não havendo, ainda, carga horária definida pela reclamada, nem jornada de trabalho previamente fixada, com ampla liberdade e autonomia para que o aplicativo seja ativado e desativado quando for do interesse do obreiro.** Por outro lado, não há que se falar em subordinação intrínseca ou estrutural com a primeira ré, que é uma empresa de entregas de produtos diversos, pois os serviços prestados pelo autor, embora imprescindíveis à consecução da atividade empresarial, não mais criam vínculo automático com a empresa, pois, com o advento da Lei nº 13.429 de 2017, que alterou a Lei nº 6.019/74, é considerada lícita a terceirização de serviços na atividade-fim e não apenas nas atividades-meio ou periféricas. **As novas formas telemáticas ou cibernéticas de trabalho, em que o trabalhador escolhe quando, o meio e o modo de realizar seu trabalho, qualquer que seja, optando, por um ou outro, entre vários aplicativos disponíveis gratuitamente na rede mundial de computadores, em decorrência do melhor preço, distância e outras condições de trabalho que lhe sejam mais favoráveis, são suficientes para enquadrá-lo como autônomo,** na medida em que, repise-se, inexistente personalidade com aqueles que disponibilizaram tais aplicativos. Considerando a atual crise no mercado de trabalho, com cerca de 13 milhões de desempregados, cremos existir, atualmente, raras formas de inclusão importantes na sociedade capitalista contemporânea, além da utilização dessas plataformas digitais para inserção no mercado de trabalho, devolvendo-lhes a dignidade, realização profissional, familiar, espiritual e a própria sobrevivência. Por isso, iniciativas e criatividades empresariais utilizando-se da revolução tecnológica e plataformas em redes sociais, que possibilitam a inclusão, pelo trabalho, de enormes contingentes de cidadãos ao mercado de bens e consumo jamais devem ser desestimuladas. Pelo contrário, devem ser incentivadas, competindo ao Judiciário, ao Ministério Público e ao Ministério do Trabalho examinar detida e sistematicamente qualquer ilicitude ou vilipêndio à pessoa do trabalhador, que possa levar a um desvirtuamento da relação empregatícia, o que, neste caso, não vislumbramos. **Dessarte, no caso em apreço, a reclamada se desincumbiu de seu encargo probatório satisfatoriamente, uma vez**

180 TRT 1ª Região. Proc. 0100600-21.2017.5.01.0021. Rel. Des. Enoque Ribeiro dos Santos. 5ª Turma. Publicação: 17.12.2018.

que teve êxito em demonstrar que o trabalho realizado por meio de aplicativos não caracteriza a pessoalidade, não-eventualidade e subordinação do trabalhador junto à empresa, não havendo como reconhecer o liame empregatício pretendido. Recurso a que se nega provimento. (grifos nossos)

Em precedente da 8ª Turma do TRT 1ª Região,¹⁸¹ relacionado à plataforma digital Uber, consignou-se que a análise dos fatos demonstrava a nítida inexistência de vínculo de emprego: “(...) se percebe, sem maior esforço, que a situação jurídica do reclamante em relação à primeira reclamada, Uber do Brasil Tecnologia Ltda., nem de longe apresentava traços compatíveis com a de um "empregado" (art. 3º da CLT), faltando, em especial, a "não eventualidade" e a "subordinação jurídica", inerentes ao contrato de trabalho”, considerando que:

(...) o reclamante não precisava prestar serviços com "habitualidade", bastando ver que "o aplicativo permite do autor ficar offline; que poderia ficar offline quanto tempo quisesse", trabalhando de acordo com a sua conveniência, aspecto que também serve a revelar a ausência de subordinação jurídica, elemento que fica evidente com a "liberdade" de atuação com que contava o reclamante na prestação dos serviços de "motorista", possuindo plena autonomia para definir seus dias e horários de trabalho, com escolha das "viagens", já que não estava obrigado a aceitar as indicadas pelo "aplicativo" disponibilizado pelas reclamadas, recusando-as ou cancelando-as, por sponte própria.

Ora, "não havia ninguém das rés lhe dando ordem", mais demonstrando a total ausência de subordinação jurídica do reclamante à primeira reclamada - e a subordinação jurídica é o elemento que distingue o contrato de trabalho de qualquer outro que envolva a execução de um serviço.

Também indicando a autonomia do reclamante na execução dos serviços, era ele quem assumia, por sua conta, os riscos da atividade econômica ("arcava com os custos de seu veículo", "de internet para acessar o aplicativo" e "com as multas de trânsito").

E ponderou, ainda, que o significativo percentual que o trabalhador obtinha com a prestação de serviços afastava a existência de relação de emprego:

De se registrar que ao reclamante revertia expressivo percentual do valor pago pelos clientes, em torno de 75%, repassando apenas 25% à primeira reclamada, circunstância que denota uma "parceria" existente entre eles, em que o trabalhador, com autonomia, prestava serviços de "motorista", por meio da plataforma digital desenvolvida pelas reclamadas, com o intuito de angariar "clientes".

Vislumbra-se, assim, que o panorama das reclamações individuais analisadas pelos Tribunais Regionais do Trabalho possuem uma forte tendência em rejeitar o vínculo de emprego, embora tenham surgido alguns precedentes reconhecendo a existência de uma relação de emprego entre os trabalhadores e as plataformas digitais.

181 TRT 2ª Região. Proc. 0101036-14.2017.5.01.0042. Rel. Des. Roque Lucarelli Dattoli. 8ª Turma. Publicação: 04.05.2020.

5.2.2. Reclamatórias individuais analisadas pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Até o presente momento,¹⁸² o Tribunal Superior do Trabalho (TST) enfrentou o mérito de apenas um processo que discutia o reconhecimento de vínculo de emprego entre uma plataforma digital e o trabalhador a ela vinculado, sendo que a 5ª Turma do TST afastou o reconhecimento do vínculo de emprego entre um motorista e a Uber do Brasil Tecnologia Ltda. De acordo com o relator, Min. Breno Medeiros, ficou demonstrada a ausência de vínculo de emprego, pois registrado no acórdão regional que o motorista tinha a possibilidade de ficar off-line, com flexibilidade na prestação de serviços e nos horários de trabalho: “A ampla flexibilidade do trabalhador em determinar a rotina, os horários de trabalho, os locais em que deseja atuar e a quantidade de clientes que pretende atender por dia é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação”.

Outro ponto considerado pelo acórdão seria a porcentagem da prestação de serviços destinada ao motorista, equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, percentual muito superior ao que o TST vem admitindo como bastante para a caracterização da relação de parceria entre os envolvidos: “O rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego”. O acórdão concluiu ainda que a possibilidade de avaliação dos motoristas pelos usuários, e vice-versa, “sequer tangencia com a presença de subordinação, consubstanciando, em verdade, ferramenta de feedback para os usuários finais quanto à qualidade da prestação de serviços do condutor, de interesse de todos os envolvidos”, sendo que o fato da empresa realizar o descredenciamento do motorista mal avaliado “convém não apenas à reclamada para sua permanência no mercado, mas especialmente à coletividade de usuários, a quem melhor aproveita a confiabilidade e qualidade dos serviços prestados”.

Ao final, a Turma realizou crítica às decisões judiciais que condenam as plataformas digitais ao reconhecimento do vínculo de emprego, ponderando que “(...) o intento de proteção ao trabalhador não deve se sobrepor a ponto de inviabilizar as formas de trabalho emergentes”:

(...) não se pode olvidar que é de conhecimento geral a forma de funcionamento da relação empreendida entre os motoristas do aplicativo Uber e a referida empresa, a qual é de alcance mundial e tem se revelado como alternativa de trabalho e fonte de renda em tempos de desemprego (formal) crescente.

Com efeito, as relações de trabalho têm sofrido intensas modificações com a revolução tecnológica, de modo que incumbe a esta Justiça Especializada permanecer

182 Informação atualizada até 26.07.2020.

atenta à preservação dos princípios que norteiam a relação de emprego, desde que presentes todos os seus elementos.

Cabe frisar que o intento de proteção ao trabalhador não deve se sobrepor a ponto de inviabilizar as formas de trabalho emergentes, pautadas em critérios menos rígidos e que permitem maior autonomia na sua consecução, mediante livre disposição das partes, o que ocorre no caso dos autos.

Assim sendo, a decisão regional incorreu em ofensa ao art. 3º da CLT (...)

Há tantos outros precedentes do C. TST que – embora não analisando o mérito dos processos submetidos à sua apreciação – não conhecem o recurso de revista, negando provimento ao agravo de instrumento que visava a reforma de decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho que afastaram o reconhecimento de vínculo de emprego entre trabalhadores e plataformas digitais. A 8ª Turma¹⁸³ do C. TST, considerou que não há violação ao art. 2º e 3º da CLT quando o acórdão regional registra que “(...) havia enorme autonomia na prestação de serviços do reclamante, incompatível com a existência de vínculo de emprego, concluindo que o recorrente não estava sujeito a um efetivo poder diretivo exercido pela reclamada, desempenhando suas atividades com autonomia e conforme sua conveniência” em caso da plataforma Cabify e um trabalhador. No mesmo sentido, em processo da plataforma Uber,¹⁸⁴ considerou não ter sido demonstrada violação ao art. 2º e 3º da CLT na hipótese em que o “(...) Tribunal Regional consignou que os elementos dos autos demonstram autonomia do reclamante na prestação dos serviços, especialmente pela ausência de prova robusta acerca da subordinação jurídica”, ressaltando, tal qual a decisão da 5ª Turma do C. TST, que o percentual destinado aos trabalhadores (no caso, motoristas), demonstrava a existência de uma típica relação de parceria:

(...) Ademais, restando incontroverso nos autos que, "pelos serviços prestados aos usuários, o motorista do UBER, como o reclamante auferiu 75% do total bruto arrecadado como remuneração, enquanto que a quantia equivalente a 25% era destinada à reclamada (petição inicial - item 27 - id. 47af69d), como pagamento pelo fornecimento do aplicativo", ressaltou o Tribunal Regional que, "pelo critério utilizado na divisão dos valores arrecadados, a situação se aproxima mais de um regime de parceria, mediante o qual o reclamante utilizava a plataforma digital disponibilizada pela reclamada, em troca da destinação de um percentual relevante, calculado sobre a quantia efetivamente auferida com os serviços prestados".

Feitas essas considerações, tem-se que ainda não é possível trilhar um posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho sobre o labor em plataformas digitais, diante do reduzido número de casos analisados. De todo modo, diante dos casos já analisados, ao menos em um primeiro momento, vislumbra-se uma tendência de não reconhecimento de vínculo de emprego aos trabalhadores de plataformas digitais.

183 TST. AIRR - 1002011-63.2017.5.02.0048, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 23/10/2019, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/10/2019.

184 TST. AIRR - 11199-47.2017.5.03.0185, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 18/12/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/01/2019.

5.2.3. Conflito de competência analisado pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ)

Ainda no âmbito dos tribunais superiores, é interessante citar que, em decisão sobre conflito de competência, o Superior Tribunal de Justiça (STJ)¹⁸⁵, também concluiu que a relação existente entre a plataforma digital Uber e o motorista cadastrado seria uma relação cível, sujeita à competência da Justiça Comum, e não à Justiça do Trabalho.

O acórdão concluiu que compete à Justiça comum apreciar ação de obrigação de fazer combinada com reparação de danos materiais e morais ajuizada por trabalhador que pretendia a reativação de seu cadastro no aplicativo. Embora a questão fuja da competência do STJ, consignou-se, na decisão, que inexistiria vínculo de emprego entre os trabalhadores e as plataformas digitais, no sentido de que, no âmbito da economia compartilhada (sharing economy), “os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma”:

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCPC. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL. 1. A competência *ratione materiae*, via de regra, é questão anterior a qualquer juízo sobre outras espécies de competência e, sendo determinada em função da natureza jurídica da pretensão, decorre diretamente do pedido e da causa de pedir deduzidos em juízo. 2. Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. A pretensão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil. 3. **As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (sharing economy), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia. Nesse processo, os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma.** 4. Compete a Justiça Comum Estadual julgar ação de obrigação de fazer c.c. reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação de sua conta UBER para que possa voltar a usar o aplicativo e realizar seus serviços. 5. Conflito conhecido para declarar competente a Justiça Estadual. (grifos nossos)

5.2.4. Ações civis públicas ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho

O Ministério Público do Trabalho, embora possua um grupo de estudos e diversas investigações em curso sobre a relação jurídica entre os trabalhadores e as plataformas

185 STJ. CC 164.544/MG, Rel. Ministro Moura Ribeiro, Segunda Seção, julgado em 28/08/2019, DJe 04/09/2019.

digitais, demorou alguns anos para o ajuizamento das primeiras ações civis públicas com o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego nesse novo tipo de relação de trabalho.

A autodeclarada primeira ação civil pública¹⁸⁶ em face de plataformas digitais no Brasil foi ajuizada contra a empresa **Loggi Tecnologia Ltda.**, empresa de intermediação de fretes por meio de plataforma eletrônica, que aproxima o tomador do serviço e o prestador de serviços de motofrete/transporte de mercadorias. Em geral, os serviços da Loggi são realizadas por meio de moto, embora a empresa também forneça o serviço de entrega de mercadorias por outros meios de transporte.¹⁸⁷

Em síntese, o Ministério Público do Trabalho buscava o reconhecimento do vínculo de emprego com base tanto na subordinação jurídica clássica, quanto na subordinação estrutural. No que se refere à subordinação jurídica clássica, aduziu que a plataforma digital “(...) determina as regras e requisitos para o cadastramento – inclusão – do condutor profissional em sua plataforma de tecnologia, mantém esse cadastro em atividade e organiza a oferta de serviço de transporte, conforme algoritmos e regramento definidos por seu sistema de informática”¹⁸⁸, concluindo que haveria uma direção específica dos serviços, no sentido de que a empresa “define, por meio de complexos algoritmos, o preço do frete, promoções a clientes, descontos no valor de seus produtos e premiações aos condutores profissionais. A LOGGI define, também, o melhor trajeto, a duração do deslocamento, o número de paradas, o tempo mínimo de espera na retirada e na entrega das mercadorias, os protocolos a serem seguidos à risca etc.”¹⁸⁹, aduzindo, ainda, que haveria punição para o descumprimento das regras da empresa: “(...) em caso de desrespeito às regras, há a aplicação de penalidades, inclusive, a perda do acesso ao aplicativo, e, conseqüentemente, toda e qualquer oportunidade de prestar serviços, consubstanciando-se a retirada do acesso ao aplicativo como verdadeira modalidade de “demissão” dos condutores, ou materialização do poder disciplinar do empregador”¹⁹⁰. No que tange à subordinação estrutural, alegava o MPT que “(...) além da subordinação clássica

186 Conforme exposto no recurso ordinário interposto pelo MPT no processo, “essa foi e sempre será a primeira decisão proferida na primeira ação coletiva sobre o trabalho prestado através de plataforma digital, um marco nas relações de trabalho no Brasil”. TRT 2ª Região. Proc. 1001058-88.2018.5.02.0008. Ministério Público do Trabalho x Loggi Tecnologia Ltda. Processo suspenso em razão da Repercussão Geral do Tema 1.075 – discussão sobre a constitucionalidade do art. 16 da Lei 7.347/1985 – 16ª Turma do TRT 2ª Região – Relator Des. Orlando Apuene Brandão (Atualização: 26.07.2020).

187 Nesse sentido, além da atividade de motoboys que pode ser contratado por pessoas físicas (<https://www.loggi.com/para-voce/>), a empresa fornece serviço para escritórios (<https://www.loggi.com/para-escritorio/>), restaurantes (<https://www.loggi.com/para-restaurante/>) e e-commerce (<https://www.loggi.com/para-e-commerce/>). Acesso em 10.03.2020.

188 TRT 2ª Região. Proc. 1001058-88.2018.5.02.0008. Petição inicial, § 30.

189 TRT 2ª Região. Proc. 1001058-88.2018.5.02.0008. Petição inicial, § 31.

190 TRT 2ª Região. Proc. 1001058-88.2018.5.02.0008. Petição inicial, § 137.

(...) está evidente a subordinação estrutural (inserção dos condutores no núcleo produtivo da empresa), fazendo pessoalmente as atividades finalísticas da empresa, de forma não eventual e mediante pagamento pelo trabalho realizado.”

Além do reconhecimento do vínculo de emprego, o Ministério Público do Trabalho requereu o cumprimento de uma série de obrigações de fazer, englobando normas de limitação de jornada, pagamento de adicionais e respeito à saúde e segurança dos trabalhadores, sob pena de multa, e, adicionalmente, requereu a condenação da empresa em danos morais coletivos no expressivo valor de R\$ 200.000.000,00 (duzentos milhões de reais).

Após a instrução processual, a ação foi julgada parcialmente procedente, determinando à Loggi o registro dos trabalhadores como empregados, o cumprimento das obrigações de fazer pleiteadas na inicial e o pagamento de dano moral coletivo de R\$ 30.000.000,00 (trinta milhões de reais), dentro de um prazo de 3 meses estipulado na sentença.¹⁹¹ No que se refere à subordinação, a r. sentença, em um primeiro momento, tendeu

191 TRT 2ª Região. Proc. 1001058-88.2018.5.02.0008. Sentença: “Diante do exposto, o Juízo da 8ª Vara do Trabalho de São Paulo, nos autos do processo nº 1001058-88.2018.5.02.0008, julga PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos feitos na Ação proposta pelo MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO em face de LOGGI TECNOLOGIA LTDA. e L4B LOGÍSTICA LTDA., na forma da fundamentação, a fim de declarar a existência de relação de emprego entre a LOGGI TECNOLOGIA LTDA. e os condutores profissionais prestam serviços de transporte de mercadoria através de suas plataformas digitais, bem como condenar a empresa LOGGI TECNOLOGIA LTDA. às seguintes obrigações de fazer: 1. efetuar o registro em sistema eletrônico de todos os condutores profissionais cadastrados em seu sistema que tiveram efetiva atividade nos últimos dois meses, desde 06.10.2019, bem como daqueles que voltarem a se ativar pela LOGGI ou nela se cadastrarem a partir da prolação desta sentença (06.12.2019), com regularização até 06.03.2020, sob pena de pagamento de multa no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por infração e por trabalhador encontrado em situação irregular, reversível à Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de São Paulo. 2. abster-se de contratar ou manter condutores contratados como autônomo, por meio de contratos de prestação de serviço, de parceria ou qualquer outra forma de contratação civil ou comercial, sob pena de pagamento de multa no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por infração e por trabalhador encontrado em situação irregular, reversível à Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de São Paulo, aplicável a partir de 06.03.2020. 3. observar os requisitos para as atividades de entrega de mercadorias fixadas pelo art. 2º, exigindo de seus condutores a idade mínima de 21 anos, 2 anos de habilitação na categoria, aprovação em curso do CONTRAN, uso de colete de segurança dotado de dispositivos retroreflexivos (art. 2ª da Lei nº 12.009/09), sob pena de pagamento de multa no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por infração e por trabalhador encontrado em situação irregular, reversível à Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de São Paulo, aplicável a partir de 06.03.2020. 4. abster-se de contratar condutor inabilitado legalmente e vetar o uso de motocicleta ou motoneta que esteja em desconformidade com as exigências legais (art. 7º Lei nº 12.009/09), sob pena de pagamento de multa no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por infração e por trabalhador encontrado em situação irregular, reversível à Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de São Paulo, aplicável a partir de 06.03.2020. 5. abster-se de instituir prêmio por produção, taxa de entrega ou comissão, em caráter individual ou coletivo, como forma de pagamento de salário ou remuneração, não permitindo que os ganhos de produtividade dos seus empregados motociclistas se deem com a intensificação do trabalho ou aumento da carga de trabalho, de acordo com o art. 1º da Lei Federal nº 12.436/11, sob pena de pagamento de multa no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por infração e por trabalhador encontrado em situação irregular, reversível à Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de São Paulo, aplicável a partir de 06.03.2020. 6. implementar o pagamento de adicional de periculosidade, na base de 30% sobre o valor bruto do frete devido aos seus condutores, em rubrica própria, a partir de 06.03.2020, sob pena de pagamento de multa no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por infração e por trabalhador encontrado em situação irregular, reversível à Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de São Paulo. 7. comprovar a disponibilidade de imóvel apto ao estacionamento dos veículos, às dependências para escritório e aos condutores no aguardo de ordens de serviço, nos termos do art. 4º, III, da Lei Municipal de São

a concluir pela ausência da subordinação típica da relação de emprego, ao classificar que se aplicaria ao caso a denominada **subordinação estrutural**:

Para a existência de subordinação, é necessário se aferir qual a extensão do poder diretivo do suposto empregador. O controle da produção, de tarefas, de horário, itinerário, local de prestação de serviços, modus operandi são fortes indícios da existência de vínculo. Mesmo a subordinação estrutural, sem o controle direto, é indicativa de contrato de emprego. Por outro lado, quanto mais tênue o controle, mais se revela a autonomia. Também o poder hierárquico se mostra um vetor para a aferição da subordinação, tal qual o poder disciplinar. O recebimento de ordens e de punições implica no reconhecimento da relação de emprego.

No caso em tela, a subordinação estrutural é evidente.

