



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA

FACULDADE DE DIREITO

GRADUAÇÃO EM DIREITO

ALDEN CARLOS SILVA MARTINS

**A REGULAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS
NO BRASIL: REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

Salvador
2022

ALDEN CARLOS SILVA MARTINS

**A REGULAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS
NO BRASIL: REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

Trabalho de conclusão de curso de graduação em Direito,
Programa de Graduação em Direito, Universidade Federal da
Bahia, como requisito para a obtenção do grau de Bacharel
em Direito.

Orientador: Prof. Dra. Andréa Presas Rocha.

Salvador
2022

ALDEN CARLOS SILVA MARTINS

**A REGULAÇÃO DO TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS
NO BRASIL: REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia.

Salvador, 16 de dezembro de 2022

Banca Examinadora

Andréa Presas Rocha – Orientadora _____
Doutora pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
Universidade Federal da Bahia

Adriana Brasil Vieira Wyzykowski _____
Doutora pela Universidade Federal da Bahia
Universidade Federal da Bahia

Carlos Eduardo Soares de Freitas _____
Doutor pela Universidade de Brasília
Universidade Federal da Bahia

Dedico este trabalho à minha mãe guerreira, Iracema Tavares,
e a minha companheira de todos os momentos, Fernanda Gabriella

Desafiar a si mesmo e se provar é a mais nobre das motivações... mas triunfar sobre quem
duvida de sua capacidade causa uma singular satisfação

Quando o jogo é você quem é o vencedor?

Neil Gaiman

MARTINS, Alden Carlos Silva. **A regulação do trabalho em plataformas digitais no Brasil: Revisão bibliográfica**. Orientadora: Andréa Presas Rocha. 2022. 80 folhas. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2022.

RESUMO

A presente pesquisa traz o debate sobre a regulação do trabalho em plataformas digitais, a viabilidade jurídica do reconhecimento do vínculo de emprego entre trabalhadores e plataformas, a discussão sobre a natureza jurídica das empresas e as demandas de proteção e garantia de direitos aos trabalhadores plataformizados. O método investigativo utilizado foi a revisão bibliográfica, sobretudo consultas à produção acadêmica especializada, artigos científicos, teses de doutorado e mestrado. O objetivo geral foi sistematizar os argumentos apresentados pela doutrina, contribuir para a construção de um panorama geral do atual estado de desenvolvimento do debate e identificar o entendimento majoritário entre os pesquisadores. Ao final concluiu-se que o posicionamento predominante da doutrina é pelo reconhecimento do vínculo de emprego entre trabalhadores e plataformas digitais, havendo, contudo, divergências que apontam no sentido da necessidade de realização de reformas legislativas, apesar de haver unanimidade sobre a inobservância de garantias e direitos mínimos dos trabalhadores.

Palavras-chaves: Plataformas Digitais. Uberização. Regulação do Trabalho. Subordinação Jurídica. Trabalho Sob Demanda.

ABSTRACT

This research brings the debate about the regulation of work on digital platforms, the legal feasibility of recognizing the employment relationship between workers and platforms, the discussion about the legal nature of companies and the demands for protection and guarantee of rights for platform workers. The investigative method used was the bibliographic review, especially consultations with specialized academic production, scientific articles, doctoral and master's theses. The general objective was to systematize the arguments presented by the doctrine, contribute to the construction of a general overview of the current state of development of the debate and identify the majority understanding among researchers. In the end, it was concluded that the predominant position of the doctrine is for the recognition of the employment relationship between workers and digital platforms, with, however, divergences that point towards the need to carry out legislative reforms, despite there being unanimity on the non-observance of guarantees and minimum rights of workers.

Keywords: Digital Platforms. Uberization. Labor Regulation. Legal Subordination. Work On Demand.

LISTAS DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AMT	Amazon Mechanical Turk
art	Artigo
BTE	Boletim do Trabalho e Emprego
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CF	Constituição Federal
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
OIT	Organização Internacional do Trabalho
TFUE	Tratado de Funcionamento da União Europeia
TST	Tribunal Superior do Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 CONCEITOS E CONTEXTO DO FENÔMENO ESTUDADO	14
2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA.....	14
2.2 UBERIZAÇÃO E CAPITALISMO DE PLATAFORMAS.....	15
2.3 GIG-ECONOMY, CROWDWORK E SHARING ECONOMY	16
2.4 PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO.....	19
2.5 MEIOS DE PRODUÇÃO, NARRATIVAS E FALÁCIAS	20
3 CRÍTICA E ANÁLISE DE CATEGORIAS JURÍDICAS E REQUISITOS LEGAIS	25
3.1 FUNDAMENTOS E PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO PARA A ANÁLISE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS	25
3.2 A CONCREÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO PARA OS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS.....	28
3.3 TRABALHO AUTÔNOMO OU SUBORDINADO, A CONTROVÉRSIA CENTRAL	30
3.3.1 Trabalho Autônomo	30
3.3.1.1 <i>Empregador e Poder Patronal</i>	31
3.3.1.2 <i>Dimensão da autonomia no trabalho em plataformas digitais</i>	32
3.3.2 Trabalho Subordinado.....	36
3.3.2.1 <i>Subordinação Jurídica</i>	36
3.3.2.2 <i>Subordinação e Dependência Econômica</i>	41
3.3.2.3 <i>Subordinação e Ajenidad.....</i>	43
3.3.2.4 <i>Onerosidade.....</i>	45
3.3.2.5