Sendo que, após considerar a existência de subordinação estrutural, a sentença fundamenta os elementos que, no entendimento do juízo, levariam à configuração do vínculo

Paulo nº 14.491/07, sob pena de pagamento de multa no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), reversível à Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de São Paulo, a partir de 06.03.2020. 8. considerar como jornada de trabalho de seus condutores o tempo de deslocamento até os pontos de coleta e entrega, na condução efetiva do veículo, bem como o tempo integral de coleta e de entrega das mercadorias, aí incluído todo o tempo de espera pelo cliente e para a conclusão do frete aceito, sob pena de pagamento de multa no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por infração e por trabalhador encontrado em situação irregular, reversível à Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de São Paulo, a partir de 06.03.2020. 9. implementar de forma efetiva e eficaz o controle da jornada de trabalho dos seus motoristas e condutores profissionais, documentando-a por meio eletrônico que garanta inviolabilidade e inalterabilidade dos eventos informados pelo motorista e captados pela plataforma. 10. promover a disponibilização de acesso telemático de informações necessárias à checagem da jornada por parte das autoridades administrativas e judiciais competentes, bem como o acompanhamento e fiscalização por parte dos próprios condutores. 11. limitar a jornada diária de trabalho de seus condutores ao máximo de 8 (oito) horas de serviço por dia, observando-se o tempo de condução da moto e de espera para coleta e entrega na realização do frete, conforme tópico anterior, sob pena de pagamento de multa no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por infração e por trabalhador encontrado em situação irregular, reversível à Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de São Paulo, a partir de 06.03.2020. 12. implementar o período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho, nos termos do art. 66 da Consolidação das Leis do Trabalho, de forma automática pelo sistema, sob pena de pagamento de multa no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por infração e por trabalhador encontrado em situação irregular, reversível à Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de São Paulo, a partir de 06.03.2020. 13. implementar o descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, nos termos do art. 67, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, de forma automática pela plataforma, sob pena de pagamento de multa no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por infração e por trabalhador encontrado em situação irregular, reversível à Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de São Paulo, a partir de 06.03.2020. 14. disponibilizar base para ponto de encontro ou espera, com condições adequadas de segurança, sanitárias e de conforto, para repouso e descanso dos motoristas e condutores profissionais (art. 157, inciso I, da CLT, c/c item 17.5.1 da NR-17, com redação da Portaria nº 3.751/1990), com o fornecimento de água potável em quantidade suficiente nos locais de descanso. 15. adequar e implementar o PPRA, de acordo com a NR 9, reconhecendo e especificando todos os riscos presentes, de acordo com o produto transportado, definindo-se, para cada caso, as medidas de proteção necessárias, incluindo-se os equipamentos de proteção individual obrigatórios às atividades e incluindo no documento as avaliações quantitativas programadas. 16. adequar e implementar o PCMSO, após a revisão do PPRA, de acordo com os riscos a que os trabalhadores estão expostos, obedecendo-se ao disposto na NR 7. 17. fornecer capacetes certificados de motociclistas, bem como coletes de segurança dotado de dispositivos retrorreflexivos, a 5.000 condutores dentre os mais ativos em sua plataforma, à sua escolha, exigindo seu uso, com especificação no PPRA, sob pena de pagamento de multa no valor de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), por equipamento faltante da quota mencionada, reversível à Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de São Paulo, a partir de 06.03.2020. Julga-se procedente o pleito de contratação de apólice de seguro de vida complementar, em favor dos condutores da LOGGI, com coberturas em caso de invalidez permanente, nos termos do art. 14 da Lei Municipal de São Paulo nº 14.491/07. Julga-se procedente o pleito de pagamento de compensação pecuniária de R\$30.000.000,00 (trinta milhões de reais), devido solidariamente pelas rés LOGGI e L4B, que deverá ser depositado diretamente junto às instituições beneficentes escolhidas pelas rés dentre as 100 melhores organizações não governamentais brasileiras, até 06.03.2019, com comprovação nos autos.”

de emprego entre a plataforma digital e os trabalhadores no presente caso. Em primeiro lugar, embora reconheça que a empresa exige que todos os trabalhadores sejam cadastrados como Microempreendedores Individuais (MEI) para o exercício das atividades, entende que os procedimentos e exigências para o uso do aplicativo demonstrariam ingerência típica do vínculo de emprego:

O condutor se cadastra através da plataforma da LOGGI, não por outro meio. Este precisa ser MEI (Microempresa individual), sendo esse um requisito para sua adesão. Conforme já mencionado, trata-se de termo de adesão, com requisitos impostos pelas rés, e os termos do contrato não são negociáveis pelos condutores ou motofretistas. O motofretista contrata, portanto, com a Loggi, nada podendo alterar no contrato que é de adesão.

A sentença conclui também que o fato de as tarefas serem distribuídas pelo algoritmo/empresa demonstraria a direção dos serviços dos trabalhadores: “O modo de distribuição do serviço é feito pela plataforma. Não é o motofretista que gerencia a distribuição. O condutor não escolhe cliente ou serviço; ele apenas aceita ou não o serviço que é ofertado pela plataforma”. Rechaçando que a possibilidade de recusa na realização dos fretes ofertados pela empresa represente uma forma de autonomia do trabalhador: “A possibilidade de recusa foi posta pelas próprias rés. E a existência de punição ou não por reiteradas recusas é matéria que se torna irrelevante, uma vez que o risco de recusa já foi calculado e é monitorado pela inteligência de logística da plataforma”. Continua concluindo que o “modo de prestação de serviços foi desenvolvido pela inteligência criadora da plataforma, não podendo ser alterado pelo condutor”, o que, novamente segundo a interpretação dada pela sentença, demonstraria a existência de subordinação jurídica:

Também o modo de prestação de serviços foi desenvolvido pela inteligência criadora da plataforma, não podendo ser alterado pelo condutor. O tempo de entrega deve ser razoável, em vista de que a LOGGI garante prazo de entrega para o cliente, conforme consta da defesa das rés (fl. 552). Em caso de qualquer intercorrência, o condutor aciona o serviço da LOGGI, chamado "Deu ruim". A prestação de serviços não é negociada, mas imposta em sua totalidade pelas rés. O condutor se subordina, portanto, ao cadastramento, aos termos de adesão, aos requisitos para cadastramento, ao serviço que é ofertado, ao , ao roteiro, aos prazos. E isso tudo monitorado pela modus operandi plataforma, que se alimenta de tais dados para sugerir soluções e melhorias imediatas. E essa é a pedra de toque do próprio empreendimento.

Salienta que a ausência de possibilidade de negociação do preço do serviço ofertado na plataforma também demonstraria uma sujeição e subordinação do trabalhador à empresa, concluindo que “o condutor se subordina ao valor do frete”:

Outro ponto que evidencia a subordinação é a ausência de qualquer possibilidade de negociação de preço. O condutor ou o motofretista recebem o que as rés lhes pagam, sem que possuam qualquer ingerência sobre o valor do frete. Não há a liberdade de fixar seus honorários, nem de forma individual, nem de forma coletiva, como faria um trabalhador autônomo. A contraprestação mais importante ao serviço é a

remuneração. Se não há negociação quanto a esta, trabalho autônomo não é. O preço do frete é salário, fixado somente pelas rés. O condutor se subordina ao valor do frete.

Ao analisar os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT para a configuração do vínculo de emprego, a sentença concluiu que a não eventualidade (habitualidade) estaria presente no cotidiano dos trabalhadores que utilizam o aplicativo Loggi. Invoca, em particular, a modalidade de contrato de trabalho intermitente, introduzida pela Lei nº 13.467/2017:

A habitualidade se verifica quando há a expectativa da prestação de serviços. Após a reforma trabalhista, o conceito foi assaz minimizado, o que se espera de uma sociedade que deve ampliar os direitos sociais a todos os trabalhadores. Se antes o trabalho aleatório, ou convencionado por atividades certas, ou de curto período, não ensejavam a caracterização do vínculo empregatício, hoje podem caracterizar, à semelhança do contrato intermitente, trazido com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017).

Na sequência, a r. sentença registra que a relação jurídica entre os trabalhadores e a Loggi corresponderia à relação de emprego, mesmo que haja períodos de inatividade: “Assim, diante da Reforma, resta claro que a prestação de serviços, mesmo num contrato de emprego, não precisa ser contínua, podendo haver períodos de prestação de serviços e de inatividade” Mais adiante, há referência expressa ao art. 443, § 3º, da CLT (contrato de trabalho intermitente), para se chegar à conclusão de que a inatividade do contrato de trabalho poderia ser determinada tanto pelo empregado quanto pelo empregador – tudo para justificar o enquadramento dos condutores da Loggi como empregados: “Note-se que na redação do artigo não se estipula se a inatividade é determinada pelo empregador ou pelo empregado. Daí porque o fato de o condutor aceitar ou não determinada entrega, bem como ficar períodos sem prestar serviços não desnatura a existência de contrato de emprego.”

Após digressão sobre o custo dos trabalhadores no Brasil e a responsabilidade social das empresas, a sentença declara a existência de vínculo de emprego entre a Loggi e os trabalhadores, suscitando, logo na sequência, talvez já temendo as críticas pela decisão, que “a declaração de emprego desta sentença, em que pese o número de fretistas ligados às rés, cerca de 15.000, não merece comoção”, sendo que não seria a intenção do Juízo a retirada de liberdade dos trabalhadores, justificando a condenação nos seguintes termos:

A declaração de emprego desta sentença, em que pese o número de fretistas ligados às rés, cerca de 15.000, não merece comoção. A decisão não visa alterar a pequena liberdade dos condutores no aceite ou não da proposta de entrega ofertada pela LOGGI. A presente serve à melhoria das condições de trabalho e segurança dos condutores. E visa à inserção das rés na construção de um promissor modelo de condições de trabalho por aplicativo, do ponto de vista social e econômico

Superada a questão da – controversa – subordinação, e diante da difícil averiguação de quais trabalhadores teriam ou não os requisitos da relação de emprego, a sentença determinou que a empresa registrasse apenas os trabalhadores que “cadastrados em

seu sistema que tiveram efetiva atividade nos últimos dois meses, desde 06.10.2019, bem como daqueles que voltarem a se ativar pela LOGGI ou nela se cadastrarem a partir da prolação desta sentença (06.12.2019)”. Nesse sentido, a própria sentença reconhece que a declaração de vínculo de emprego de toda e qualquer pessoa que já tenha se cadastrado no aplicativo geraria “uma infinidade de situações e incertezas jurídicas”, o que demonstra a fragilidade da tese exposta na decisão.

Por um lado, a sentença declara que a Loggi deverá registrar todos os condutores, mas estabelece limitação temporal porque reconhece a imperiosa necessidade de “delimitar de forma objetiva a condenação à obrigação de fazer, sob pena de se ter uma infinidade de situações e incertezas jurídicas”. Por outro lado, no que se refere ao fornecimento de EPIs, limita a obrigação aos “5.000 condutores sejam mais ativos em sua plataforma”, indicando que “Poderá a empresa escolher dentre os condutores cadastrados mais ativos aqueles que deverão receber os EPIs”, reconhecendo, mesmo que indiretamente, que a Loggi não possui controle sobre os condutores cadastrados, que estão inseridos em uma multitude indefinida e indeterminada. Ora, ou todos os 15.000 condutores são empregados e são considerados “necessários ao cumprimento de sua finalidade social” - como decidido na r. sentença – ou apenas os 5.000 condutores mais ativos na plataforma o são. A própria imprecisão da r. sentença demonstra a fragilidade da tese delineada.

No que tange à igualmente controversa questão da fixação da jornada de trabalho, a sentença – afastando a tese do MPT de que todo o período logado no aplicativo deveria ser considerado como tempo de serviço – determinou que a plataforma considerasse jornada de trabalho “tempo de deslocamento até os pontos de coleta e entrega, na condução efetiva do veículo, bem como o tempo integral de coleta e de entrega das mercadorias, aí incluído todo o tempo de espera pelo cliente e para a conclusão do frete aceito”.

A sentença teve ampla divulgação na mídia comum e especializada, sendo que, interposto recurso ordinário, o processo foi distribuído à 16ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Após a interposição do recurso ordinário, diante da determinação do cumprimento de uma série de obrigações de fazer e pagar antes do trânsito em julgado da ação, e ponderada a ampla controvérsia sobre a matéria debatida, foi concedido efeito suspensivo ao recurso ordinário interposto pela empresa:

A requerente tem o direito de recorrer, mediante recurso ordinário, por entender que a sentença não está correta e estabelece determinação que lhe é adversa, principalmente pelo fato de que a sentença deveria ser cumprida de imediato, independentemente do trânsito em julgado, principalmente em relação aos prazos

fixados, que terão de ser cumpridos antes do trânsito em julgado. Há determinação no dispositivo da sentença de cumprimento de prazo de 30 dias, ou seja, antes do trânsito em julgado.

A sentença, portanto, tem cunho satisfativo. Não pode ser cumprida independentemente do seu trânsito em julgado, pois a parte tem direito a recorrer e o valor da indenização por dano moral coletivo é bastante alto.

O reconhecimento do vínculo de emprego de 15.000 condutores por meio de ação civil pública não pode ser feita, pois esta tem objetivo de determinar obrigação de fazer ou não fazer, mas não reconhecer vínculo de emprego. Cada um dos trabalhadores pode ser empregado, autônomo, etc. Nem todos serão empregados e nem todos serão autônomos. Há necessidade de se verificar a prova constante dos autos.

Diante da plausibilidade das alegações, concedo, por exceção, efeito suspensivo ao recurso ordinário da Loggi Tecnologia até o julgamento da Turma do TRT da 2ª Região, que é a competente para analisar o mérito da pretensão da requerente no recurso ordinário por ela apresentado.

Até a finalização do presente estudo, o processo estava suspenso em razão da repercussão geral do Tema 1.075 – discussão sobre a constitucionalidade do art. 16 da Lei 7.347/1985 (abrangência da decisão).

A **segunda ação civil pública** ajuizada pelo MPT contra plataformas digitais foi direcionada ao aplicativo Ifood¹⁹², que realiza a aproximação do tomador do serviço (em geral, um restaurante) e o prestador de serviços de motofrete. Como demonstração da extrema controvérsia sobre a matéria, esse caso, que tinha fundamentos semelhantes ao da plataforma Loggi, a sentença teve resultado **diametralmente oposto**: o MM. Juízo da 37ª Vara do Trabalho de São Paulo, concluiu que **não há vínculo de emprego entre a plataforma IFood e os trabalhadores a ela conectados**.

A sentença inicia a reflexão sobre a classificação jurídica dos trabalhadores por meio de uma comparação entre o trabalhador empregado e o trabalhador autônomo, concluindo que “o empregado e o autônomo possuem regramento legal que lhes são aplicáveis; são contribuintes obrigatórios da previdência social e destinatários dos benefícios para lhes socorrer nos períodos de inatividade”, ressalvando que o autônomo é contribuinte obrigatório da Previdência Social e “destinatário dos benefícios previstos na organização da seguridade social (previdência social) para lhe socorrer nos períodos de inatividade (falta de capacidade para trabalhar, licença em razão do nascimento de filho, aposentadoria, pensão por morte, dentre outros)”, sendo que a eventual ausência de “registros e recolhimentos nessa qualidade, é questão fiscal e não interfere na natureza de seu contrato”.

Novamente realizando relevantíssima comparação entre o trabalhador empregado e o autônomo, a sentença indica que ambos estão sujeitos às normas e regras –

192 TRT 2ª Região. Proc. 1000100-78.2019.5.02.0037. Ministério Público do Trabalho x Rapiddo Agencia de Serviços de Entrega Rápida S.A. e IFood.com Agência de Restaurantes Online S.A. Processo distribuído ao segundo grau de jurisdição, pendente de julgamento (Atualização 26.07.2020).

inclusive quanto ao valor do trabalho – estabelecidas pelo tomador dos serviços. A passagem, por sua clareza, merece ser transcrita:

O empregado, perante o empregador, é inegavelmente a figura mais frágil da relação jurídica, com pequeno poder de negociação. O mesmo se aplica ao trabalhador autônomo encontrado no dia a dia, tal como a diarista, a manicure, a revendedora de produtos de beleza por catálogo, o taxista (sem entrar na questão do motorista de aplicativo) e outros. Tanto o empregado como o autônomo, em regra, optam por aceitar ou não o valor ofertado para a execução do trabalho. Para o empregado há o salário mínimo (legal ou normativo) e para o autônomo os preços praticados no mercado de acordo com a demanda. A manicure sujeita-se ao preço praticado pelo salão de beleza, o taxista sujeita-se ao preço fixado pela prefeitura de acordo com o valor atribuído à unidade taxiométrica. A revendedora de produtos de beleza ao percentual aplicado sobre o valor do produto, sendo certo que sua liberdade para dar desconto limita-se ao percentual a que lhe é destinado, ou seja, pode dar desconto sabendo que auferirá valor menor.

Analisando a prova testemunhal sobre a forma com que a utilização da plataforma digital é realizada pelos trabalhadores, a sentença concluiu inexistir subordinação jurídica, na medida em que os trabalhadores tinham efetiva e ampla liberdade para utilizar o aplicativo, sendo que eventual necessidade financeira de maior ou menor tempo de trabalho não seria capaz de influenciar na relação jurídica desses trabalhadores: “(...) é realmente livre para escolher se quer trabalhar, estando limitado ou motivado quando quer trabalhar, por quanto tempo quer trabalhar apenas pela necessidade inerente a qualquer ser humano de auferir renda para viver e seu anseio de quanto de renda pretende auferir”, arremetando, na sequência, que:

A prova testemunhal deixou certo que o entregador na forma de vinculação direta (nuvem) pode, ao se colocar em disponibilidade para receber chamadas para entrega, a entrega que escolher fará considerando que antes de aceitar lhe é dado conhecer a distância e o valor que será pago pela entrega, escolher o aplicativo por intermédio do qual fará a entrega uma vez que pode se vincular a diversos aplicativos de empresas diferentes se colocar a disposição para receber chamada nos diversos aplicativos ao mesmo tempo e, ainda, escolher a rota por intermédio do aplicativo que melhor lhe convier.

Comprovado, portanto, que não há obrigatoriedade de se colocar a disposição para receber chamadas para entregas, podendo o entregador permanecer dias, semanas ou meses com o aplicativo desligado, sendo que, ao se colocar à disposição, pode fazê-lo para mais de um aplicativo (mais de uma empresa exploradora do mesmo modelo de negócio), **podendo recusar, sem qualquer punição, as chamadas recebidas e não havendo um período mínimo para se colocar à disposição**. Ainda, que não há número mínimo de entregas e que pode se colocar à disposição e se retirar quantas vezes desejar durante o mesmo dia. (grifos nossos)

Concluiu, assim, “não estar presente na relação em análise a indispensável figura da subordinação, seja na dimensão clássica, objetiva ou estrutural, para a caracterização do vínculo de emprego”. Afastou-se também a pessoalidade, na medida em que “o entregador pode recusar a chamada para a entrega, ou seja, pode escolher a entrega que fará, além de escolher por intermédio de qual aplicativo fará (para qual empresa fará)” concluindo que “resta evidenciado que não está presente na relação em análise o requisito da pessoalidade”.

Igualmente, afastou-se a continuidade, pois cabe ao trabalhador “se colocar ou não à disposição para a prestação de serviço”. A sentença ainda ressaltou que, no caso do IFood, a taxa do frete era repassada integralmente, ou quase integralmente, ao trabalhador, e, ainda, que o trabalhador era proprietário das ferramentas de trabalho, o que também afastaria a incidência da relação de emprego.

Por fim, a sentença concluiu – brilhantemente – que “não restou demonstrada a servidão digital do trabalhador ao aplicativo”, consignando que o depoimento testemunhal demonstrou que cada trabalhador faz a jornada que lhe convém, por vezes com “metas individuais” para a aferição de certa renda, mas sem qualquer influência ou direção da plataforma digital, esclarecendo, ainda, que, como autônomo, ou mesmo como empregado, o trabalhador pode ter jornadas elasticadas:

No tocante às jornadas é útil lembrar que o empregado pode ter jornada de 16 horas sem receber uma única hora extra. Basta manter dois empregos como é permitido pela legislação. O empregado também pode ter jornada mensal de 382 horas mensais, sem receber uma única hora extra. É encontrado nessa situação uma grande parcela de trabalhadores da área da saúde que laboram em escala 12x36 perfazendo jornada de 191 horas por mês para cada empregador.

Concluiu, assim, que “(...) restou demonstrado que o trabalhador se coloca a disposição para trabalhar no dia que escolher trabalhar, iniciando e terminando a jornada no momento que decidir, escolhendo a entrega que quer fazer e escolhendo para qual aplicativo vai fazer uma vez que pode se colocar à disposição, ao mesmo tempo, para quantos aplicativos desejar.”

O Ministério Público do Trabalho interpôs recurso ordinário, ainda pendente de decisão pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

As sentenças proferidas nas ações civis públicas ajuizadas contra as empresas Loggi e IFood possuem resultado claramente oposto, diante de um ponto primordial na valoração probatória pelos juízes sentenciadores: no caso da Loggi, o MM. Juízo excluiu, expressamente a análise das provas produzidas nos autos, afastando inclusive a impugnação à testemunha do MPT suscitada pela empresa, concluindo que “a matéria é basicamente de direito, visto que o enquadramento dos entregadores como empregados ou não, neste caso, diz respeito à interpretação das normas vigentes”, e consignando, expressamente, que as razões de decidir do julgamento não são baseadas na prova oral: “como as razões de decidir do julgamento sobre a condição de 15.000 prestadores de serviços não se fundam em prova oral, despicienda a contraposição de prova testemunhal”. De modo diametralmente oposto, a sentença proferida no processo contra a plataforma IFood se funda, essencialmente, na prova produzida nos

autos¹⁹³, que, segundo o entendimento do juízo, comprovou, entre outros, a inexistência de subordinação jurídica e a legalidade do modelo de trabalho adotado pela referida plataforma digital.

Atualmente, o Ministério Público do Trabalho parece ter concluído por uma estratégia de **pulverização das ações civis públicas nos diversos Tribunais Regionais do Trabalho**, sendo que tramita ação civil pública nº 0101136-58.2019.5.01.0022 em face da plataforma digital Cabify na 22ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro,¹⁹⁴ embora a sede da empresa seja em São Paulo.

5.2.5. Conclusão

Se, até pouquíssimo tempo atrás, não havia nenhum precedente sobre a relação jurídica entre trabalhadores e plataformas digitais no Brasil¹⁹⁵, pode-se dizer que a posição hoje esboçada pela Justiça do Trabalho demonstra uma percepção de que a relação jurídica existente entre as plataformas digitais e os trabalhadores **não** é uma relação de emprego, e, portanto, não deve ser tutelada pela CLT. Segundo dados levantados pela empresa DataLawyer, especializada em estatística e jurimetria, há 935 processos contra os principais aplicativos no Brasil (*Rappi, Ifood, Uber e UberEats*), sendo que, em 435 ações já julgadas, apenas 5 foram integralmente favoráveis aos trabalhadores, sendo 172 ações julgadas improcedentes, 81 parcialmente procedentes, realizados 97 acordos, 40 desistências por parte dos trabalhadores, e 37 ações extintas por questões processuais¹⁹⁶.

Como visto, nas ações submetidas à análise judicial, os trabalhadores têm admitido a autonomia no uso das plataformas digitais, reconhecendo que podem realizar as

193 TRT 2ª Região. Proc. 1000100-78.2019.5.02.0037. Vide, entre outros trechos, as seguintes passagens: “A prova testemunhal deixou clara tal liberdade, tanto que as duas testemunhas ouvidas a rogo da parte autora depuseram nesse sentido. A primeira tendo prestado serviços nas duas modalidades e a segunda não tendo se interessado pela modalidade proposta pelo operador logístico” e “A prova testemunhal deixou certo que o entregador na forma de vinculação direta (nuvem) pode, ao se colocar em disponibilidade para receber chamadas para entrega, escolher a entrega que fará considerando que antes de aceitar lhe é dado conhecer a distância e o valor que será pago pela entrega, escolher o aplicativo por intermédio do qual fará a entrega uma vez que pode se vincular a diversos aplicativos de empresas diferentes se colocar a disposição para receber chamada nos diversos aplicativos ao mesmo tempo e, ainda, escolher a rota por intermédio do aplicativo que melhor lhe convier.” (grifos no original).

194 TRT 1ª Região. Proc. 0101136-58.2019.5.01.0022. Ministério Público do Trabalho x Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda. Aguardando instrução processual. (Atualização 26.07.2020).qa

195 A primeira sentença no Brasil referente a plataformas digitais - que julgou improcedente o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego - foi publicada apenas em 1º de fevereiro de 2017, processo nº 0011863-62.2016.5.03.0137, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

196 OLIVON, Beatriz. Placar na Justiça do Trabalho é favorável às empresas de aplicativo. **Jornal Valor Econômico**. São Paulo, 24 de julho de 2020.

atividades que queiram, quando queiram e onde queiram. As obrigações contratuais apenas se iniciam no momento da aceitação da tarefa, ocasião na qual os trabalhadores deverão observar as normas da plataforma, e terminam no momento em que ele assim pretender (finalizada a tarefa a qual se comprometeu realizar).

Considerando – como já referido – que o poder diretivo do empregador encara a delimitação do momento de trabalho como questão crucial para a contratação do empregado, não se pode cogitar, ao menos no modelo de trabalho atual, que um trabalhador empregado se recuse a trabalhar em certo dia e horário, demonstrando a tendência de afastamento do vínculo de emprego para esses profissionais.

5.3. Vínculo de emprego em plataformas digitais – jurisprudência estrangeira.

Considerando que as plataformas digitais são um fenômeno global, e que, em certa medida, há a coincidência de políticas dessas empresas em todos os países do globo, ressalvadas algumas particularidades e regulamentações locais, é importante analisar qual o tratamento jurídico tem sido dado à figura do trabalhador que utiliza dos aplicativos para a prestação de serviços no direito comparado.

Diante das inúmeras decisões judiciais nas mais diversas partes do planeta sobre o tema, optou-se por selecionar a jurisprudência de três países (Reino Unido, Estados Unidos, e França) que possuem um relevante número de decisões para fins de comparação da jurisprudência estrangeira com a jurisprudência brasileira. Ao final, destaca-se o recente acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia sobre a matéria, que trás mais um elemento ao debate da controvertida questão da classificação jurídica dos trabalhadores de plataformas digitais.

5.3.1. Reino Unido

O Poder Judiciário do Reino Unido tem realizado a análise da classificação jurídica dos trabalhadores inseridos nas novas formas de trabalho decorrentes das inovações trazidas pelas plataformas digitais, podendo-se afirmar que a decisão britânica mais paradigmática foi a proferida pela Corte de Apelações do Tribunal Trabalhista no processo *Aslam, Farrar, Dawson and others x Uber*, que reconheceu a existência da condição de *workers* para os motoristas que utilizam essa plataforma digital. Em outro precedente bastante relevante,

o Tribunal Administrativo afastou o reconhecimento da condição de empregado ou *worker* dos entregadores vinculados à plataforma digital *Deliveroo*, tendo em vista a possibilidade de os entregadores se fazerem substituir por outros, demonstrando a ausência de pessoalidade que justificaria a intervenção sindical a favor dos trabalhadores vinculados à plataforma.

5.3.1.1. **Aslam, Farrar, Dawson and others x Uber (Case No: A2/2017/3467).**

A mais notória decisão da Justiça do Reino Unido sobre o *status* dos trabalhadores em plataformas digitais, sem sombra de dúvidas, é o caso *Aslam, Farrar, Dawson and others (Case n° A2/2017/3467)*¹⁹⁷, no qual a Corte de Apelações do Tribunal Trabalhista (*Court of Appeal of the Employment Appeal Tribunal*), em decisão ainda pendente de possível apreciação pela Suprema Corte, concluiu que os motoristas do aplicativo Uber teriam direito a alguns tipos de direitos trabalhistas, enquadrando-os em uma figura jurídica de *workers*.

Uma pessoa classificada como *worker* tem algumas, mas não todas, as proteções às quais um empregado tem direito de acordo com a legislação do Reino Unido, que, embora seja um país do sistema *Common Law*, possui diversas leis que regem e regulamentam certos tipos de relações jurídicas. O *Employment Rights Act*¹⁹⁸ estabelece a definição (e a distinção) entre *employee* (i.e, empregado) e *worker* (i.e, trabalhador), sendo que, no caso analisado, concluiu-se que os motoristas da Uber estariam incluídos na segunda categoria, que, de acordo com o art. 230, (3), (b), seria “um indivíduo que entrou ou trabalha em (...) (a) ~~contrato de trabalho~~ ou (b) qualquer outro contrato, expresso ou implícito e (se for expresso) oral ou por escrito, pelo qual o indivíduo se compromete a executar ou executar pessoalmente qualquer trabalho ou serviço para outra parte do contrato (...)”. O *employee* tem direito a todos os tipos de direitos que um *worker* possui, mas também faz jus à aviso prévio, indenização pela dispensa, proteção no caso de insolvência do empregador ou venda da empresa, licença de maternidade ou licença para cuidar de crianças, pensão, entre outros. Por sua vez, o *worker* faz jus apenas à remuneração mínima estabelecida no *National Minimum Wage*¹⁹⁹ e à limitação de jornada estabelecida no *Working Time Regulations*²⁰⁰, que impõe limites às horas de trabalho (48 horas por semana) e concede aos trabalhadores o direito a um período mínimo de descanso diário entre cada dia útil ou turno e a um período mínimo de descanso semanal.

¹⁹⁷ Para acesso à decisão, conferir: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2018/12/uber-bv-ors-v-aslam-ors-judgment-19.12.18.pdf>. Acesso em 10.04.2020.

¹⁹⁸ Nesse sentido, conferir: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>. Acesso em 11.11.2019.

¹⁹⁹ Nesse sentido, conferir: <https://www.gov.uk/national-minimum-wage/who-gets-the-minimum-wage>. Acesso em 24.03.2020.

²⁰⁰ Nesse sentido, conferir: <http://www.legislation.gov.uk/uksi/1998/1833/contents/made>. Acesso em 24.03.2020.

No caso em questão, em síntese, os trabalhadores requereram a aplicação do *Employment Rights Act* (1996), do *Working Time Regulations* (1998) e do *National Minimum Wage Regulations* (1999), com o recebimento de direitos como férias, pausa para descanso e proteção contra a discriminação. Em primeira instância (*Employment Tribunal*²⁰¹), na análise do caso, o Tribunal concluiu que qualquer motorista que (i) tinha o Uber App ligado; (ii) estava dentro do território em que foi autorizado a trabalhar; e (iii) estava apto e disposto a aceitar tarefas, seria, desde que essas condições fossem satisfeitas, um “trabalhador”, com direito aos benefícios do *Working Time Regulations 1998* e do *National Minimum Wage Regulations 1999*. Entre os diversos pontos avaliados na decisão de primeira instância, o Tribunal destacou os seguintes elementos para considerar como supostamente fraudulento o contrato de intermediação digital entre a Uber e os motoristas parceiros: (i) o fato de a Uber entrevistar e recrutar motoristas; (ii) o fato de a Uber controlar as informações essenciais (especialmente o sobrenome do passageiro, informações de contato e destinação pretendida), excluindo o motorista destas informações; (iii) o fato de a Uber exigir que motoristas aceitem viagens e/ou não cancelem viagens, assegurando a eficácia desta exigência por meio da desconexão dos motoristas que violarem tais obrigações; (iv) o fato de a Uber determinar a rota padrão; (v) o fato de a Uber fixar a tarifa e o motorista não poder negociar um valor maior com o passageiro; (vi) o fato de a Uber impor inúmeras condições aos motoristas (como escolha limitada de veículos aceitáveis), assim como instruir motoristas sobre como fazer o seu trabalho e, de diversas maneiras, controlá-los na execução dos seus deveres; (vii) o fato de a Uber sujeitar motoristas, por meio do sistema de pontuação, a determinados parâmetros que ensejarão procedimentos gerenciais ou disciplinares; (viii) o fato de a Uber determinar questões sobre descontos, muitas vezes sem sequer envolver o motorista cuja remuneração será afetada; (ix) o fato de a Uber aceitar o risco do negócio; (x) o fato de a Uber deter as queixas dos motoristas e dos passageiros; e (xi) o fato de a Uber se reservar ao poder de alterar unilateralmente os termos contratuais em relação aos motoristas.

Interposto o primeiro recurso para o “*Employment Appeal Tribunal*²⁰²” e, posteriormente, na “*Court of Appeal*²⁰³”, esse último Tribunal – em decisão **não** unânime –

201 Órgão judicial responsável por analisar reclamações de um trabalhador em face de um empregador (ou potencial empregador). Conferir: <https://www.gov.uk/courts-tribunals/employment-tribunal>. Acesso em 02.03.2020.

202 Órgão judicial responsável por analisar os recursos das decisões tomadas pelo “*Employment Tribunal*”. Conferir: <https://www.gov.uk/courts-tribunals/employment-appeal-tribunal>. Acesso em 02.03.2020.

203 É possível recorrer ao Tribunal de Apelação do Emprego (EAT) se considerar que um erro legal foi cometido em um caso de tribunal do trabalho. Conferir: <https://www.gov.uk/appeal-employment-appeal-tribunal>. Acesso em 02.03.2020.

manteve a conclusão de que os motoristas da Uber no Reino Unido seriam caracterizados como “trabalhadores” e não como autônomos. Não obstante a decisão tenha mantido a conclusão de primeira instância, o MM. Juiz Underhill, em voto dissidente, expôs, de forma didática, as razões pelas quais entende que há verdadeira relação comercial entre a plataforma digital Uber e os motoristas.

O MM. Juiz rechaçou o fundamento do Tribunal de que “o próprio fato de a Uber se dar ao trabalho de especificar em sua papelada contratual a natureza dos relacionamentos criados é motivo de ceticismo”, sendo que, segundo sua opinião, a descrição pormenorizada da relação jurídica não indica a presunção de fraude, mas, tão somente, conduta que qualquer negócio prudente, de qualquer tamanho, deveria tomar. Também rechaçou o argumento de que o uso de expressões corporativas inovadoras representaria uma tentativa, por si só, de burlar a lei. Embora o Juiz tenha reconhecido que, de algum modo, a Uber tem como foco a atividade de transporte, questiona, de forma percuciente, se ela fornece serviços de transporte executado por meio de motoristas próprios, ou se fornece serviços de agenciamento, agendamento e pagamento de viagens/transporte para os motoristas – concluindo ao final que a empresa realiza o segundo tipo de atividade. O Juiz também critica o trecho da decisão em que o Tribunal conclui de forma agressiva que seria “fracamente ridículo dizer que a Uber em Londres é um mosaico de 30.000 pequenas empresas vinculado por uma plataforma comum”, concluindo que “isso me parece ser outro exemplo de foco em um rótulo e não na questão subjacente”, e ponderando que não há nada inerentemente ridículo na noção de que a Uber fornece acesso à plataforma a 30.000 motoristas que oferecerão seus serviços como autônomos, considerando que a mesma conclusão poderia ser tomada dos antigos serviços de rádio táxi ou dos serviços de *transfer*.

Entre os elementos principais do caso do Reino Unido, o voto dissidente destacou contradições na decisão do Tribunal, que, por exemplo, considerou “absurdo” acreditar que o motorista celebra um contrato com uma pessoa cuja identidade ele não conhece (cliente da Uber) e que não conhece a sua para conduzi-lo para um destino desconhecido no momento em que aceita a viagem. O juiz Underhill suscitou, nessa matéria, que o Tribunal não se atentou que esse procedimento é comum nos serviços de transporte em geral, como uma pessoa que contrata um taxi nas ruas ou mesmo que contrata um serviço de *transfer*, ressaltando, ainda, que, ao revés desses serviços “comuns”, a Uber possui maior controle e segurança sobre os dados do motorista e do cliente, afastando, de todo modo, qualquer tipo de existência de fraude diante da ausência de conhecimento prévio das partes para fins de caracterização do

vínculo de emprego. O fato de a Uber indicar um aplicativo para apresentar a rota a ser dirigida, para o juiz, não indica que o passageiro e o motorista não possam escolher um caminho alternativo, e nem que haja obrigatoriedade da realização de determinada rota – afastando a ingerência da Uber na atividade do motorista. Ainda, o Juiz Underhill esclareceu que o estabelecimento de um preço pré-fixado é comum aos serviços de transporte em geral – reiterando a comparação com os outros tipos de transportadores – e nem por isso indica a existência de uma subordinação típica do vínculo de emprego. No que se refere ao pagamento por meio do aplicativo, concluiu que o pagamento por meio do “app” (ou outros meios de intermediação) também é comum nos serviços de transporte em geral, sendo que, inclusive, acontece com frequência no caso de clientes corporativos, nos quais os taxistas recebem um *voucher* para posterior reembolso. Nada que demonstrasse a existência de fraude na relação entre a Uber os motoristas, afastando, também nesse ponto, a conclusão do Tribunal. Por fim, em relação ao suposto controle exercido pela Uber nas atividades dos motoristas, o voto dissidente indica que a especificação de tipo de veículo e/ou de alguns tipos de conduta não indica, por si só, a existência de fraude, sendo que “medidas semelhantes para garantir qualidade - incluindo alguns mais intrusivos, como a necessidade de usar uniforme - são encontrados nos casos de táxi e minicab mencionados acima”.

Enfim, o voto dissidente conclui que “(...) Parece-me que a relação jurídica defendida pela Uber não é irreal nem artificial. Pelo contrário, está de acordo com um modelo bem reconhecido de relação jurídica do setor privado de aluguel de carros particulares”²⁰⁴. O caso do Reino Unido agora será objeto de análise da Suprema Corte, que dará a palavra final sobre o *status* jurídico dos motoristas.

5.3.1.2. Central Arbitration Committee²⁰⁵

Nesse processo de cunho administrativo, o requerente, o Sindicato dos Trabalhadores Independentes da Grã-Bretanha, requereu o reconhecimento da sua legitimidade para fins de representação dos trabalhadores em negociação coletiva com o aplicativo *Deliveroo*²⁰⁶, nos termos da Consolidação das Relações Sindicais e Laborais (*Trade Union and Labour Relations Act 1992*) para fins de negociação coletiva em relação a um grupo de motoristas de entrega da referida plataforma digital.

204 “But, standing back so as to be able to see the wood as well as the trees, it still seems to me that the relationship argued for by Uber is neither unrealistic nor artificial. On the contrary, it is in accordance with a well-recognised model for relationships in the private hire car business.” (Tradução livre).

²⁰⁵ Endereço eletrônico: <https://www.bailii.org/ew/cases/EWHC/Admin/2018/3342.pdf>. Acesso em 10.03.2020.

²⁰⁶ Plataforma digital que disponibiliza espaço para restaurantes ofertarem seus pratos, com o serviço de entrega intermediado pela plataforma. Conferir: <https://deliveroo.co.uk/>. Acesso em 15.04.2020.

O ponto central que afastou a classificação dos trabalhadores como empregados ou mesmo *workers* no presente caso foi a possibilidade de os entregadores se fazerem substituir antes ou depois de aceitar uma tarefa²⁰⁷, assim como a inexistência de punição pelo cancelamento de uma tarefa²⁰⁸. A decisão também consignou a possibilidade de prestação de serviços para diversos tomadores – inclusive aplicativos concorrentes²⁰⁹ – como outro indício da ausência do vínculo de emprego.

Consequentemente, o Comitê Central de Arbitragem concluiu que as circunstâncias da prestação de serviços, em especial a possibilidade de substituição dos trabalhadores, cria um óbice intransponível para o reconhecimento da condição de empregado ou *worker* (cf. legislação do Reino Unido), e, dessa maneira, não autoriza a representação sindical desses trabalhadores.²¹⁰ Concluindo que “à luz de nossa constatação central sobre a substituição, não é possível consignar que os entregadores se comprometem a realizar pessoalmente qualquer trabalho ou serviço para a outra partes. Essa constatação é fatal para a reivindicação do sindicato”²¹¹.

207 “80. A few Riders do however and one Rider who gave evidence on behalf of Deliveroo, Asim Munir, explained that he regularly engages a substitute by giving a friend his App to download and password details. When repeatedly pressed to explain why he did so, he eventually explained that he took 15-20% of the fee he received from Deliveroo, passing on the balance to his friend: he was exercising the substitution provisions for his own potential profit. Deliveroo does not object to this practice”.

208 “82. If a Rider is unable or does not want to complete a job after accepting it and does not want, or is not able to pass it on to a substitute, they have to telephone Rider Support who will arrange for another Rider to take over the job. That Rider will not be paid if s/he or their substitute does not complete the job and it is Rider Support who re-allocate the delivery. Deliveroo was planning to change the system to enable a Rider to cancel after accepting via the App and facilitate the process.”.

209 “83. Some Riders are also signed up with other food delivery organisations such as Uber Eats, and Deliveroo does not object to this – as they said in their email accompanying the New Contract: “We know that the vast majority of riders work with other companies as well as Deliveroo, including our competitors. That is fine with us: as an independent contractor you are free to work with whoever you choose” (p.3/730). The Union does not believe that it is a vast majority, but accept a goodly proportion may. 84. Some Riders can and do have several apps open at once, including the Deliveroo App, and take jobs as and when they are offered, from whichever company offers first at the moment they are available. It makes sense at it maximises the chance of work. In theory it would therefore be possible to accept jobs from different companies at the same time.”

210 “100. The central and insuperable difficulty for the Union is that we find that the substitution right to be genuine, in the sense that Deliveroo have decided in the New Contract that Riders have a right to substitute themselves both before and after they have accepted a particular job; and we have also heard evidence, that we accepted, of it being operated in practice. Deliveroo was comfortable with it. We did not find the Deliveroo witnesses to be liars. One answer to the substitution conundrum was given by Mr Munir when he eventually explained that he was engaged in subcontracting for a 15-20% cut.”

211 “101. In light of our central finding on substitution, it cannot be said that the Riders undertake to do personally any work or services for another party. It is fatal to the Union’s claim. If a Rider accepts a particular delivery, their undertaking is to either do it themselves in accordance with the contractual standard, or get someone else to do it. They can even abandon the job part way having only to telephone Rider Support to let them know. A Rider will not be penalised by Deliveroo for not personally doing the delivery her or himself, provided the substitute complies with the contractual terms that apply to the Rider. (...) 134. Accordingly, the decision of the Panel is that the Union’s application is not accepted since the Riders are not workers within the meaning of s.296 TULR(C)A, but in all other respects the acceptance tests have been met by the Union.”

5.3.1.3. High Court of Justice Queen’s Bench Division Administrative Court²¹².

De acordo com o entendimento da Alta Corte de Direito Administrativo da Inglaterra, corroborando a decisão do *Comitê Central de Arbitragem* (acima), os direitos humanos dos motociclistas que utilizam o aplicativo *Deliveroo* não foram violados. Eles não estão classificados em uma “relação de emprego” no contexto do direito europeu dos direitos humanos (Convenção Europeia de Direitos Humanos):

I do not consider that, on the findings made by the CAC, the Riders have the right for which the Union contends under Article 11(1). Neither domestic nor Strasbourg case law supports this contention. Article 11(1) is not engaged in this case.

5.3.2. Estados Unidos da América

Os juízes e os órgãos administrativos instados a decidir casos difíceis nos Estados Unidos da América estão cada vez mais utilizando novas regras que lhes permitam evitar decisões conflitantes sobre a classificação jurídica dos trabalhadores em matérias que envolvam plataformas digitais e novas tecnologias.

Em um caso envolvendo a classificação de motoristas de um aplicativo de transporte conforme a *Fair Labor Standards Act* e a lei estadual da Califórnia, por exemplo, o juiz Vince Chhabria, do Tribunal Distrital dos Estados Unidos do Distrito Norte da Califórnia, concluiu:

O júri neste caso receberá uma tampa quadrada e terá que escolher em qual das duas painelas redondas tentará encaixá-la. O teste (...) que o Tribunal desenvolveu ao longo do Século 20 para classificar trabalhadores como empregados não é suficiente para analisar este problema do Século 21. **Alguns fatores apontam em uma direção, outros fatores apontam para outra direção, e outros fatores são ambíguos.**²¹³ (grifo nosso)

Diante dos casos paradigmáticos sobre a relação jurídica existente entre os trabalhadores e plataformas digitais nos Estados Unidos da América, optou-se por selecionar dois casos em trâmite no Estado da Califórnia (berço das plataformas digitais nos EUA) que

212 Endereço eletrônico: <https://www.bailii.org/ew/cases/EWHC/Admin/2018/3342.pdf>. Acesso em 10.03.2020.

213 “As should now be clear, the jury in this case will be handed a square peg and asked to choose between two round holes. The test the California courts have developed over the 20th Century for classifying workers isn't very helpful in addressing this 21st Century problem. Some factors point in one direction, some point in the other, and some are ambiguous. Perhaps Lyft drivers who work more than a certain number of hours should be employees while the others should be independent contractors. Or perhaps Lyft drivers should be considered a new category of worker altogether, requiring a different set of protections. But absent legislative intervention, California's outmoded test for classifying workers will apply in cases like this. And because the test provides nothing remotely close to a clear answer, it will often be for juries to decide. That is certainly true here” (tradução livre). Cotter et al. v. Lyft Inc., United States District Court, Northern District of California, Order of March 11, 2015 Denying Cross-Motion for Summary Judgment. Case No. 13-cv-04065-VC. Disponível em: http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2015/06/Cotter_Lyft.pdf. Acesso em 07.11.2019.

tiveram desfechos diferentes: em um caso, foi reconhecida a validade da cláusula de arbitragem estabelecida no contrato celebrado entre os trabalhadores e a plataforma digital, afastando-se a análise judicial da matéria (caso que, de todo modo, resultou em um vultuoso acordo com os trabalhadores que não tinham cláusula de arbitragem em seus contratos). No outro caso, foi declarada a existência de vínculo de emprego entre a plataforma digital e seus trabalhadores, diante das peculiaridades do caso concreto, alterando-se o critério para a análise da existência da relação de emprego. Por fim, destacou-se a existência de recente orientação administrativa do *National Labor Relations Board (NLRB)* que concluiu que os trabalhadores da plataforma digital Uber deveriam ser classificados como autônomos, e não empregados.

5.3.2.1. O'Connor et al v. Uber (United States District Court Northern District of California)

Na ação coletiva intitulada *O'Connor et al v. Uber*²¹⁴, cerca de 400.000 motoristas autônomos buscavam a reclassificação da sua condição jurídica com a plataforma digital Uber arguindo serem de verdadeiros empregados, e requerendo a aplicação das leis trabalhistas do Estado da Califórnia. A ação foi originalmente ajuizada em 2013, sendo que, em decisão preliminar proferida em março de 2015, foram estabelecidas duas premissas para o julgamento do caso: que o ônus da prova da inexistência de vínculo de emprego seria do suposto empregador (*conforme o precedente Yellow Cab Coop. Inc. v. Worker's Comp. Appeals Bd., 226 Cal. App. 3d 1288, 1294 (1991)*) e que para se verificar a existência ou não do vínculo de emprego era necessário aplicar o teste de Borello (*S.G. Borello & Sons, Inc. v. Dep't of Indus. Relations (Borello), 48 Cal. 3d 341, 350 (1989)*), que estabelece uma série de indícios para que se caracterize uma relação jurídica como relação de emprego.

Contudo, em momento posterior, a Corte concluiu que a aplicação do tradicional teste de Borello nas novas relações jurídicas decorrentes das plataformas digitais não seria suficiente para apurar qual a sua verdadeira natureza apenas como matéria de direito, sendo necessário esclarecer os fatos controvertidos no processo, em especial, a existência ou não de ingerência da Uber nas atividades dos motoristas parceiros, rejeitando-se, portanto, o julgamento sumário do caso:

A aplicação do teste tradicional para analisar a existência de vínculo de emprego - um teste que evoluiu sob um modelo econômico muito diferente da nova "economia compartilhada" - para o modelo de negócios da Uber cria desafios significativos. Indiscutivelmente, muitos dos fatores nesse teste parecem obsoletos

214 O'Connor et al x Uber. United States District Court, Northern District of California. Case n. 3:13-CV-03826.

nesse contexto. Outros fatores, que podem, sem dúvida, refletir as realidades econômicas atuais (...) não são expressamente abrangidos pelo Teste Borello. Pode ser que o legislador ou os tribunais de apelação possam refinar ou revisar o Teste Borello no contexto da nova economia. É concebível que a legislatura promova regras particulares para a chamada “economia compartilhada”. Até então, este Tribunal tem a tarefa de aplicar o tradicional teste multifatorial de Borello nos fatos em questão. Pelas razões indicadas acima, além da constatação preliminar de que os motoristas da Uber são presumivelmente empregados **[isto é, que o ônus da prova da inexistência do vínculo de emprego seria da Uber], o teste de Borello não produz um resultado inequívoco.** O assunto neste registro não pode ser decidido como matéria de direito.²¹⁵ (grifo nosso)

O caso, contudo, não chegou a ser analisado no mérito em decorrência da existência de **cláusula de arbitragem** nos contratos firmados com os motoristas da Uber nos EUA, sendo que o Tribunal californiano constatou que os acordos de arbitragem da Uber não violavam a Lei Nacional de Relações Trabalhistas de 1935 (“NLRA”) e a questão controvertida foi remetida à arbitragem, sujeita a reclamação individual de cada um dos motoristas afetados, e, ainda, aos custos e procedimentos específicos do procedimento de arbitragem.

Não obstante a validade da cláusula de arbitragem, a Uber optou por celebrar um amplo **acordo judicial**²¹⁶ com os motoristas remanescentes no processo, incluindo também litigantes do estado de *Massachusetts*, que não estariam sujeitos à convenção de arbitragem (ou porque não assinaram a cláusula, ou porque a Uber não tem registro da assinatura ou não da cláusula). O acordo foi homologado, sendo que, além de compensação financeira de R\$ 20.000.000,00 (vinte milhões de dólares), a Uber concordou em adotar algumas alterações em suas práticas, em especial, a renovação de sua política de desativação de motoristas, mantendo uma política por escrito de fácil acesso aos motoristas, excluindo a desativação por notas baixas, avisando com antecedência aos motoristas sobre a desativação, explicando os motivos da desativação, instituindo um processo formal de apelação para decisões de desativação, e, por último, possibilitando, em alguns casos, nova ativação após qualificação do motorista.²¹⁷

215 Nesse sentido, conferir: “The application of the traditional test of employment – a test which evolved under an economic model very different from the new “sharing economy” – to Uber’s business model creates significant challenges. Arguably, many of the factors in that test appear outmoded in this context. Other factors, which might arguably be reflective of the current economic realities (such as the proportion of revenues generated and shared by the respective parties, their relative bargaining power, and the range of alternatives available to each), are not expressly encompassed by the Borello test. It may be that the legislature or appellate courts may eventually refine or revise that test in the context of the new economy. It is conceivable that the legislature would enact rules particular to the new so-called “sharing economy.” Until then, this Court is tasked with applying the traditional multifactor test of Borello and its progeny to the facts at hand. For the reasons stated above, apart from the preliminary finding that Uber drivers are presumptive employees, the Borello test does not yield an unambiguous result. The matter cannot on this record be decided as a matter of law.” (Tradução livre). Endereço eletrônico: <https://digitalcommons.law.scu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1935&context=historical>. Acesso em 12.11.2019.

216 Endereço eletrônico: <https://www.uberlitigation.com>. Acesso em 10.04.2020.

217 Uber has also agreed to provide non-monetary relief in the form of three modifications to its business practices. First, Uber will maintain a comprehensive, written policy governing the deactivation of drivers’ accounts that will

5.3.2.2. Charles Lee x Dynamex Operations West Inc. (*Supreme Court of California*)

A decisão da Corte Superior da Califórnia no caso *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court*²¹⁸ estabeleceu um novo critério para determinar se trabalhadores, incluindo os trabalhadores de plataformas digitais, são ou não empregados, superando o precedente clássico estabelecido no chamado teste de *Borello*²¹⁹.

A Suprema Corte da Califórnia, após extensa remissão ao histórico da jurisprudência daquele estado americano quanto aos elementos do vínculo de emprego e às sucessivas alterações que a Corte realizou ao longo dos anos na sua jurisprudência, concluiu que o teste de *Borello*, tradicionalmente utilizado para classificar os trabalhadores da zona grise da relação de emprego, seria muito extenso e demandaria uma análise muito pormenorizada²²⁰,

be easily accessible online. Sett. Agmt. 127(a)(ii). Second, the deactivation policy will provide several new safeguards to drivers. Id. 127(a)(i)–(iv), 127(b). Third, except in the case of deactivations stemming from a number of “excluded matters” (safety issues, physical altercations, discrimination, fraud, sexual misconduct, harassment, or illegal conduct), drivers whose accounts are deactivated will have the opportunity to take a “quality course” and be “eligible for consideration for reactivation” upon completion of the course. Id. ¶ 127(c). These policy modifications shall expire upon either two years after Final Approval, or “changes to any applicable statute, regulation, or other law that Uber reasonably believes would require a modification to any of the provisions,” whichever is earlier. Id. ¶ 128. Thus, the modifications will remain in effect for at most two years. Endereço eletrônico: <https://www.uberlitigation.com/Content/Documents/Final%20Approval%20of%20Settlement.pdf>. Acesso em 10.04.2020.

218 *Dynamex Operations West Inc. v. The Superior Court of Los Angeles County; Charles Lee et al.* Supreme Court of California. Super Ct. No. BC332016. Endereço eletrônico: <https://www.courts.ca.gov/opinions/archive/S222732.PDF>. Acesso em 01.04.2020.

219 Em síntese, o teste de *Borello* elenca os seguintes requisitos para a configuração do vínculo de emprego segundo as leis do Estado da Califórnia: (a) se aquele que presta serviços está envolvido em uma ocupação ou negócio distinto do tomador de serviços; (b) o tipo de ocupação, com referência a se, na localidade, o trabalho é geralmente realizado sob a direção do tomador ou por um especialista sem supervisão; (c) a habilidade requerida na ocupação em particular; (d) se o tomador ou o trabalhador fornece os instrumentos, ferramentas e local de trabalho para a pessoa que faz o trabalho; (e) o período de tempo durante o qual os serviços serão executados; (f) o método de pagamento, seja pelo tempo ou no trabalho; (g) se o trabalho é ou não parte dos negócios regulares do tomador; e (h) se as partes acreditam ou não que estão criando a relação empregador-empregado. O teste de *Borello* tem cinco fatores adicionais emprestados da Fair Labor Standards Act (FLSA) para determinar a classificação de um trabalhador: (i) a oportunidade de lucro ou prejuízo do suposto empregado, dependendo de sua habilidade administrativa; (j) o investimento do suposto empregado em equipamentos ou materiais necessários para sua tarefa ou o emprego de ajudantes; (k) se o serviço prestado requer uma habilidade especial; (l) o grau de permanência da relação de trabalho; e (m) se o serviço prestado é parte integrante dos negócios do suposto empregador. *Borello & Sons, Inc. v. Dep’t of Indus. Relations (Borello)*, (1989) 48 Cal. 3d 341, 350. Endereço eletrônico:

https://scholar.google.com/scholar_case?case=11040952055087564436&q=48+Cal.+3d+341&hl=en&as_sdt=4,5. Acesso em 03.04.2020.

220 Um teste multifatorial - como o teste de realidade econômica ou o teste de *Borello* - que exige a consideração de todas as distinções fáticas potencialmente relevantes em diferentes modos de trabalho, em uma análise caso a caso, tem suas vantagens. Vários tribunais estaduais, agências administrativas e comentaristas acadêmicos observaram, no entanto, que um teste tão amplo e flexível para avaliar se um trabalhador deve ser considerado empregado ou autônomo tem desvantagens (...). (tradução livre). “A multifactor standard — like the economic reality standard or the *Borello* standard — that calls for consideration of all potentially relevant factual distinctions in different employment arrangements on a case-by-case, totality-of-the-circumstances basis has its advantages. A number of state courts, administrative agencies and academic commentators have observed, however, that such a wide-ranging and flexible test for evaluating whether a worker should be considered an employee or an

estando, portanto, desatualizado. Desse modo, buscou-se simplificar a análise jurídica do *status* dos trabalhadores, por meio do chamado “teste ABC”.

Segundo os critérios estabelecidos pelo “teste ABC”, o ônus da prova da autonomia dos trabalhadores recai sobre a empresa, que deverá demonstrar que a ausência concomitante dos três elementos indicados no teste para classificar um trabalhador como autônomo, a saber: **a)** que o trabalhador seja livre de controle e direção da entidade contratante relativamente ao desempenho no trabalho, tanto sob o aspecto formal, como no aspecto material; **b)** que o trabalhador desempenhe um trabalho que esteja fora do negócio principal da entidade contratante; e **c)** que o trabalhador esteja habitualmente engajado em um negócio, ocupação ou comércio da mesma natureza do trabalho desempenhado.

Muito tem se falado sobre o caso *Dynamex* e sua possível influência na jurisprudência americana (ou melhor, californiana) sobre o *status* jurídico dos trabalhadores que utilizam aplicativos como ferramenta para a realização de sua atividade profissional. Necessário, todavia, realizar algumas considerações sobre as circunstâncias fáticas que envolvem a empresa *Dynamex*. A *Dynamex* é uma empresa de *delivery express*, que oferece serviços de coleta e entrega no mesmo dia ao público em geral e também possui clientes de corporativos - para quem entrega mercadorias e recebe devoluções regularmente. Originalmente, a empresa foi processada por dois entregadores (sendo que posteriormente a ação foi convertida em ação coletiva), que requereram a sua reclassificação de autônomos para empregados, solicitando a observância das previsões legais da *Industrial Welfare Commission wage order n° 9*²²¹, aplicável aos trabalhadores da indústria de transporte em obrigações relacionadas ao pagamento de salário mínimo, jornada de trabalho e condições de trabalho (como repouso para refeições e descanso).

No que se refere às condições de trabalho, tem-se que os entregadores geralmente eram livres para definir sua própria programação, mas deveriam notificar *Dynamex* dos dias em que pretendessem trabalhar, assim como se quisessem rejeitar uma entrega. No que se refere à remuneração, os entregadores da *Dynamex* poderiam receber pagamentos tanto uma porcentagem da taxa de entrega paga pelo cliente, quanto uma taxa fixa por item entregue. Por fim, esperava-se que os entregadores utilizassem blusas e crachás da empresa enquanto estivessem realizando entregas para a *Dynamex*, e, em razão do acordo da *Dynamex* com

independent contractor has significant disadvantages, particularly when applied in the wage and hour context. (Supreme Court of California. DYNAMEX OPERATIONS WEST, INC., Petitioner, S222732 v. Ct.App. 2/7 B249546)

221 Nesse sentido, conferir: <https://www.dir.ca.gov/IWC/IWCArticle9.pdf>. Acesso em 25.11.2019.

algumas empresas clientes, os entregadores por vezes eram obrigados a usar adesivos da *Dynamex* ou do cliente em seus veículos quando realizassem entregas para a empresa.

No bojo da ação coletiva, houve profunda diferenciação entre os trabalhadores que atuam na empresa para fins de aplicabilidade da decisão: **apenas serão abrangidos pela conclusão da Suprema Corte da Califórnia os entregadores que prestavam serviços de entrega exclusivamente para a *Dynamex***. Estão excluídos os entregadores que prestaram serviços de entrega para um concorrente ou por conta própria (para clientes pessoais), assim como estão excluídos da abrangência da decisão os entregadores que tenham empregados próprios. O motivo da exclusão dos referidos trabalhadores é que não há uma base comum para estabelecer a coletividade dos seus direitos, diante da ampla gama de diferenças de fato entre esses trabalhadores e aqueles que, alegadamente, realizam atividades exclusivamente com a *Dynamex*.

Um último ponto de fato que é crucial para distinção do caso *Dynamex* é que os entregadores da empresa eram registrados como empregados antes de 2004, sendo que, em uma alteração administrativa ocorrida no referido ano, os trabalhadores foram reclassificados como autônomos, e passaram a arcar com os custos da atividade. E, segundo a alegação dos reclamantes, os entregadores continuaram executando essencialmente as mesmas tarefas que faziam antes e depois de 2004, independentemente da reclassificação pela empresa.

Destaque-se que, embora o referido caso tenha sido recentemente utilizado como parâmetro para a aprovação de uma nova legislação trabalhista no estado da Califórnia, adotando o referido “teste ABC” para a classificação dos trabalhadores como autônomos ou empregados (a chamada “**Lei AB5**”), não se cogita a possibilidade de uma transformação automática dos trabalhadores que utilizam aplicativos em empregados, tendo em vista a clara controvérsia sobre a aplicabilidade do teste ABC a esses trabalhadores. E mais. A decisão da Suprema Corte da Califórnia ainda poderá ser submetida à apreciação da Suprema Corte dos EUA, especialmente se algum outro tribunal federal decidir contrariamente ao Nono Circuito, gerando divergência jurisprudencial passível de uniformização pelo mais alto tribunal norte-americano. Aguarda-se, assim, um posicionamento definitivo sobre a matéria nos EUA, poderá alterar o entendimento do Tribunal californiano sobre a matéria.

5.3.2.3. National Labor Relations Board

O *National Labor Relations Board (NLRB)*²²² concluiu, em um Memorando de 16.04.2019,²²³ que os motoristas que utilizam a plataforma digital Uber devem ser classificados como autônomos. O memorando tem caráter não vinculante, mas fornecem relevante orientação para as práticas laborais nos Estados Unidos. A conclusão do Conselho Geral do NLRB²²⁴ ressalta a liberdade de atuação, incluindo a liberdade para decidir quanto e onde trabalhar, destacando, ainda, que a tarifa dinâmica e outros incentivos financeiros utilizados pela plataforma digital constituiria uma oportunidade para os motoristas, e não uma forma de controle ou direção do trabalho, de modo que a ampla liberdade na condução dos negócios oportunizada pelo aplicativo afastaria o enquadramento dos trabalhadores como empregados.

5.3.3. França

Na França, vislumbra-se a existência de decisões conflitantes sobre a classificação jurídica dos trabalhadores em plataformas digitais. Em precedentes mais antigos, como a decisão da *Cour d'appel de Paris, Pôle 6, Chambre 2, n. 17/03088*, de 12.10.2017, relacionada ao aplicativo *Take eat easy*, concluiu-se que o autor não comprovou as condições para o enquadramento da relação de emprego. Considerando a total liberdade para trabalhar ou não, que permite a escolha dos dias de trabalho e a ausência de qualquer tempo mínimo de

222 O National Labor Relations Board (NLRB) é uma agência federal independente que aplica a National Labor Relations Act ("NLRA"), que atua para prevenir e remediar práticas trabalhistas injustas cometidas por empregadores e sindicatos do setor privado. O Congresso Americano promulgou a NLRA em 1935 para proteger os direitos dos empregados e dos empregadores, incentivar a negociação coletiva e reduzir certas práticas trabalhistas e administrativas do setor privado que poderiam prejudicar o bem-estar geral dos trabalhadores, empresas e trabalhadores, a economia dos EUA. Endereço eletrônico: <https://www.nlr.gov/about-nlr/what-we-do/introduction-to-the-nlr>. Acesso 03.05.2020.

223 Endereço eletrônico: <https://src.bna.com/Ibt>. Acesso em 03.05.2020.

224 Considering all the common-law factors through “the prism of entrepreneurial opportunity” set forth in *SuperShuttle*,⁵⁷ we conclude that UberX drivers were independent contractors. Drivers’ virtually complete control of their cars, work schedules, and log-in locations, together with their freedom to work for competitors of Uber, provided them with significant entrepreneurial opportunity. On any given day, at any free moment, UberX drivers could decide how best to serve their economic objectives: by fulfilling ride requests through the App, working for a competing rideshare service, or pursuing a different venture altogether. The surge pricing and other financial incentives Uber utilized to meet rider demand not only reflect Uber’s “hands off” approach, they also constituted a further entrepreneurial opportunity for drivers. Although Uber limited drivers’ selection of trips, established fares, and exercised less significant forms of control, overall UberX drivers operated with a level of entrepreneurial freedom consistent with independent-contractor status. In addition, drivers’ lack of supervision, significant capital investments in their work, and their understanding that they were independent contractors also weigh heavily in favor of that status. Although Uber retained portions of drivers’ fares under a commissionbased system that may usually support employee status, that factor is neutral here because Uber’s business model avoids the control of drivers traditionally associated with such systems and affords drivers significant entrepreneurial opportunity. The other factors supporting employee status—the skill required and our assumption that drivers operated as part of Uber’s regular business, and not in a distinct business or occupation—are also of lesser importance in this factual context.⁵⁸ Accordingly, we conclude that UberX drivers were independent contractors.

duração do trabalho ou a um horário fixo ou diário, afastou-se a subordinação típica do vínculo de emprego, segundo a legislação francesa. No mesmo sentido, decisão da *Cour d'appel de Paris, Pôle 6, Chambre 2, n. 16/12875*, de 09.11.2017, referente ao aplicativo *Deliveroo*, a Corte de Apelação concluiu que inexistia subordinação, e, conseqüentemente, vínculo de emprego, tendo em vista a liberdade de atuação do trabalhador, a inexistência de obrigação de exclusividade ou não concorrência e a ausência de ordens diretas da empresa sobre a rotina de trabalho ao autor.

Por outro lado, em decisão da Corte de Cassação (*Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCASS:2018:SO01737*), sobre o mesmo aplicativo *Take Eat Easy*, de 28.11.2018, o tribunal revisou os critérios estabelecidos pela *Cour d'appel de Paris*, concluindo que a subordinação jurídica estaria caracterizada na relação entre o trabalhador e a plataforma digital pelo desempenho do trabalho sob a autoridade de um empregador que tem o poder de emitir ordens e diretrizes, supervisionar a execução e punir as falhas. De todo modo, a decisão mais notória sobre o *status* jurídico dos trabalhadores em plataformas digitais na França decorre do acórdão da Corte de Cassação sobre a natureza jurídica da relação entre os motoristas e a Uber. A decisão ganhou repercussão internacional, e parece definir o posicionamento francês sobre a matéria.

5.3.3.1. Cour de Cassation – Chambre Sociale - ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374²²⁵

Trata o caso de processo movido por trabalhador que se cadastrou na plataforma digital Uber em outubro de 2016, realizando atividades via aplicativo até abril de 2017, no qual se pretendia o reconhecimento do vínculo de emprego, o pagamento de salários retroativos e a indenização em razão da rescisão do contrato. Em decisão anterior, a *Cour d'Appel de Paris*²²⁶ (Corte de Apelação) concluiu pela existência de vínculo de emprego entre a plataforma digital e o trabalhador com base nos suposto fato de que *i*) o motorista não seria livre para escolher seus clientes, porque a plataforma “centraliza” os pedidos e os atribui aos motoristas por meio de algoritmo; *ii*) os valores das viagens são fixados pelo algoritmo, por um mecanismo que, teoricamente, imporia ao motorista uma rota específica da qual ele não tem livre escolha, considerando que a Uber se reserva a opção de ajustar os preços se o motorista tiver escolhido

225 Ressalva-se que a referência à decisão pelo Tribunal e número do processo ocorre em razão de restrições sobre os dados das partes no Judiciário francês.

226 Endereço eletrônico: <http://courriercadres.com/wp-content/uploads/2019/01/uber.pdf>. Acesso em 01.04.2020.

uma rota dita ineficiente e *iii*) a Uber dirigiria a atividade do motorista, conforme cláusulas contratuais relativas à taxa mínima de aceitação de corridas.

Interposto o recurso para a *Cour de Cassation*²²⁷ (Corte de Cassação Francesa), a empresa requereu a reforma da decisão com fundamento na liberdade do motorista em se cadastrar na plataforma e realizar atividades por meio dela, ressaltando que o motorista seria inteiramente livre para se conectar no aplicativo ou não, e escolher quando e onde se conectar. Também arguiu que o motorista seria livre para aceitar, recusar ou não responder às viagens propostas através do aplicativo e que, embora várias recusas consecutivas possam levar à desconexão do aplicativo por motivos operacionais vinculados ao *modus operandi* do algoritmo, o motorista tem a possibilidade de se reconectar a qualquer momento. A empresa alegou ainda que a plataforma é remunerada exclusivamente com base na cobrança de taxas em viagens realmente feitas via aplicativo, para que o motorista não seja obrigado por qualquer compromisso financeiro com a plataforma que possa ser interpretado como um meio de forçá-lo a utilizar o aplicativo. Por fim, ressaltou a inexistência de exclusividade, podendo o motorista utilizar outros aplicativos simultaneamente ou realizar serviços particulares, sem qualquer influência na relação entre o motorista e a Uber.

Quanto à subordinação, arguiu que os motoristas que usam o aplicativo não recebem pedidos ou instruções personalizadas da empresa, sendo que as regras ou dicas eventualmente emanadas pela Uber são comuns a todos os profissionais que realizam a atividade de transporte de pessoas. Nessas circunstâncias, a possibilidade de rescindir o contrato de parceria no caso dessas obrigações serem descumpridas não implicaria em nenhum poder disciplinar, mas refletiria a faculdade que uma parte tem em rescindir uma parceria comercial sempre que seus termos e condições forem violados pelo contratante, questão inerente a todas as relações comerciais.

No julgamento, a Corte de Cassação partiu da premissa que o reconhecimento do vínculo de emprego decorre de uma relação de subordinação jurídica caracterizada pela realização de um trabalho sob a autoridade do empregador, que tem o poder de dar ordens e instruções, de avaliar a performance e sancionar o empregado:

De acordo com a jurisprudência constante da Corte de Cassação (Soc., 13 de novembro de 1996, n. 94-13187, Bol. V n. 386, Societe Generale), o vínculo de emprego é caracterizado pela realização de trabalhos sob a autoridade de um

227 A Corte de Cassação é o tribunal mais alto do sistema judicial francês e tem como missão controlar a aplicação exata da lei pelos tribunais, garantindo assim uma interpretação uniforme da lei. Endereço eletrônico: https://www.courdecassation.fr/IMG/20200304_arret_uber_english.pdf. Acesso em 01.04.2020.

empregador que tenha o poder de dar ordens e diretrizes, supervisionar sua execução e penalizar o fracasso de seu subordinado²²⁸

A Corte considerou que a liberdade de o motorista se conectar e a liberdade de escolher as horas de trabalho não excluiriam, por si só, a subordinação, ressalvando que, quando conectado ao aplicativo, o motorista deveria seguir as ordens emanadas pela plataforma digital. Seguiu concluindo que o motorista não teria liberdade de escolher a rota da viagem, considerando a possibilidade de a plataforma recalculá-la o valor da viagem conforme a rota efetivamente realizada pelo motorista. E, por fim, entendeu que a existência de uma taxa de aceitação de corridas, o envio de mensagens questionando se o motorista ainda estaria disponível para realizar viagens e eventual bloqueio temporário em razão de recusas sucessivas na realização de corridas representaria uma espécie de subordinação jurídica. Ressalvou ainda a existência de uma cláusula contratual genérica que possibilitaria à empresa rescindir o contrato com o motorista, e que essa cláusula, supostamente, geraria temor nos motoristas de modo a forçá-los, indiretamente, a aceitar todas as corridas.

5.4. Tribunal de Justiça da União Europeia

O Tribunal de Justiça da União Europeia possui variados tipos de competência jurisdicional, destacando-se o **reenvio prejudicial**, no qual o referido tribunal trabalha em colaboração com todos os órgãos jurisdicionais dos Estados-Membros da União Europeia. Com a finalidade de garantir uma aplicação efetiva e homogênea da legislação da União Europeia e evitar qualquer interpretação divergente, os juízes nacionais podem, e por vezes devem, dirigir-se ao Tribunal de Justiça a fim de lhe pedir que esclareça um ponto de interpretação do direito da União Europeia, para poderem, por exemplo, verificar a conformidade da respectiva legislação nacional com este direito. O Tribunal de Justiça responde não através de um simples parecer mas mediante acórdão ou despacho fundamentado, sendo que o **tribunal nacional destinatário fica vinculado pela interpretação dada**. O acórdão do Tribunal de Justiça **vincula também os outros órgãos jurisdicionais nacionais a que seja submetido um problema idêntico**.²²⁹

O Tribunal do Trabalho de Watford, no Reino Unido, apresentou uma questão prejudicial para análise do Tribunal de Justiça da União Europeia referente à interpretação do

228 Selon la jurisprudence constante de la Cour (Soc., 13 nov. 1996, n° 94-13187, Bull. V n° 386, Société générale), le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

229 Trecho adaptado de https://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo2_7024/pt/. Acesso em 07.06.2020.

disposto na Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu, de 4 de novembro de 2003, relativa a certos aspectos da organização do tempo de trabalho.²³⁰ A solicitação foi feita em um processo envolvendo um trabalhador e a empresa *Yodel Delivery Network Ltd*²³¹ referente à **classificação do status profissional deste trabalhador** que prestava serviços para a referida empresa, especializada em entregas por meio de plataforma digital.

O Tribunal trabalhista de Watford, Reino Unido, esclareceu que o trabalhador, denominado “B”, fazia fretes para a empresa *Yodel*, tendo realizado um treinamento para se familiarizar com o uso do sistema e assinado um contrato no qual é classificado como autônomo (“*self-employed independent contractor*”). Ele utilizava o próprio veículo e o próprio telefone celular para o exercício das funções, sendo que poderia se fazer substituir por terceiros que tivessem a mesma qualificação para a execução das atividades da empresa *Yodel* (que poderia vetar a pessoa que não atingisse essa qualificação). “B” poderia prestar serviços para terceiros, incluindo concorrentes da *Yodel*. No contrato celebrado entre as partes, a *Yodel* não era obrigada a fornecer serviços à “B”, e “B” não era obrigado a aceitar qualquer oferta de trabalho. Mesmo quando aceitasse uma oferta de trabalho, poderia fixar o número máximo de entregas que estaria disposto a fazer. Quando se disponibilizava para realizar entregas para a *Yodel*, “B” poderia realizar o serviço entre 07h30 e 21h00, ficando livre para decidir o horário, a ordem de entrega e a rota que seria utilizada. Ele recebia um valor fixo por cada entrega realizada.

No processo trabalhista, “B” alega que deveria ser classificado como um empregado da *Yodel*, sendo que o Tribunal trabalhista de Watford interpelou o Tribunal de Justiça da União Europeia porque tinha dúvidas quanto à compatibilidade da lei inglesa, e da interpretação dada pelos órgãos jurisdicionais do Reino Unido, com o direito da União Europeia. Além disso, no caso de “B” ser classificado como um empregado para efeitos da Diretiva 2003/88, o Tribunal nacional buscava obter orientações sobre os métodos de cálculo do tempo de trabalho de “B” para *Yodel*, uma vez que, durante o tempo em que se dedicava à entrega de encomendas em nome dessa empresa, prestava seus serviços simultaneamente a outras empresas e organizava suas atividades com considerável autonomia.

Diante desse cenário, o Tribunal trabalhista do Reino Unido realizou os seguintes questionamentos:

230 Endereço eletrônico: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?lgrec=fr&td=%3BALL&language=en&num=C-692/19&jur=C#>. Acesso em 14.05.2020.

231 A *Yodel* entrega milhões de encomendas todas as semanas em todos os códigos postais do Reino Unido. Endereço eletrônico: <https://www.yodel.co.uk/>. Acesso em 07.06.2020.

1. A Diretiva 2003/88 da União Europeia se opõe às disposições do direito nacional que exigem que um indivíduo se comprometa a executar o trabalho ou serviços exigidos dele “pessoalmente”?

2. Em particular:

2.1 O fato de um indivíduo ter o direito de contratar subcontratados ou “substitutos” para executar toda ou qualquer parte dos serviços exigidos a ele significa que ele não deve ser considerado trabalhador para efeitos da Diretiva 2003/88?

2.1.1 completamente (sendo que o direito de se fazer substituir por terceiros é inconsistente com o status de trabalhador); ou

2.1.2 apenas em relação a qualquer período de tempo em que exercer esse direito de substituição (para que ele seja considerado trabalhador em relação a períodos de tempo realmente gasto prestando serviços)?

2.2 É relevante para a determinação do status do trabalhador para efeitos da Diretiva [2003/88] que o reclamante em particular não se valeu do direito de subcontratar ou usar um substituto, onde outros se envolveram materialmente nos mesmos termos?

2.3 É relevante para a determinação do status do trabalhador para efeitos da Diretiva [2003/88] que outras entidades, incluindo empresas limitadas e parcerias de responsabilidade limitada, estão engajadas materialmente nos mesmos termos que o reclamante em particular?

3. É relevante para a determinação do status do trabalhador, para os fins da Diretiva [2003/88], que o empregador putativo não seja obrigado a oferecer trabalho ao reclamante individual, ou seja, que ele seja oferecido quando necessário; e/ou que o reclamante individual não é obrigado a aceitá-lo, ou seja, está "sujeito sempre ao direito absoluto de não aceitar nenhum trabalho oferecido"?

4. É relevante para a determinação do status do trabalhador, para os fins da Diretiva [2003/88], que o reclamante não seja obrigado a trabalhar exclusivamente para o empregador putativo, mas possa simultaneamente prestar serviços similares para terceiros, incluindo concorrentes diretos de o empregador putativo?

5. É relevante para a determinação do status do trabalhador, para os fins da Diretiva [2003/88], que o reclamante em particular não tenha realmente se valido do direito de prestar serviços semelhantes a terceiros, quando outros prestadores de serviços sujeitos às mesmas condições já fez isso?

6. Para efeitos do artigo 2º, 1 da Diretiva [2003/88], como é que o tempo de trabalho de um trabalhador deve ser calculado em circunstâncias em que o reclamante individual não é obrigado a trabalhar em horário fixo, mas é livre para determinar o seu próprio trabalho horas dentro de certos parâmetros, por exemplo entre as 7h30 e as 21h00? Em particular, como o tempo de trabalho deve ser calculado quando:

6.1. O indivíduo não é obrigado a trabalhar exclusivamente para o empregador putativo durante esse horário e/ou que determinadas atividades realizadas durante esse horário (por exemplo, dirigir) possam beneficiar o empregador putativo e um terceiro;

6.2 O trabalhador tem uma grande discricionariedade quanto ao modo de entrega do trabalho, de modo que possa adaptar seu tempo para se adequar à sua conveniência pessoal, e não apenas aos interesses do suposto empregador. '

Enfim, tendo como premissa que o artigo 2º da Diretiva 2003/88 estabelece o conceitos de tempo de trabalho, considerado “*qualquer período durante o qual o trabalhador está a trabalhar ou se encontra à disposição da entidade patronal e no exercício da sua actividade ou das suas funções, de acordo com a legislação e/ou a prática nacional*”²³²,

232 Directiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de Novembro de 2003, relativa a determinados aspectos da organização do tempo de trabalho. Jornal Oficial nº L 299 de 18/11/2003 p. 0009 – 0019.

disposição que foi incorporada no Reino Unido por meio do art. 2º do *Working Time Regulations* 1998, a questão que se colocou perante o Tribunal de Justiça da União Europeia foi a classificação jurídica do trabalhador “B”.

Preliminarmente, o Tribunal de Justiça ponderou que a Diretiva 2003/88 não possui um conceito próprio de relação de emprego, ou de empregado, sendo que o referido conceito foi construído por meio da jurisprudência do Tribunal. Nesse sentido, considera que “a característica essencial de uma relação de trabalho é que, por um determinado período de tempo, uma pessoa presta serviços para e sob a direção de outra pessoa em troca de remuneração”²³³, sendo que a classificação formal de um trabalhador como autônomo não impede que essa pessoa seja classificada como empregado caso a independência seja meramente fictícia²³⁴. Ainda segundo o Tribunal de Justiça, essa última hipótese seria o caso de

(...) uma pessoa que, apesar de contratada como autônoma nos termos da legislação nacional por razões fiscais, administrativas ou organizacionais, age sob a direção de seu empregador no que diz respeito, em particular, à sua liberdade de escolher a hora, local e conteúdo do seu trabalho, não compartilha dos riscos comerciais do empregador e, durante esse período, faz parte integrante do empreendimento do empregador, formando uma unidade econômica com esse empreendimento.²³⁵

Analisando o caso concreto, ponderou que *i*) o trabalhador “B” teria uma ampla autonomia em relação ao seu empregador putativo (*Yodel*), que poderia exercer controle apenas limitado à opção do trabalhador se fazer substituir por outrem; *ii*) que “B” teria uma liberdade absoluta de não aceitar ofertas de trabalho da *Yodel* e, mesmo que as aceitasse, poderia limitar a sua disponibilidade para o trabalho; *iii*) que “B” poderia prestar serviços para concorrentes da *Yodel*, inclusive em paralelo e simultaneamente à prestação de serviços para a referida empresa; *iv*) que a obrigação de prestação de serviços dentro de um certo período de tempo (07h30 as 21h00) está ligada, inerentemente, à natureza do serviço prestado; e, por fim, concluiu *v*) que a independência do trabalhador não seria ficta e que ele **não** estaria inserido em uma relação de subordinação jurídica.

Concluiu-se, assim, que a Diretiva 2003/88 da União Europeia deve ser interpretada no sentido de inexistir relação de emprego quando o trabalhador tiver liberdade para usar subcontratados ou substitutos para executar o serviço que ele se comprometeu a fornecer; aceitar ou não as várias tarefas oferecidas pelo seu suposto empregador, ou definir

²³³ Judgments of 26 March 2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, paragraph 27, and of 21 February 2018, Matzak, C-518/15, EU:C:2018:82, paragraph 28.

²³⁴ Judgment of 4 December 2014, FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/13, EU:C:2014:2411, paragraph 35.

²³⁵ Judgment of 4 December 2014, FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/13, EU:C:2014:2411, paragraph 36.

unilateralmente o número máximo das tarefas que irá executar; prestar seus serviços a terceiros, inclusive concorrentes diretos do suposto empregador, e fixar suas próprias horas de “trabalho” dentro de certos parâmetros e adaptar seu tempo para se adequar a seus interesses pessoais e conveniência, e não apenas os interesses do suposto empregador, desde que, primeiro, a independência dessa pessoa não pareça fictícia e, em segundo lugar, não seja possível estabelecer a existência de uma relação de subordinação entre essa pessoa e sua empregador putativo.

Embora o Tribunal de Justiça da União Europeia não tenha respondido os interessantes questionamentos apresentados pelo Tribunal trabalhista de Watford, concluiu que o modelo de negócio da plataforma digital *Yodel* – semelhante, em grande medida, às demais plataformas digitais – não representaria uma fraude à legislação e proteção trabalhista da União Europeia.

6. A CLASSIFICAÇÃO JURÍDICA DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DIGITAIS.

6.1. Trabalhador autônomo ou empregado? O dilema da classificação jurídica dos trabalhadores em plataformas digitais.

Realizadas as considerações gerais sobre a classificação doutrinária da relação de emprego e da subordinação jurídica (Capítulo 3), analisadas as peculiaridades de algumas das mais conhecidas plataformas digitais (Capítulo 4) e realizado um levantamento da jurisprudência brasileira e estrangeira (Capítulo 5), resta analisar se o trabalhador em plataformas digitais deve ser classificado como empregado ou autônomo.

Ab initio, é necessário reiterar – pois o ponto é mesmo relevante – que o direito do trabalho é baseado no princípio da primazia da realidade sob a forma, sendo que eventual conclusão realizada no presente momento pode vir a ser desconsiderada em caso de alteração da forma de trabalho das plataformas digitais, ou mesmo se, mantido o método de trabalho formal, este for sobreposto por uma realidade fática que altere os seus termos, em uma verdadeira relação de subordinação jurídica.

A questão posta, como visto ao longo do presente estudo, é das mais desafiadoras e instigantes. Em uma circunstância que raramente foi registrada, vislumbra-se a existência de uma considerável divergência entre a doutrina e a jurisprudência sobre a classificação jurídica dos trabalhadores em plataformas digitais.

Na árdua tarefa de classificação dos referidos trabalhadores, Harris e Krueger (2015, P. 9) propõem uma simples reflexão que demonstra a dificuldade, senão impossibilidade, de classificação dos trabalhadores em plataformas digitais como empregados. Adaptado o exemplo para a legislação trabalhista brasileira, **imagine-se**: um trabalhador está dirigindo pela cidade em seu carro. Ele utiliza as plataformas digitais Uber e Cabify simultaneamente em dois aparelhos celulares diferentes. Ele está esperando um cliente. Supondo que o motorista seja classificado como empregado, o seu período à disposição constituiria horas de trabalho. Ele tem dois aplicativos abertos: um para Uber e outro para Cabify. Quem deve pagar ao motorista esse tempo de espera? Uber e Cabify? A plataforma que ofereça a corrida que o motorista aceite? A plataforma que oferecer mais corridas para esse motorista durante esse dia? Não se sabe e a legislação trabalhista existente não responde a essa pergunta, **pois não há analogia no relacionamento empregado-empregador com um motorista com dois aplicativos abertos**

simultaneamente para serviços diferentes. A melhor resposta para a referida situação hipotética parece ser de que **não há uma boa resposta.**²³⁶

Nesse contexto, parece que o melhor argumento é que o motorista está livre para realizar a atividade que lhe convier. Ele pode desativar os aplicativos à vontade e ir para o trabalho tradicional, realizar outra atividade lucrativa, levar os filhos para a escola ou estacionar na beira da estrada e tirar uma soneca. Mesmo que ele não desative nenhum dos aplicativos, ele não é obrigado a atender nenhum cliente específico. Ele pode esperar por um cliente de sua escolha ou até depois de concluir suas atividades pessoais, quaisquer que sejam. Enfim, esse simples exemplo hipotético ilustra o desafio colocado pela dicotomia existente entre empregados e autônomos, que ganhou contornos ainda mais desafiadores com o trabalho em plataformas digitais.²³⁷

Realizadas as considerações, conclui-se que a ausência de ordens diretas (e, diga-se, a ausência de punição) aos trabalhadores caso não se ativem em certos dias e horários nas plataformas digitais é ponto fulcral para afastar o reconhecimento do vínculo de emprego. **Se o algoritmo não pode obrigar que os trabalhadores liguem os aplicativos em certos horários e façam tais ou quais atividades, parece estar clara a inexistência de subordinação jurídica.** Em relação à ausência de caráter vinculante relacionado aos comandos do algoritmo para a utilização das plataformas digitais, é necessário ponderar que há estudos²³⁸ que indicam que as plataformas digitais estariam utilizando de meios cada vez mais sofisticados para incentivar os trabalhadores a realizar atividades quando e como lhes convier, por meio da psicologia comportamental. Os estudos, embora muito interessantes, não são conclusivos ou definitivos a ponto de se afirmar que o trabalhador está sujeito à ordens e comandos mandatórios dos algoritmos, em especial ao se considerar a real liberdade de ativação do motorista nas plataformas digitais (como consta, por exemplo, nas atas de audiências das reclamações trabalhistas movidas por trabalhadores contra as principais plataformas digitais no Brasil e no mundo). Além disso, a utilização de incentivos aos autônomos é comum e lícita nas mais variadas atividades, com conhecidos métodos de encorajamento e engajamento das pessoas com as marcas. Veja-se o exemplo dos vendedores autônomos e corretores imobiliários, que,

236 Adaptado de: HARRIS, Seth D.; KRUGER, Alan B. **A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”**. Brookings, 2015. P. 9

237 **Ibid.**

238 Nesse sentido, conferir a reportagem “Como o Uber usa truques psicológicos para manipular seus motoristas”. Folha de São Paulo, dia 01.06.2017, citando reportagem do Jornal New York Times, SCHEIBER, Noam. Endereço eletrônico: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/06/1888708-como-o-uber-usa-truques-psicologicos-para-manipular-seus-motoristas.shtml>. Acesso em 11.06.2020.

mesmo sem o correspondente vínculo de emprego, são rotineiramente chamados a participar de grandes programas de incentivo, pontuação e até mesmo convenções das marcas com as quais trabalham, sem que isso represente qualquer desvirtuamento do caráter autônomo da atividade realizada.

Consequentemente, a existência de métricas e análises realizadas pelo algoritmo, se não geram qualquer obrigação correspondente ao trabalhador, seriam isentas de efeito jurídico quanto à categorização da situação jurídica dos trabalhadores autônomos, e, dessa forma, desprovidas de qualquer influência que possa ser interpretada no sentido da subordinação jurídica.

No direito brasileiro, para a configuração do vínculo de emprego, deve-se analisar a subsunção dos fatos do caso concreto ao art. 2º e 3º da CLT. Não se pode cogitar, ao menos no modelo de trabalho atual, segundo o direito posto, que fique ao inteiro alvedrio do empregado a definição de quando e onde trabalhar, inclusive com a faculdade de recusar-se a prestar serviço em certo dia e horário. Ademais, não é possível que o poder diretivo do empregador possa ser equiparado às condições pré-estabelecidas de um algoritmo ou *software*, sendo certo que a direção do trabalho humano depende de uma relação, seja direta, seja indireta, entre a atividade prestada pelo trabalhador subordinado e o exercício de direcionamento específico do seu trabalho pelo empregador (ou seu representante). Como também já decidido pela jurisprudência brasileira, “não é o simples fato das tarefas serem desenvolvidas através de meios informatizados, longe dos olhos dos reclamados, que se pode concluir pela existência da subordinação jurídica, sendo necessário saber se o trabalho que está sendo realizado possui ingerência concreta do empregador, em decorrência do exercício do poder de direção empresarial”²³⁹. E analisados os fatos concretos da relação entre as plataformas digitais e os trabalhadores, entende-se que, nesse tipo de atividade laboral, **não há subordinação jurídica que possa levar ao reconhecimento do vínculo de emprego.**

Os termos e condições utilizados no engajamento dos prestadores de serviços nas plataformas digitais e aplicativos não mascaram uma verdadeira relação de emprego, pois analisando a realidade dos fatos, **não há qualquer tipo de obrigação permanente do trabalhador com o aplicativo.** Exige-se, tão somente, que o trabalhador cumpra as regras do contratante no momento da realização de atividades laborais, hipótese comum a todos os tipos de contrato de prestação de serviços, como já referenciado ao longo do presente estudo. A

239 TRT 3ª Região. Proc. 0000997-86.2012.5.03.0152 - 5ª T. - Rel. Oswaldo Tadeu B. Guedes - DJe 20.06.2016.

influência dos *softwares*, por meio dos códigos/algoritmos, na direção da prestação de serviços, bem como se as normas de uso dos aplicativos, via de regra, **não excedem os limites da relação comercial** e se distanciam da ingerência típica da relação de emprego em relação aos trabalhadores.

A questão da pontuação e da possibilidade de desligamento dos trabalhadores também é crucial para a análise da existência ou não do vínculo de emprego. Embora o tema seja relativamente tormentoso – com alguns depoimentos que indicam a existência de real poder disciplinar em alguns aplicativos, enquanto outros confirmam a ausência de qualquer tipo de punição, neste ponto também é importante retomar que a própria liberdade que as partes possuem na condução dos seus negócios envolvem a possibilidade de avaliação e classificação dos prestadores de serviços. Não se cogita um contrato comercial em que uma das partes possa atuar com total liberdade em relação à outra, sem a observância de certas regras, e, em caso de violação dessas regras, sem a possibilidade de ser submetido à penalidade estabelecida entre as partes, ou mesmo à penalidade que vier a ser imposta por tribunal judicial ou arbitral. A existência de um sistema próprio de avaliação dos prestadores de serviços não parece representar um elemento crucial para a relação jurídica entre os trabalhadores e as plataformas digitais ao ponto de reconhecer a existência de vínculo de emprego. Repita-se: é comum a todas as relações jurídicas comerciais que uma parte realize uma avaliação do desempenho da parte contratada, seja por meio direto e formal, seja por meio indireto e informal. Imagina-se: uma jovem mãe contrata uma pessoa para confeccionar os móveis do quarto do seu filho. Durante a execução do contrato, contudo, entende que o trabalho está aquém do que foi combinado entre as partes, valendo-se do direito de desistência da compra dos móveis, conforme contrato. Houve, no caso – como ocorre que os trabalhadores de plataformas digitais – uma avaliação da qualidade do trabalho prestado e o encerramento unilateral do contrato. Nem por isso, contudo, entende-se a pessoa contratada se tratava de empregado da tomadora de serviços.

Considerando que os sistemas de avaliação das plataformas digitais possuem mais de uma finalidade, não se limitando à avaliação de desempenho dos trabalhadores, mas também funcionando como um canal para denúncia de eventuais ilegalidades ou infrações contratuais por eles cometida, não se vislumbra ingerência que transforme a relação entre as partes em uma relação de emprego.

Um último ponto que sempre é levantado pelos detratores do trabalho em plataformas digitais é o fato de que as empresas se classificam, em geral, como empresas de tecnologia ao invés de empresas de prestação de serviços, aluguel de carros, transportes, etc.

Nesse aspecto, a questão que se coloca é comum a outros tantos ramos de atividade: é possível que uma empresa exerça (ou intermedie e/ou possibilite o exercício) de uma atividade e não tenha nenhum empregado engajado nesta mesma atividade, que poderia ser classificada, em termos práticos, em sua atividade principal? Ou de forma mais direta: é possível existir uma empresa sem empregados? Uma empresa é sempre obrigada a ter empregados?

A resposta para ser positiva: seria possível haver empresa sem empregados, especialmente diante das paradigmas decisões do C. STF na ADPF 324 e RE 958.252. Cita-se, por oportuno, a ementa do acórdão da ADPF 324 (Rel. Min. Roberto Barroso, pub. 31.08.2018), que indica, de modo claro, que as empresas têm liberdade de gestão empresarial, podendo adotar os modelos da estratégia empresarial que desejarem: “A Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico, não impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis, tampouco veda a terceirização”, obtemperando que o direito do trabalho e o sistema sindical precisam se adequar às transformações no mercado de trabalho e na sociedade e que os princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência “asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade”; e concluindo, por fim, que a mera existência de terceirização do trabalho não se confunde com precarização e nem gera presunção de ilicitude: “A terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários”, que apenas será apurada se houver exercício abusivo da referida forma de gestão empresarial.

Isto é, o Supremo Tribunal Federal, ao decidir a questão da licitude da terceirização de serviços no direito brasileiro, acabou por enfrentar diversos outros temas que sempre foram tabu na Justiça do Trabalho, entre eles, a possibilidade de uma empresa, por estratégia de negócio, realizar a completa, ou quase completa, terceirização de suas atividades, inclusive da sua atividade-fim. E, diante da possibilidade de terceirização de serviços – observado, como soa lógico, a ausência dos pressupostos do vínculo de emprego estabelecidos no art. 2º e 3º, da CLT – conclui-se também ser possível a existência das grandes empresas de tecnologia e/ou intermediação de negócios por meio de plataformas digitais sem a correspondente contratação de empregados para a realização das atividades intermediadas por meio do aplicativo.

Por fim, também é necessário considerar que a mera possibilidade de um trabalhador empregado realizar o seu mister por meios informatizados e telemáticos não indica que os trabalhadores de plataformas digitais, por exercerem suas atividades pelo mesmo meio,

sejam também empregados. Como exposto anteriormente, o ponto fulcral que exclui a aplicação do art. 6º da CLT aos trabalhadores de plataformas digitais é a ausência de subordinação jurídica.

Os trabalhadores em plataformas digitais também se diferenciam dos empregados que exercem trabalho intermitente porque são eles que possuem o controle sobre o momento do exercício da atividade laboral – e não a empresa, como no caso dos intermitentes. Não obstante as plataformas digitais tenham algum controle sobre a forma, e, por vezes, o local de execução do trabalho, tal controle se distancia, em larga medida, daquele exercido pelos empregadores no contrato de trabalho intermitente. Não é razoável inferir que as campanhas ou chamadas não obrigatórias de ativação nas plataformas digitais se equivalham a ordens diretas e peremptórias do típico vínculo de emprego, sendo que no vínculo intermitente há subordinação jurídica – o que, como exposto, não ocorre no caso dos trabalhadores em plataformas digitais.

Antes de encerrar, tem-se que embora o modelo de trabalho parassubordinado pareça se amoldar à forma de atuação dos trabalhadores em plataformas digitais, a sua aplicação no âmbito do direito brasileiro encontra um óbice intransponível: a ausência de norma legal que autorize a classificação dos trabalhadores como parassubordinados. Necessário ponderar, nesse contexto, quais normas seriam aplicáveis aos trabalhadores em plataformas digitais – questão que será abordada no item a seguir.

6.2. Necessidade de alteração legislativa para a proteção dos prestadores de serviços do Século XXI.

Como exposto ao longo do presente estudo, os trabalhadores em plataformas digitais se diferenciam dos empregados celetistas essencialmente porque possuem total controle sobre quando e por quanto tempo trabalhar, e, especialmente, sobre o trabalho em si, isto é, o controle sobre se irá realizar uma atividade laboral em certo período (se ativar na plataforma) ou se irá realizar algum outro tipo de atividade (descansar, ativar-se em outra plataforma, etc.).

De todo modo, a realidade dos trabalhadores em plataformas digitais indica a existência de uma **significativa hipossuficiência** de tais pessoas diante das plataformas e aos comandos (mesmo que não obrigatórios) dos seus algoritmos. Embora o trabalhador possa, a qualquer momento, desligar o aplicativo, tem-se que, enquanto conectado, ele deve obedecer suas diretrizes. A realidade demonstra que cada vez um número maior de trabalhadores se

engaja nas plataformas digitais, a demandar uma proteção jurídica ao período em que eles prestam serviços aos usuários finais. Em síntese, entende-se que esses trabalhadores devem ser protegidos por **normas específicas a essa peculiar realidade laboral**, apropriadas para trabalhadores que **possuem controle substancial sobre seu trabalho**, mas, ao mesmo tempo, **estão sujeitos às diretrizes contratuais das plataformas digitais**, diferenciando-se dos autônomos típicos.

Segundo Gustavo Gauthier (2016), pretender enquadrar o trabalhador das plataformas digitais em categorias criadas com amparo em outras realidades dificilmente resultará em um resultado justo: as soluções que são alcançadas dificilmente são inteiramente satisfatórias ou indiscutíveis, e, enquanto isso, tais trabalhadores ficam sujeitos à insegurança jurídica e à ausência de proteção legal específica para a sua realidade. Nesse sentido, seria necessário estender a proteção a outro tipo de trabalhador, que trabalha de forma e por meios diferentes daqueles utilizados no século passado e cujo trabalho não se realiza para um empregador ou uma empresa tradicional, mas para uma entidade nova ou um novo tipo de empregador ou diretamente para os consumidores.²⁴⁰

Ainda segundo o referido autor, o maior desafio que o direito do trabalho enfrenta atualmente seria a implantação de um novo tipo de regulação que contemple as novas realidades, capaz de proteger aqueles aspectos que sejam necessários proteger e talvez deixar de lado outros aspectos que em algum momento pareceram importantes, mas que agora já não o são, ou que exigem uma abordagem diferente.²⁴¹

Semelhante é o posicionamento sustentado por Adrián Todolí Signes:

“[...] das possibilidades existentes para uma intervenção legislativa, **considero que a criação de uma relação laboral especial é a mais apropriada acolhendo a máxima de estender o ordenamento laboral a todo tipo de trabalho, qualquer que seja a forma jurídica em que se preste**. Desse modo, isso não é desconhecido para nosso ordenamento jurídico, em que o próprio Estatuto dos Trabalhadores estabelece um considerável número de relações laborais especiais. **Neste tipo de normativa se modifica o regime jurídico da relação laboral, para o adaptar às particularidades de uma determinada profissão. Desta forma, seria relativamente simples incluir os trabalhadores da ‘Uber economy’ no contrato de trabalho, mas modificando aqueles preceitos que são incompatíveis com este novo modelo de relações laborais e os adaptando às especialidades da nova indústria**”.²⁴² (grifo nosso)

240 GAUTHIER, Gustavo. **Impacto de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo**. [s.l.]: [s.n.], 2016. Disponível em: <https://adriantodoli.com/wp-content/uploads/2016/10/impacto-de-las-nuevas-tecnologias-en-el-mundo-del-trabajo.pdf>. Acesso em 01.05.2020.

241 **Ibid.**

242 TODOLÍ SIGNES, Adrián. El impacto de la "uber economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. IUS Labor, Barcelona, v. 3, 21 dez. 2015, p. 21, tradução nossa, grifo nosso. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705538>. Acesso em: 29 de jul. 2018. *Apud*: PIRES, Elisa Guimarães Brandão Pires. **Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos:**

Em estudo capitaneado por Seth D. Harris (Cornell University) e Alan B. Krueger (Princeton University), intitulado “*A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”*”²⁴³, analisou-se em profundidade a realidade dos chamados “trabalhadores independentes”, que não se classificam como empregados ou autônomos e estão inseridos nas novas formas de trabalho emergentes das plataformas digitais. Como ponto central, o relatório final do estudo afirma que os trabalhadores em plataformas digitais não são empregados, mas também não são autônomos típicos, pois não possuem poder real de negociação com as plataformas digitais, tanto em relação à remuneração, quanto em relação aos termos de uso. Nesse sentido, a dicotomia entre empregados e autônomos não ofereceria um caminho satisfatório diante da realidade do trabalho nas plataformas digitais, sendo que “(...) confiar na dicotomia de empregado x autônomo para classificar trabalhadores cujas circunstâncias de trabalho não se enquadram facilmente em qualquer uma dessas definições cria o risco de privar esses trabalhadores de qualquer benefício ou proteção social”.²⁴⁴

Segundo a conclusão do referido estudo, os trabalhadores em plataformas digitais²⁴⁵ deveriam fazer jus a alguns benefícios e proteções devidas aos empregados. Para tanto, seria necessária a **criação de uma legislação específica para esses trabalhadores, de acordo com a realidade dessas novas formas de trabalho**. Entre os direitos que esses trabalhadores fariam jus, incluir-se-iam a liberdade de associação e liberdade sindical, proteções de direito civil, e contribuições para a previdência social. Em razão de ser **conceitualmente impossível de atribuir certas horas de trabalho a cada plataforma digital, contudo, esses trabalhadores não variam jus a benefícios baseados em horas trabalhadas, como o pagamento de horas extras ou salário mínimo**. E, ainda, considerando a peculiar realidade desses trabalhadores, com a possibilidade de escolher quando (e se) trabalhar para uma plataforma digital, eles não se qualificariam para o recebimento de seguro desemprego (e consequentemente não fariam qualquer tipo de contribuição para esse fundo).

repensando o pressuposto da subordinação jurídica. (dissertação de mestrado). Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2019. P. 165.

243 HARRIS, Seth D.; KRUGER, Alan B. **A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”**. Brookings, 2015.

244 “(...) relying on the existing employee–independent contractor dichotomy to classify workers whose circumstances do not easily fit either definition risks depriving those workers of any benefits or protections of the social compact, and risks the erosion of the social compact for employees”. HARRIS, Seth D.; KRUGER, **Op. Cit.** P. 8

245 Assim como outros “trabalhadores independentes” sujeitos a um intermediário, independentemente da utilização de meios informáticos ou não.

Como contrapartida, além das normas trabalhistas que passariam a ser válidas para os trabalhadores de plataformas digitais, possibilitar-se-ia a concessão de benefícios unilaterais pelas plataformas digitais, como plano de saúde, seguros, etc., o que, em geral, não é realizado em razão do risco de se considerar os trabalhadores como empregados em razão da percepção de ditos benefícios.²⁴⁶ Considerando que a concessão de benefícios pela empresa (como plano de saúde, licenças ou prêmios) pode representar um indício para a caracterização do vínculo de emprego, uma plataforma que considere conceder benefícios para os trabalhadores a ela vinculados poderá deixar de fazê-lo diante do risco trabalhista. Nesse contexto, a introdução de uma terceira categoria de trabalhadores permitirá uma maior flexibilidade no que se refere à proteções e benefícios unilaterais concedidos pelas empresas aos trabalhadores, seja com a finalidade de retenção de parceiros, seja com a finalidade de proporcionar um melhor ambiente para a prestação de serviços.

A criação de uma nova legislação aplicável aos trabalhadores de plataformas digitais gera uma preocupação generalizada com a possibilidade de algumas empresas – de má-fé – classificarem pessoas que anteriormente eram consideradas empregados nessa nova figura jurídica. Essa discussão não é nova, sendo que já permeou toda a polêmica acerca do trabalhador parassubordinado. Harris e Krueger (2015) também abordaram tal questão, concluindo que o risco de deteriorização da proteção trabalhista dos reais empregados seria mitigado. Em primeiro lugar, os empregadores teriam que abrir mão do controle exercido sobre os empregados subordinados, deixando de determinar o momento da realização do trabalho e a própria realização do trabalho em si, tendo em vista que o trabalhador das plataformas digitais decide quando e se irá se ativar no exercício da atividade laboral. Certamente a insegurança sobre a execução do trabalho e o tempo de execução do trabalho impediria que empresas que precisam de confiabilidade na execução dos serviços alterassem sua rotina de trabalho a adotassem essa nova figura laboral, considerando, ainda mais, que os trabalhadores permaneceriam fazendo jus a regras trabalhistas e o pagamento de impostos – mesmo que inferiores aos empregados.

Em segundo lugar – e esse ponto é relevante – não há nada de novo aqui. As empresas sempre puderam alterar o regime jurídico dos empregados e a sua realidade de trabalho, seja para fins lícitos ou não. Na verdade, atualmente, as empresas já podem adotar a postura considerada mais “lesiva” ao trabalhador: podem classificar os trabalhadores de

246 HARRIS, Seth D.; KRUGER, Ob. Cit., P. 4.

plataforma digital como autônomos, sem a necessidade de garantia de qualquer direito trabalhista, o que torna até mesmo um contrasenso afirmar que essas mesmas empresas, se tiverem intenção fraudulenta, irão optar por classificar os empregados na nova figura jurídica (que faria jus à uma série de direitos trabalhistas) ao invés de classificá-los como autônomos, desprovidos de qualquer proteção legal.²⁴⁷

Em terceiro lugar, um ponto também relevante é se considerar que a liberdade de atuação, sem dias ou horários de trabalho, não é aplicável à maioria das profissionais. Por exemplo, que não se pode cogitar um cozinheiro de um restaurante que atende o público de segunda a sexta-feira trabalhando quando bem entender:

A tecnologia vem transformando a vida das pessoas, ignorando as fronteiras e desafiando os modelos postos. Até bem pouco tempo não seria imaginável uma parcela de trabalhadores laborando com autonomia de dias e de horários de trabalho e sem contato com chefes. A situação ainda é restrita a algumas atividades pois, considerando o caso em análise, é certo que o modelo não se prestaria para os trabalhos a serem desenvolvidos pelo restaurante. Não se imagina um cozinheiro trabalhando cada dia em um restaurante, na hora que quiser, no dia que quiser, cozinhando o que quiser, como quiser e deixando de trabalhar no momento em que quiser. **Portanto, o modelo alcança uma pequena parcela dos trabalhadores.**²⁴⁸ (g.n.)

Como suscitado na sentença da ação civil pública movida contra o conhecido aplicativo Ifood,²⁴⁹ “com a tecnologia e outros fatores sociais evoluímos para uma sociedade plural, multifacetada, com interesses muito variados e compostas por indivíduos com anseios igualmente variados, não é crível e nem razoável imaginar que toda a população possa e queira se amoldar entre empregados e empregadores”, considerando que “há anseios que ficam por outros caminhos”, aplicando-se o raciocínio, especificamente, ao caso dos trabalhadores em plataformas digitais.

Ainda segundo Harris e Krueger (2016), um número significativo de outros trabalhadores, como motoristas de taxi, vendedores de cosméticos, e outros trabalhadores que exercem suas atividades por meio de intermediários “*offline*” podem vir a se beneficiar da nova normatização legal. Estima-se que há duas vezes mais trabalhadores intermediados por plataformas “*offline*” do que por plataformas digitais, sendo que um grande número desses

247 HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan B. “**The Gig Economy: How to Modernize the Rules of Work to Fit the Times**”. Disponível em: <https://www.milkenreview.org/articles/the-gig-economy>. Publicado em 02 de maio de 2016. Acesso em 12.09.2019.

248 TRT 2ª Região. Processo nº 1000100-78.2019.5.02.0037.

249 **Ibid.**

trabalhadores poderão passar a ser tutelados por uma nova legislação específica para a sua realidade laboral.²⁵⁰

A questão analisada em uma perspectiva econômica também seria positiva no geral. Com efeito, a criação de uma nova legislação aplicável aos trabalhadores de plataformas digitais faria o mercado de trabalho operar de uma forma mais eficiente. Particularmente, as empresas que usam trabalhadores independentes iriam sobreviver e crescer porque elas fornecem um bom serviço, **e não porque elas tiram vantagem da ausência de regulamentação legal desses trabalhadores.**²⁵¹ – crítica rotineiramente dirigida às plataformas digitais.

Ainda no contexto norteamericano, Tippet (2018) indica a possibilidade de se estender a cobertura das proteções de emprego existentes a todos os trabalhadores, independentemente de sua condição de empregados ou autônomos. Por exemplo, se o Título VII da Lei dos Direitos Civis americana fosse estendido para incluir os autônomos, os trabalhadores da economia compartilhada gozariam de proteção contra a discriminação, independentemente de sua classificação como empregados.²⁵²

O Parlamento Europeu, por meio do Relatório sobre uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa,²⁵³ realça a importância fundamental de proteger os direitos dos trabalhadores nos chamados “serviços colaborativos”, salientando que “a revolução digital está a ter um impacto significativo no mercado de trabalho e que as tendências emergentes na economia colaborativa fazem parte de uma tendência atual no contexto da digitalização da sociedade” (§ 36), consignando a necessidade de se “proteger os direitos dos trabalhadores nos serviços colaborativos – em primeiro lugar, o direito de os trabalhadores se organizarem e o direito à negociação e ação coletivas” e a garantia de “condições de trabalho equitativas e uma proteção jurídica e social adequada para todos os trabalhadores na economia colaborativa, independentemente do seu estatuto” (§ 38), conclamando, ainda, pela necessidade de “respeito

250 Nesse sentido, conferir: HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan B. “**The Gig Economy: How to Modernize the Rules of Work to Fit the Times**”. Disponível em: <https://www.milkenreview.org/articles/the-gig-economy>. Publicado em 02 de maio de 2016. Acesso em 12.09.2019.

251 HARRIS, Seth D.; KRUGER, Alan B. **Ob. Cit.**, 2015. P. 5.

252 TIPPET, Elizabeth Chika. Employee Classification in the Sharing Economy. **Cambridge Handbook of Law and Regulation of the Sharing Economy**, Cambridge University Press, 2018. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=3009943>. Acesso em 30.04.2020.

253 UNIÃO EUROPEIA. Parlamento. **Relatório sobre uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa, 2017**, pontos 38 e 39. Endereço eletrônico: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2017-0195_PT.html?redirect. Acesso em 06.05.2020.

pelos direitos humanos e uma proteção social adequada do crescente número de trabalhadores por conta própria” (§ 39).

O relatório “Trabalhar para um futuro melhor”²⁵⁴, elaborado pela Comissão Mundial sobre o futuro do trabalho, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), de 2019, propõe uma agenda para o futuro do trabalho centrada no ser humano, “colocando as pessoas e o trabalho que realizam no centro das políticas econômicas e sociais e das práticas empresariais”. A proposição se sustenta em três pilares, quais sejam, (i) aumento de investimento na capacidade das pessoas²⁵⁵, (ii) aumento de investimento nas instituições do trabalho²⁵⁶; e (iii) aumento de investimento no trabalho digno e sustentável.

Em destaque se encontra a recomendação de que criação de uma **garantia laboral universal**, no sentido de que todos os trabalhadores, independentemente do tipo de contrato celebrado ou situação laboral, devem gozar dos direitos fundamentais do trabalho, como “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. Com efeito, a proposição sugere, expressamente, que **a segurança e a saúde no trabalho sejam reconhecidas como princípios e direitos fundamentais do trabalho**²⁵⁷, recomendando o estabelecimento de uma garantia laboral universal que inclua:

- (a) Direitos fundamentais dos trabalhadores: liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva, a proibição de trabalho forçado, do trabalho infantil ou da discriminação; e

254 OIT. Comissão mundial sobre o futuro do trabalho. **Trabalhar para um futuro melhor**, 2019. Endereço eletrônico: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf. Acesso em 28.04.2020.

255 Esta abordagem apoia-se em quatro elementos fundamentais: um direito universal à aprendizagem ao longo da vida, o apoio às pessoas no contexto das transições, uma agenda transformadora para a igualdade de gênero e uma proteção social mais forte.

256 Abordagem que engloba o fortalecimento e a revitalização das instituições de governança do trabalho, inclusive através do estabelecimento de uma garantia laboral universal, do reforço sobre a soberania sobre o tempo, da revitalização da representação coletiva e do aproveitamento da tecnologia a favor do trabalho digno.

257 OIT. **Op. Cit.** Pag. 12.

(b) Um conjunto de condições básicas de trabalho: (i) “um salário que assegure condições de subsistência adequadas”;²⁵⁸ (ii) limites do número de horas de trabalho;²⁵⁹ e (iii) locais de trabalho seguros e saudáveis.^{260, 261}

Há também a sugestão de adoção de medidas de regulamentação para os trabalhadores ditos “à chamada” (**que incluiria os trabalhadores de plataformas digitais**), recomendando-se i) um número mínimo de horas de trabalho garantidas e previsíveis, b) introdução de medidas para compensar os horários variáveis, como remuneração adicional pelo trabalho que não está garantido e remuneração pelo tempo de espera para os períodos em que os trabalhadores pagos à hora estão “de prevenção” (i.e., à disposição).²⁶²

A Comissão sobre o Futuro do Trabalho da OIT indica, ainda, existir uma grande preocupação sobre os limites da inteligência artificial e sua conexão com o trabalho. Nesse sentido, há uma recomendação expressa para que haja uma gestão da tecnologia em favor do trabalho digno, no sentido de “adotar uma abordagem da inteligência artificial baseada no ‘ser humano no comando’, que garanta que as decisões finais que afetem o trabalho sejam tomadas por seres humanos”²⁶³. Recomenda-se até mesmo a criação de um **sistema de governança internacional para as plataformas digitais**, que respeitem direitos e proteções mínimas voltadas para os trabalhadores:

(...) o desenvolvimento de um sistema de governança internacional para plataformas de trabalho digitais que estabeleça e exija que as plataformas (e clientes) respeitem certos direitos e proteções mínimas. A Convenção do Trabalho Marítimo, 2006 (MLC, 2006), que é de facto um código de trabalho global para os marinheiros, é uma fonte de inspiração para enfrentar os desafios de trabalhadores, empregadores, plataformas e clientes que operam em diferentes jurisdições.²⁶⁴

Por fim, há uma preocupação para que haja uma regulamentação do uso de dados dos trabalhadores, assim como pela responsabilização quanto aos algoritmos utilizados no contexto da atividade laboral:

As novas tecnologias geram grandes quantidades de dados sobre os trabalhadores. Isso representa riscos para a sua privacidade. Pode haver outras consequências,

258 A Convenção (n.º 131), sobre a Fixação dos Salários Mínimos da OIT, 1970, prevê um salário mínimo, levando em consideração: (a) as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias, o nível geral de salários no país, o custo de vida, benefícios de segurança social e os padrões de vida relativos a outros grupos sociais; e (b) fatores económicos, incluindo os requisitos de desenvolvimento económico, níveis de produtividade e a conveniência de alcançar e manter um alto nível de emprego. As modalidades de implementação podem ser projetadas de maneira a que também regulem o pagamento à tarefa e o salário à hora para os trabalhadores independentes.

259 OIT. **Constituição da OIT**, 1919.

260 OIT. **Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores (nº 155)**. 1981.

261 OIT. Comissão mundial sobre o futuro do trabalho. **Trabalhar para um futuro melhor**, 2019. Pag. 40. Endereço eletrônico: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/Há/publication/wcms_677383.pdf. Acesso em 28.04.2020.

262 **Ibid.** Pag. 42.

263 **Ibid.** Pag. 13.

264 **Ibid.** Pag. 45.

dependendo de como os dados são utilizados. Por exemplo, os algoritmos usados para adequar a procura e a oferta de empregos podem reproduzir tendências e preconceitos históricos. A regulamentação precisa de ser desenvolvida para controlar o uso de dados e a responsabilidade exigida quanto à utilização de algoritmos no mundo do trabalho. As empresas precisam de garantir que têm políticas de transparência e de proteção de dados para que o seu pessoal tenha conhecimento que informação está a ser rastreada.²⁶⁵

A proteção aos trabalhadores de plataformas digitais independentemente de sua classificação como empregado também é defendida por Alain Supiot, em relatório submetido à Comissão Europeia que ficou conhecido como “Relatório Supiot”. Com efeito, o referido relatório defende a criação de um **direito comum do trabalho**, que abranja todas as relações de trabalho, subordinadas ou não, garantindo-lhes direitos fundamentais mínimos, em quatro níveis diferentes:

- 1) Direitos sociais universais, garantidos a todos, independentemente do desenvolvimento de uma atividade laborativa.
- 2) Direitos fundados no trabalho não remunerado (v.g., trabalho voluntário, tratamento e cuidado da pessoa, autoformação).
- 3) Direito comum da atividade profissional remunerada, do qual certos fundamentos já foram postos pelo Direito Comunitário, como a saúde e segurança no trabalho.
- 4) Direitos aplicáveis apenas às relações de emprego (direito próprio do trabalho subordinado remunerado).²⁶⁶

O Relatório Supiot parte da premissa de que a vocação futura do direito do trabalho é a de se tornar o “direito comum” de todas as relações de trabalho, subordinadas ou não, assim como ocorreu com o direito à organização sindical e à negociação coletiva, além da seguridade social, inicialmente vinculados ao direito do trabalho e posteriormente estendidos aos trabalhadores autônomos.²⁶⁷ O foco do direito do trabalho seria a condição laborativa das pessoas, “que não é definida pelo exercício de uma profissão ou de um emprego determinado, mas, sim, engloba as diversas formas de trabalho (de mercado ou não) que a pessoa é suscetível de prestar ao longo da vida”²⁶⁸. Estar-se-ia, assim, diante de uma ampliação do objeto do direito do trabalho que implicaria na **identificação dos direitos e princípios gerais aplicáveis a todas as formas de trabalho** e na **especificação dos direitos aplicáveis apenas a certo grupo de trabalhadores**:

(...) a **ampliação do objeto do Direito do Trabalho** teria consequências sobre o seu conteúdo, que seria consideravelmente modificado. A ideia de um Direito comum do Trabalho exclui a extensão pura e simples do campo de incidência das

²⁶⁵ *Ibid.* Pag. 46.

²⁶⁶ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p. 214-215.

²⁶⁷ SUPLOT, Alain (Coord.). *Il futuro del lavoro: trasformazioni della occupazione e prospettive della regolazione del lavoro in Europa*. Roma: Carocci, 2003, p. 37. *Apud* PORTO, Lorena Vasconcelos. *Ibid.*, p. 214.

²⁶⁸ PORTO, Lorena Vasconcelos. *Ibid.*, p. 215.

normas trabalhistas atualmente aplicáveis aos empregados. (...) Ela implica a identificação e distinção, por um lado, dos direitos fundamentais e dos princípios gerais aplicáveis a todas as relações de trabalho e, por outro, dos direitos especiais, aplicáveis às diversas espécies dessas relações.²⁶⁹ (g.n.)

Nessa mesma linha, Gabriela Neves Delgado propõe a construção de um direito universal ao trabalho digno, que possibilite a passagem do modelo atual de direito do trabalho (que não é universal, pois regulamenta apenas a relação de emprego e por exceção os trabalhadores avulsos), para um modelo universal de direito do trabalho, que seja capaz de tutelar todo trabalho livre e digno, consagrando, portanto, o direito universal ao trabalho digno.²⁷⁰

Pode-se concluir, assim, que a legislação trabalhista, em seus moldes atuais, não se compatibiliza com o modelo flexível de organização do trabalho decorrente das transformações advindas das plataformas digitais. Considerando a autonomia dos trabalhadores de plataformas digitais quanto à definição de quando, por quanto tempo e em que frequência trabalhar, entende-se que **a alteração legislativa para a regulamentação específica dos direitos desse novo trabalhador seria a melhor saída para a garantia de um nível de proteção mínimo.**

6.3. Normas aplicáveis aos prestadores de serviços em plataformas digitais.

Os trabalhadores em plataformas digitais, embora não possam ser classificados como empregados, devem fazer jus a uma proteção mínima trabalhista. O cenário ideal seria que essa proteção fosse garantida por meio de uma alteração legislativa, com a criação de **normas específicas que tutelem esse tipo de trabalhador**, o que ainda não se tornou realidade no direito brasileiro. De todo modo, independentemente da criação de novas normas jurídicas, tem-se que a Constituição Federal de 1988 confere **direitos aos trabalhadores em geral**, que devem e podem ser aplicados aos trabalhadores em plataformas digitais mesmo antes que ocorra a regulamentação específica da referida atividade.

Assim, ao revés das conclusões geralmente suscitadas em relação aos trabalhadores autônomos, há sim normas aplicáveis a esse grupo de trabalhadores, sendo certo que a proteção ao trabalhador não se dá somente pela via do reconhecimento do vínculo de emprego. Em interessante trecho da sentença da ação civil pública movida pelo Ministério

²⁶⁹ PORTO, Lorena Vasconcelos. **Ibid.**, p. 215-216.

²⁷⁰ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno.** São Paulo: LTr, 2006, p. 220.

Público do Trabalho contra a empresa Ifood, consignou-se, de forma esclarecedora, que os autônomos são contribuintes obrigatórios da Previdência Social e destinatários de benefícios nos períodos de inatividade:

A centralidade da organização do trabalho no Brasil está no contrato de emprego regido pela CLT bem como, em menor escala, na figura do trabalhador autônomo. Assim, o trabalhador, de acordo com a organização dada para sua força de trabalho e forma de prestação dos serviços, amolda-se a uma figura ou à outra, não havendo um terceiro gênero regulamentado.

O trabalhador celetista, ou seja, o trabalhador empregado tem as garantias trabalhistas previstas, em sua maioria, na CLT, bem como é contribuinte obrigatório e destinatário dos benefícios previstos na organização da seguridade social (previdência social) para lhe socorrer nos períodos de inatividade (falta de capacidade para trabalhar, licença em razão do nascimento de filho, aposentadoria, pensão por morte, dentre outros).

O trabalhador autônomo tem as garantias previstas, em sua maioria, no Código Civil e também é contribuinte obrigatório e destinatário dos benefícios previstos na organização da seguridade social (previdência social) para lhe socorrer nos períodos de inatividade (falta de capacidade para trabalhar, licença em razão do nascimento de filho, aposentadoria, pensão por morte, dentre outros).

O modelo legal vigente no Brasil tem mecanismos de proteção para e durante a inatividade tanto para o trabalhador empregado quanto para o trabalhador autônomo, sendo certo que o descumprimento da lei por parte do trabalhador autônomo, deixando de fazer seus registros e recolhimentos nessa qualidade, é questão fiscal e não interfere na natureza de seu contrato.

A previdência social desde a Constituição Federal de 1988, é contributiva e financiada por toda a sociedade de forma direta e indireta (art. 195) razão pela qual o trabalhador autônomo, sendo contribuinte obrigatório, deve recolher as contribuições devidas.

Portanto, o empregado e o autônomo possuem regramento legal que lhes são aplicáveis; são contribuintes obrigatórios da previdência social e destinatários dos benefícios para lhes socorrer nos períodos de inatividade.²⁷¹ (grifos nossos)

Em nível constitucional, a Constituição Federal de 1988, além de garantir a proteção ao trabalhador por meio do Direito do Trabalho, elenca direitos fundamentais que devem ser aplicados às relações jurídicas de prestação de serviços que não se amoldam ao vínculo de emprego, em especial, a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), a valorização social do trabalho (art. 1º, IV), a não discriminação (art. 5º, *caput*), a prevalência dos direitos humanos (art. 4º, II) e a submissão da propriedade à sua função social (arts. 5º, XXIII, e 170, III).

Ainda em âmbito constitucional, destaca-se que, no Brasil, a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e na livre-iniciativa, e tem por fim assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social (art. 170), observados, entre outros, o princípio da função social da propriedade (art. 5º, XXIII). No que diz respeito

²⁷¹ TRT 2ª Região. Proc. 1000100-78.2019.5.02.0037. Ministério Público do Trabalho x Rapiddo Agencia de Serviços de Entrega Rápida S.A. e IFood.com Agência de Restaurantes Online S.A. Sentença publicada em 29.01.2020.

especificamente à submissão da propriedade à sua função social, tem-se que o Código Civil de 2002, superando o paradigma patrimonialista do Código Civil de 1916, dispõe no art. 421 que “A liberdade contratual será exercida nos limites da função social do contrato”. Ademais, o art. 422 consagra o princípio da boa-fé contratual, pelo qual “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”. Embora o conceito de função social seja subjetivo, pode-se afirmar que o contrato (aqui incluído o contrato de prestação de serviços) cumpre a função social quando sua **execução é compatível com a dignidade do trabalhador**, não lhe expondo a riscos intoleráveis ou situações vexatórias.²⁷²

Importante destacar que os direitos fundamentais relacionados ao trabalho são dotados de **eficácia horizontal**,²⁷³ aplicáveis nas relações privadas, sendo que “Para o conceito de Estado Democrático de Direito, há direta e imediata eficácia horizontal dos princípios constitucionais e dos direitos e garantias individuais e sociais, inclusive trabalhistas, no plano da sociedade civil e de suas instituições privadas. Eficácia horizontal plena, que deve ser absorvida e considerada pelos detentores de poder privado no âmbito da sociedade civil.”²⁷⁴

A aplicação de proteção trabalhista aos prestadores de serviços em plataformas digitais não representaria verdadeiro **fato novo** na legislação pátria. Com efeito, como salientado por Amauri Cesar Alves²⁷⁵, a Lei nº 12.619/2012, que regulamenta a profissão de

²⁷² MIRANDA, Maylton Rodrigues. **Eficácia horizontal dos direitos fundamentais: teoria da eficácia direta e sua aplicação ao contrato de emprego**. Endereço eletrônico: <https://jus.com.br/artigos/37046/eficacia-horizontal-dos-direitos-fundamentais-teoria-da-eficacia-direta-e-sua-aplicacao-ao-contrato-de-emprego>. Acesso em 15.05.2020.

²⁷³ SARLET, Ingo Wolfgang. Direitos fundamentais sociais, mínimo existencial e direito privado: breves notas sobre alguns aspectos da possível eficácia dos direitos sociais nas relações entre particulares. In: **Direitos fundamentais: estudos em homenagem ao professor Ricardo Lobo Torres**. São Paulo: Renovar, 2006. P. 551-602.

²⁷⁴ TST. Processo nº ARR - 941-36.2014.5.17.0009. Rel. Min. Maurício Godinho Delgado. 3ª Turma. Pub. 22.05.2020.

²⁷⁵ O objetivo central da Lei nº 12.619/2012 foi estabelecer limites ao excesso de trabalho aos motoristas, sejam eles empregados (art. 235-C e art. 235-D da CLT), transportadores autônomos de carga (TAC) e outros profissionais não empregados (art. 67-A da Lei nº 9.503/1997). No âmbito da relação empregatícia, a Lei responsabiliza o empregador pela fixação e fiscalização do limite de jornada, sendo que, no âmbito do motorista autônomo, caberá a ele próprio realizar a autodeterminação dos seus horários (art. 67-C da Lei nº 9.503/1997), ressalvando-se, contudo, que o descumprimento dos limites legais sujeita o infrator ao pagamento de multa e retenção do veículo para o cumprimento do tempo de descanso aplicável (art. 230, XXIII, da Lei nº 9.503/1997). A Lei nº 12.619/2012 traz mais segurança para o trabalhador, valoriza o seu trabalho e protege o seu descanso, tratando-se de norma indisponível, que respeita os princípios constitucionais básicos do cidadão trabalhador (arts. 1º, III e IV, 3º, III, e 6º) e que deve ser compreendida como norma de extensão de direitos mínimos àqueles que, mesmo não sendo empregados, demandam tutela específica, ainda que fixada através de regra punitiva. Nesse sentido, conferir: ALVES, Amauri Cesar. Direitos trabalhistas mínimos além da relação de emprego: efetivação do princípio constitucional da valorização social do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 79, n. 2, p. 53-69, abr./jun. 2014. P. 65.**

motorista, por exemplo, fixou limites de jornada e obrigação de intervalos para estes trabalhadores, **sejam eles empregados ou não**, através de novas regras inseridas também no Código de Trânsito Brasileiro. Também em relação aos motoristas de aplicativo, em agosto de 2019, o Comitê Gestor do Simples Nacional editou a Resolução nº 148, publicada em 08 de agosto de 2019, que autorizou o cadastro desses trabalhadores como microempreendedores individuais (MEI), tornando-se beneficiários do INSS, com a possibilidade de obtenção de benefícios como auxílio-doença e aposentaria.

Também a Constituição determina que: “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao poder público e à coletividade o dever de defendê-lo para preservá-lo para as presentes e futuras gerações” (art. 225), incluindo, no conceito de meio ambiente, o **meio ambiente de trabalho**, entendido como “o conjunto (= sistema) de condições, leis, influência e interações de ordem física, química, biológica e psicológica que incidem sobre o homem em sua atividade laboral, esteja ou não submetido ao poder hierárquico de outrem”²⁷⁶. Nesse sentido, pode-se concluir que as normas relativas ao ambiente de trabalho saudável se aplicam tanto aos autônomos, quanto aos empregados, sendo que as medidas de restrição de horas de uso das plataformas digitais (como recentemente adotado pela empresa Uber) ou mesmo o fornecimento de equipamentos de proteção e segurança no período de pandemia (adotadas por diversas plataformas digitais), indicam que as empresas têm o dever de zelar pela saúde e segurança dos trabalhadores, independentemente da configuração do vínculo de emprego.

Nesse sentido, no relatório sobre a transição da economia informal para a economia formal (2014), a OIT apontou que “A Convenção (N.º155), sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981 aplica-se a todos os ramos de atividade económica e a todos os trabalhadores nesses ramos”²⁷⁷. Ainda, mencionou que o Comitê de Peritos em Convenções e Recomendações da OIT está acompanhando a aplicação da referida Convenção nos países-

²⁷⁶ FELICIANO, Guilherme Guimarães. Saúde e segurança no trabalho: o meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal. In: THOME, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (Org.). **Direito individual do trabalho: curso de revisão e atualização**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. Ainda sobre o meio ambiente de trabalho, é possível classificá-lo como “ou, ainda, “meio ambiente do trabalho é a resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais que condiciona a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto jurídico-laborativo”.

²⁷⁷ OIT. **Transição da economia informal para a economia formal**. P. 29. Endereço eletrônico: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_664887.pdf. Acesso em 30.04.2020. A edição original desta obra foi publicada pelo Bureau Internacional do Trabalho em Genebra, com o título *Transitioning from the informal to the formal economy*. ISBN 978-92-2-127754-5 (versão impressa).

membros da OIT, ressaltando o fato que “no Brasil, esforços estão sendo realizados para estender a aplicação da legislação sobre segurança e saúde ocupacional para a economia informal”. No mesmo sentido, a Recomendação nº 204 da OIT sobre a transição da economia informal para a economia formal (2015), que, no art. 17, “b”, estabelece que “os membros deverão: (...) promover e aumentar a proteção da segurança e da saúde do trabalho aos empregadores e trabalhadores da economia informal”.

Por fim, porém não menos importante, o direito à associação dos trabalhadores em plataformas digitais é expressamente garantido pelo art. 5º, XVII da Constituição, sendo que, ainda, há a possibilidade de formação de sindicatos, com base no art. 8º, que indica que “livre a associação profissional”²⁷⁸. Nesse sentido, “(...) sob o enfoque de direito de associação para autoproteção e busca de melhores condições de trabalho, tanto o trabalhador empregado quanto o trabalhador autônomo possuem o mesmo mecanismo coletivo de autodeterminação da categoria, qual seja, a garantia constitucional de atuação sindical em seu favor”.

²⁷⁸ Nesse sentido, há informações de várias associações já criadas pelos trabalhadores, especialmente relacionadas aos motoristas de aplicativos, como a Associação de Motoristas de Aplicativos de São Paulo – AMASP (<https://amasp.org/>), Associação de Motoristas por Aplicativo do Rio de Janeiro (AMPA-RJ) e Associação de Motoristas por Aplicativo do Brasil (AMPAB) (<http://seliganaliga.com.br/>), Associação dos Motoristas de Transporte por Aplicativos de Campinas e região (Amacre), assim como o Sindicato dos motoristas autônomos de transporte privado individual por aplicativo no Distrito Federal (<http://sindmaap.org.br/>).

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS.

Os trabalhadores em plataformas digitais ora se aproximam dos empregados, ora se aproximam dos autônomos, estando em um limbo jurídico que merece detida apreciação e estudo da doutrina trabalhista. Classificar os trabalhadores em plataformas digitais, de maneira simplista, como empregados, é praticar uma “cegueira deliberada” sobre as marcantes diferenças desse trabalhador do empregado celetista. Fundamentos econômicos e sociológicos sobre a exploração desses trabalhadores pelas grandes corporações que algumas plataformas digitais se tornaram têm validade apenas no seu campo teórico específico, não no campo do direito do trabalho, que deve se voltar pela **análise das leis e princípios vigentes, de acordo com a realidade da prestação de serviços**. Classificar os trabalhadores de plataformas digitais como empregados, dessa forma, seria um erro técnico que não poderia – e nem vem sendo – tolerado pelos tribunais trabalhistas.

Deve-se basear a análise da classificação jurídica dos trabalhadores em plataformas digitais na realidade dos fatos e na correspondente subsunção legal, e não em ideologia ou sociologia. Não é possível ultrapassar o texto legal em uma interpretação que não está em consonância com o sentido expresso da lei. Nesse aspecto, independentemente de qualquer ideologia adotada pelo julgador, jamais se pode perder de vista que a Constituição Federal, em seu preâmbulo, traz expressamente a ideia de um Estado Democrático de Direito. E ela prevê, em seu artigo 5º, inciso II, que “ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”. É como afirma Lênio Streck (2018): “**desejos e subjetivismos não podem substituir a lei**. Juiz não pode ignorar a lei com base em princípios que ele mesmo inventou ou, ainda, mediante o uso de uma inexistente ponderação de princípios” (grifo nosso) ²⁷⁹. Enfim, a interpretação não pode ultrapassar ou modificar o texto legal, o que apenas poderá ser realizado por meio de inovação legislativa.

Além do mais, deve-se evitar a **demonização da economia compartilhada**. Segundo Arun Sundararajan (2018, p. 186), “nossas descobertas sugerem fortemente que a economia compartilhada tem um enorme potencial de abordar algumas das diferenças econômicas na economia contemporânea, democratizando o acesso a um padrão de vida melhor por meio do crescimento – e não da supressão – dos mercados”²⁸⁰. Ainda segundo Arun

279 STRECK, Lênio Luiz. **STJ erra ao permitir penhora de salário contra expressa vedação legal**. In <https://www.conjur.com.br/2018-jan-04/senso-incomum-stj-erra-permitir-penhora-salario-expressa-vedacao-legal..> Acesso em 28.05.2018.

280 SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão**. Tradução André Botelho. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2018. P. 186.

Sundararajan (2018, p. 27), as novas formas de trabalho decorrentes das plataformas digitais não representam uma verdadeira revolução nas técnicas de trabalho, pois, “além da era industrial representar apenas um piscar de olhos na história humana, outras formas de troca, comércio e emprego atualmente associadas à economia compartilhada não são nenhuma novidade”²⁸¹:

“Uma análise rápida da evolução da atividade econômica sugere que, antes da Revolução Industrial, uma parte considerável das trocas econômicas acontecia entre indivíduos (peer-to-peer) dentro de uma comunidade e entrelaçados de diversas formas por suas relações sociais (...) É fácil entender que hospedar visitantes de outras cidades, compartilhar refeições com eles, dar uma carona ou pedir um empréstimo a uma pessoa são relações humanas que não têm nada de novo. Empreender comercialmente, realizar determinada atividade ou criar produtos manualmente em pequena escala tampouco têm novidade alguma”.²⁸²

Não custa lembrar que ao mesmo tempo que estamos inseridos em um contexto em que a tecnologia passa a dominar as relações sociais, econômicas e culturais, esse período histórico é apenas um pequeno ponto na história.²⁸³ Assim nos encontramos: **entre a rapidez do desenvolvimento tecnológico exponencial e a pequenez desse período ao longo da evolução terrestre.**

De todo modo, não custa sublinhar que embora o compartilhamento, o emprego autônomo e as trocas entre pessoas já existissem anteriormente à revolução industrial, o incremento inevitável da economia de compartilhamento é que as trocas atualmente têm adoção generalizada muito mais rápida, além de ter um impacto econômico muito maior, considerando que “essas novas formas de fazer coisas que nos são familiares são apoiadas por tecnologias que ampliam nossa comunidade econômica, indo muito além do círculo de amigos e familiares que vivem nas proximidades, incluindo outros grupos de pessoas escrutinadas digitalmente na população em geral”²⁸⁴.

Ao final, é possível concluir que, em geral, as plataformas digitais representam

281 *Ibid.* P. 26.

282 *Ibid.* P. 25/26.

283 “(...) quando levamos em consideração a origem da vida, encontramos-nos frente a uma escla de tempo tal que torna todo o curso da vida humana semelhante a um piscar de olhos... Talvez seja melhor comparar a idade da Terra à duração de uma semana. Usando essa escala de tempo, a idade do universo, partindo do big bang inicial, seria de aproximadamente duas ou três semanas. Os mais antigos fósseis macroscópicos (do início do período Cambriano) teriam apenas um dia de vida. O homem moderno teria aparecido nos últimos dez segundos e a agricultura nos últimos dois segundos. Ulisses teria vivido apenas meio segundo atrás. (...) Nessa longa trajetória da evolução terrestre e da história humana, a fase que convencionalmente fazemos corresponder à sociedade industrial – de meados do século XVIII a meados do século XX – é muito mais curta que todos as fases históricas precedentes, aquelas caracterizadas vez por outra pela caça, o pastoreio, o trabalho agrícola e a grande transformação mercantil”. DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. 2ª Edição. Rio de Janeiro: José Olympio. Editora da Unb, 1999. P. 71.

284 SUNDARARAJAN, Arun. **Ob. Cit.** P. 27.

uma revolução positiva na forma de trabalho, permitindo que os trabalhadores realizem suas atividades de forma autônoma, possibilitando novas formas de percepção de remuneração sem as amarras da típica relação de emprego. Contudo, a fim de que se evite a precarização dessas novas formas de trabalho, é preciso que os trabalhadores sejam amparados tanto pela legislação já existente (como a necessidade de respeito às liberdades civis, proteção social, segurança do trabalho e direito de associação), como a novas formas de regulamentação do trabalho, citando-se, por exemplo, a criação de limites máximos de horas de trabalho e garantias de nível mínimo de renda.

Em corolário do presente estudo, a interessantíssima reflexão de João Leal Amado se aplica perfeitamente ao caso dos trabalhadores em plataformas digitais, encerrando a reflexão sobre a necessidade de proteção jurídica aos trabalhadores das plataformas digitais:

Boa parte da polémica em torno do termo “flexibilidade” reside (...) na polissemia do mesmo, na diversidade de acepções - nem todas positivas - que comporta. Ninguém quer, julga-se, um Direito do Trabalho rígido e áspero. Mas alguns aspiram, parece, a um Direito do Trabalho mole e condescendente. Alguns suspiram mesmo por um Direito do Trabalho frouxo. Alguns, dir-se-ia, falam em flexibilização, mas pensam em genuflexão... **Ora, a nosso ver, um Direito do Trabalho renovado e flexível jamais poderá deixar de ser um Direito do Trabalho robusto e vigoroso.**²⁸⁵

285 AMADO, João Leal. Perspectivas do direito do trabalho: um ramo em crise identitária? **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 47**, Campinas, 2015. Pag. 186. Disponível em: https://trt15.jus.br/sites/porta1/files/fields/colecoesdotribunal_v/revista-do-tribunal-eletronica/2015/r-47-2015.pdf. Acesso em 28.04.2020.

8. BIBLIOGRAFIA.

ADAMS, Abi; Freedland, Mark R. and PRASSL, Jeremias. **The 'Zero-Hours Contract': Regulating Casual Work, or Legitimizing Precarity?**. Londres, Oxford Legal Studies, Research Paper No. 11/2015, 1º fevereiro de 2015. Endereço eletrônico: <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2507693>. Acesso em 25.08.2016.

ALOISI, Antonio. **Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms**. Endereço eletrônico: <<http://ssrn.com/abstract=2637485> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2637485>>. Acesso em 25.08.2016.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O teletrabalho e a subordinação estrutural. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 19, n. 3848, 13 jan. 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26377>>. Acesso em: 28 jun. 2018.

ALVES, Amauri Cesar. **Novo Contrato de Emprego: Parassubordinação Trabalhista**. São Paulo: LTR, 2005.

ALVES, Amauri Cesar. **Direitos trabalhistas mínimos além da relação de emprego: efetivação do princípio constitucional da valorização social do trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 79, n. 2, p. 53-69, abr./jun. 2014

AMADO, João Leal. **A lei portuguesa sobre o TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 55, Campinas, 2019. Pag. 208. Disponível em: https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/colecoesdotribunal_v/revista-do-tribunal-eletronica/2019/r-55-2019.pdf. Acesso em 28.04.2020.

_____. **Perspectivas do direito do trabalho: um ramo em crise identitária?** **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 47, Campinas, 2015. Pag. 186. Disponível em: https://trt15.jus.br/sites/portal/files/fields/colecoesdotribunal_v/revista-do-tribunal-eletronica/2015/r-47-2015.pdf. Acesso em 28.04.2020.

AMANTHÉA, Dennis Veloso. **A Evolução da Teoria da Parassubordinação**. São Paulo: LTr, 2008.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2ª. ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009. v. 1.

_____. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho**. 14ª. ed. São Paulo: Cortez, 2010. v. 1.

ANTUNES, Ricardo. **O continente do labor**. São Paulo: Boitempo, 2011.

ARAÚJO, Wanessa Mendes de. **A intermediação do trabalho humano por meio de tecnologias algorítmicas e a necessidade de proteção do trabalhador: os desafios de adequação do corpus jurídico-trabalhista às novas modalidades de exploração do trabalho na era digital (dissertação de mestrado)**. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2019

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

BARROS, Alice Monteiro de. **Flexibilização e garantias mínimas**. Revista Trabalho & Doutrina, 1999.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª Edição. São Paulo: Editora LTr, 2009.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: As conseqüências humanas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1999.

BERG, Janine. **Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers**. Comparative Labor Law & Policy Journal, Vol. 37, No. 3, 2016. 1º de março de 2016). Disponível em: <<http://ssrn.com/abstract=2740940>>. Acesso em 20.08.2016.

BRASIL, Natália Marques Abramides. **Relações de trabalho em plataformas digitais: desafios ao modelo tradicional do Direito do Trabalho**. Ribeirão Preto: Universidade de São Paulo, 2018.

BRASIL. Exposição de Motivos da Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 19 de Abril de 1943. BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Lei 5.452**, de 1º de maio de 1943.

CARDOSO, Bruno. FIRMINO, Rodrigo. A uberização da Uber. **Le Monde Diplomatique Brasil**. Endereço eletrônico: <https://diplomatique.org.br/a-uberizacao-da-uber/>, Acesso em: 14.07.2018.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 31. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2006.

CASTELLS, Manuel. **A era da informação: economia, sociedade e cultura**. In: A Sociedade Em Rede. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

CHERRY, Miriam A. **Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work**. Comparative Labor Law & Policy Journal, Forthcoming; Saint Louis U. Legal Studies Research Paper No. 2016-2. 18 de fevereiro de 2016). Endereço eletrônico: <SSRN: <http://ssrn.com/abstract=2734288>>. Acesso em 20.08.2016.

CHRISTENSEN, Clayton M. **The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail**. Boston, MA: Harvard Business School Press, 1997.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 10 ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

DE MASI, Domenico. **O futuro do trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. 2ª Edição. Rio de Janeiro: José Olympio. Editora da Unb, 1999. P. 71.

DELGADO, Gabriela Neves. **O direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. São Paulo: LTr, 2008. 3ª Tiragem. Pág. 29

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª. Edição. São Paulo: LTr, 2018.

_____. **Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho**. Revista de Direito do Trabalho. 123. 2007. Endereço eletrônico: <http://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40>. Acesso em 22.07.2018

_____. **O poder empregatício**. São Paulo: LTr, 2008.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Saúde e segurança no trabalho: o meio ambiente do trabalho e a responsabilidade civil patronal. In: THOME, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (Org.). **Direito individual do trabalho: curso de revisão e atualização**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

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.

FERREIRA, Letícia Mara Pinto. **A parassubordinação e as metamorfoses do direito do trabalho para uma nova era colaborativa**. (dissertação de mestrado). Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2013.

FRANCE PRESSE. Uber lança serviço de carros sem motorista nos Estados Unidos. **Portal G1**. Endereço eletrônico: <https://tecnoblog.net/228386/uber-um-bilhao-carros-autonomos/>, acesso em 07.07.2018.

HAGIU, Andrei. **Work 3.0: Redefining Jobs and Companies in the Uber Age**. Working Knowledge, Harvard Business School. Disponível em: <http://hbswk.hbs.edu/item/work-3-0-redefining-jobs-and-companies-in-the-uberage?utm_content=buffera539c&utm_medium=social&utm_source=linkedin.com&utm_campaign=buffer>. Acesso em 26.08.2016.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. São Paulo: Lumen Iuris, 2019.

GAUTHIER, Gustavo. **Impacto de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo**. [s.l.]: [s.n.], 2016, tradução nossa. Disponível em: <https://adriantodoli.com/wp-content/uploads/2016/10/impacto-de-las-nuevas-tecnologc3adas-en-el-mundo-del-trabajo.pdf>. Acesso em 01.05.2020.

HILL, Steven. **Raw Deal: How the "Uber Economy" and Runaway Capitalism Are Screwing American Workers**. Martin's Press, 2015.

HARRIS, Seth D.; KRUEGER, Alan B. “**The Gig Economy: How to Modernize the Rules of Work to Fit the Times**”. Disponível em: <https://www.milkenreview.org/articles/the-gig-economy>. Publicado em 02 de maio de 2016. Acesso em 12.09.2019.

HARRIS, Seth D.; KRUGER, Alan B. **A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First-Century Work: The “Independent Worker”**. Brookings, 2015.

HOWE, Jeff. **Crowdsourcing: How the Power of the Crowd is Driving the Future of Business**. Editora Random House Business, 2009. Edição do Kindle.

_____. **The Rise of Crowdsourcing**. In: Wired Magazine, 01.06.2006. Endereço eletrônico: <https://www.wired.com/2006/06/crowds/>. Acesso em 04.05.2020.

ISAAC, Mike Isaac. MERCED, Michael J. Uber Turns to Saudi Arabia for \$3.5 Billion Cash Infusion. **The New York Times**. Endereço eletrônico: http://www.nytimes.com/2016/06/02/technology/uber-investment-saudi-arabia.html?_r=0. Acesso em 01.09.2016.

JACONI, Mike. The 'On-Demand Economy' Is Revolutionizing Consumer Behavior — Here's How. **Business Insider**. Endereço eletrônico: <http://www.businessinsider.com/the-on-demand-economy-2014-7>. Acesso em: 26.08.2016.

KRAMER, Bryan. **Shareology: How Sharing is Powering the Human Economy**. Morgan James Publishing, 2015.

KRAMER, Josiane Caldas. **A economia compartilhada e a uberização do trabalho: utopias do nosso tempo?** (dissertação de mestrado). Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2017.

LEME, Carolina Reis Paes. RODRIGUES, Bruno Alves. CHAVES JUNIOR, José Eduardo Resende. (Coord.) **Tecnologias Disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017.

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

LOJKINE, Jean. **A Revolução Informacional**. Tradução de José Paulo Netto. 1. ed. São Paulo: Cortez, 1995. P. 80.

MAGANO, Octavio Bueno. **Do poder diretivo na empresa**. São Paulo: Saraiva, 1982.

MALLET, Estêvão. **Direito, trabalho e processo em transformação**. São Paulo: LTr, 2005.

_____. A subordinação como elemento do contrato de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 106/107, p. 218, jan/dez, 2011/2012. Endereço eletrônico: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67944>. Acesso em 01.07.2018.

_____. Apontamentos sobre a competência da Justiça do Trabalho após a Emenda Constitucional n. 45. In: **Direito, Trabalho e Processo em Transformação**. São Paulo, LTR, 2005.

_____. Direito e Internet. “Trabalho, Tecnologia e Subordinação: Reflexões sobre a Lei 12.551”. **Revista do Advogado AASP**, n. 115, p. 44, Abril/2012.

_____. **Igualdade e Discriminação em Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

_____. O novo Código Civil e o Direito do Trabalho. *In O impacto do novo Código Civil no Direito do Trabalho*, Coordenadores José Afonso Dellagrave Neto e Luiz Eduardo Gunther. São Paulo: LTr, 2003.

MENDES, Francisco Schertel; CERROY, Frederico Meinberg. **Economia compartilhada e a Política Nacional de Mobilidade Urbana: uma proposta de marco legal**. Brasília: Núcleo de Estudos e Pesquisas/CONLEG/Senado, Novembro 2015. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/textos-para-discussao/td185>. Acesso em 01.07.2018.

MIRANDA, Maylton Rodrigues. **Eficácia horizontal dos direitos fundamentais: teoria da eficácia direta e sua aplicação ao contrato de emprego**. Endereço eletrônico: <https://jus.com.br/artigos/37046/eficacia-horizontal-dos-direitos-fundamentais-teoria-da-eficacia-direta-e-sua-aplicacao-ao-contrato-de-emprego>. Acesso em 15.05.2020.

MIRANDA, Pontes de. **Tratado de Direito Privado**. Rio de Janeiro, Borsoi, 1970.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 21ª ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

_____. **Iniciação ao direito do trabalho**. 32. ed. São Paulo: LTr, 2006.

_____. **Ordenamento Jurídico Trabalhista**. São Paulo: LTr, 2013.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. Endereço eletrônico: https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf. Acesso em 20.01.2020.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Subordinação Jurídica: Um Conceito Desbotado**. Revista de Direito do Trabalho, São Paulo, SP, v. 126, p. 107-138, abr-jun. 2007. *Apud*: PAVIONE, Lucas Santos. **A parassubordinação no direito do trabalho: perspectivas de uma releitura da subordinação no direito brasileiro**. Endereço eletrônico: <https://seer.agu.gov.br/index.php/AGU/article/view/191>. Acesso em 07.07.2018.

OLIVON, Beatriz. Placar na Justiça do Trabalho é favorável às empresas de aplicativo. **Jornal Valor Econômico**. São Paulo, 24 de julho de 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Constituição da OIT (1919).

_____. 2015. **Governing Body, 323rd Session (Geneva, 12–27 March), Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment** (Geneva, ILO). Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_354090.pdf. Acesso em 20.08.2016.

_____. 2015. **Non-standard forms of employment, Report for discussion at the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment** (Geneva, 16–19 February), Geneva.

_____. 2013. **Regulating the Employment Relationship in Europe**. A Guide to Recommendation 198, Geneva

_____. Comissão mundial sobre o futuro do trabalho. **Trabalhar para um futuro melhor**, 2019. Endereço eletrônico: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf. Acesso em 28.04.2020.

_____. Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores (nº 155). 1981.

_____. Transição da economia informal para a economia formal. P. 29. Endereço eletrônico: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_664887.pdf. Acesso em 30.04.2020. A edição original desta obra foi publicada pelo Bureau Internacional do Trabalho em Genebra, com o título *Transitioning from the informal to the formal economy*. ISBN 978-92-2-127754-5 (versão impressa).

PAYÃO, Felipe. Foxconn diz que vai substituir 80% dos funcionários por robôs em 5 anos. **Tech Mundo**. Endereço eletrônico: <https://www.tecmundo.com.br/seguranca/131578-foxconn-diz-substituir-80-funcionarios-robos-5-anos.htm>. Acesso em 01.07.2018.

PIOVESAN, Flávia; VAZ DE CARVALHO, Luciana Paula - coordenadoras. **Direitos humanos e Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

PISTONO, Federico. **Os robôs vão roubar seu trabalho, mas tudo bem: como sobreviver ao colapso econômico e ser feliz**. São Paulo: Portfolio-Penguin, 2017.

PIRES, Elisa Guimarães Brandão Pires. **Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica**. (dissertação de mestrado). Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2019

PLÁ RODRIGUES, Americo. **Princípios do Direito do Trabalho**. Tradução Wagner G. Giglio. 4ª Tiragem. São Paulo: Editora LTR, 1999.

POCHMANN, Marcio. **O emprego na globalização – a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu**. 1ª Edição. 1ª Reimpressão. São Paulo; Boitempo, 2002.

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

PRASSL, Jeremias. RISAK, Martin. **Uber, Taskrabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork**. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Forthcoming; Oxford Legal Studies Research Paper No. 8/2016. 16 de fevereiro de 2016. Disponível em: <<http://ssrn.com/abstract=2733003>>. Acesso em 20.08.2016.

PRASSL, Jeremias. **Human as a service: The promise and Perils of the Work in the Gig Economy**. Oxford University Press, 2018. Edição do Kindle.

PRESS ASSOCIATION. Computer simulating 13-year-old boy becomes first to pass Turing test. **The Guardian**. Endereço eletrônico: <https://www.theguardian.com/technology/2014/jun/08/super-computer-simulates-13-year-old-boy-passes-turing-test>. Acesso em 14.07.2018.

REIS, Daniela Muradas. **Contributo ao direito internacional do trabalho: a reserva implícita ao retrocesso sociojurídico do trabalhador nas convenções da Organização Internacional do Trabalho**. Tese de Doutorado. Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

RISAK M.; Warter, J. 2015. **Legal strategies towards fair conditions in the virtual sweatshop**, Paper presented at the IV Regulating for Decent Work Conference (ILO, Geneva, 8-10 July). Disponível em: <<http://www.rdw2015.org/download>>. Acesso em 20.08.2016.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis de emprego e a redução da força global de trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1995.

_____. **The zero marginal cost society: the internet of things, the collaborative commons, and the eclipse of capitalism**. New York: Palgrave Macmilliam, 2014.

ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979, p. 80 e ss.

ROSENBLAT, Alex. **Uberland: how algorithms are rewriting the rules of work**. University of California Press, 2018. Edição do Kindle.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Toward a New Common Sense**. Est Kilbride: Butterworths, 2002.

SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização: do pensamento único à consciência universal**. 14ª Edição. Rio de Janeiro: Record, 2007.

SCHIAVI, Mauro. **O alcance da expressão "relação de trabalho" e a competência da Justiça do Trabalho um ano após a promulgação da EC n. 45/04**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 72, n. 1, p. 36-59, jan./abr. 2006.

SCHWELLNUS, Cyrille; GEVA, Assaf; PAK, Mathilde e VEIEL, Rafael. **Gig economy platforms: boon or bane?** Economics Department Working Papers N° 1550. OCDE. P. 8.. Endereço eletrônico: [https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP\(2019\)19&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP(2019)19&docLanguage=En). Acesso em 04.05.2020.

SIGNES, Adrian Todolí. **O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho**. In: LEME, Carolina Reis Paes. RODRIGUES, Bruno Alves. CHAVES JUNIOR, José Eduardo Resende. (Coord.) **Tecnologias Disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017.

SILBERMAN, M. Six. IRANI, Lilly. **Operating an Employer Reputation System: Lessons from Turkopticon**, 2008-2015. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Forthcoming. Disponível em: <<http://ssrn.com/abstract=2729498>>. Acesso em 20.08.2016.

SILVA, Antônio Alvares da. **Co-gestão no estabelecimento e na empresa**. Imprensa: São Paulo, LTr, 1991.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado. Parte Geral**. v. 1. 3. ed. Rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

_____. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado. Parte Geral**. v. 1. 3. ed. Rev., atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

_____. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 35ª ed. rev. e atual., São Paulo: Elsevier, 2011.

SILVA, Otavio Pinto e. **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizante**. Editora Elefante, 2017. Edição do Kindle.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A supersubordinação: invertendo a lógica do jogo**. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, MG, v. 48, n. 78, p. 157-193, jul./dez. 2008. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/74045>>.

_____. **O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social**. São Paulo: LTr, 2000.

SOUTO, Ricardo Petrucci. COSTA, José Ricardo. **A caracterização do vínculo empregatício do representante comercial**. *Justiça do Trabalho*. [S.l.], v.23,n.273. 2006.

STEFANO, Valerio de. **“Beyond “casual work”: Old and new forms or casualization in developing and developed countries and what to do about it,”** presentation at the IV Regulating for Decent Work Conference, ILO, Geneva, 8-10 July 2015, Disponível em: <<http://www.rdw2015.org/download>>. Acesso em 20.08.2016.

_____. **The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy»**. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf>. Acesso em 10.08.2016.

STEINMETZ, Katy. How Tech Insider Chamath Palihapitiya Wants to Disrupt Silicon Valley. **Time Magazine**. Endereço eletrônico: <http://time.com/4169532/sharing-economy-poll/>. Acesso em: 26.08.2016.

STEPHANY, A. **The Business of Sharing: Making it in the New Sharing Economy**. Palgrave Macmillan, 2015

STRECK, Lênio Luiz. **STJ erra ao permitir penhora de salário contra expressa vedação legal.** Endereço eletrônico: <https://www.conjur.com.br/2018-jan-04/senso-incomum-stj-erra-permitir-penhora-salario-expressa-vedacao-legal..> Acesso em 28.05.2018.

SUPIOT, Alan. **Beyond Employment: changes of work and the future of labor law in Europe.** Oxford, Oxford University Press, 2001, 245 pp.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT: Constituição da OIT, convenções ratificadas pelo Brasil.** São Paulo; Ltr, c 1994 573p

_____. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: Renovar, 2002.

SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão.** Tradução André Botelho. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2018

TIPPET, Elizabeth Chika. **Employee Classification in the Sharing Economy.** Cambridge Handbook of Law and Regulation of the Sharing Economy, Cambridge University Press, 2018. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=3009943>. Acesso em 30.04.2020.

_____. **Using Contract Terms to Detect Underlying Litigation Risk: An Initial Proof of Concept,** 20 LEWIS & CLARK L. REV. 548, 560-562 (2016). Uberworld. **The Economist.** Endereço eletrônico: <http://www.economist.com/news/leaders/21706258-worlds-most-valuable-startup-leading-race-transform-future>>. Acesso em 01.09.2016.

VALENTINI, Rômulo Soares. **Julgamento por computadores? As novas possibilidades da juscibernética no Século XXI e suas implicações para o futuro do direito e do trabalho para os juristas** (tese de doutorado). Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2018. P. 17.

VIANA, Marcio Tulio. **A proteção social do trabalhador no mundo globalizado.** Revista LTr, São Paulo, Outubro 1999.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego Estrutura Legal e Supostos.** 2ª Edição. São Paulo: Editora LTr, 1999.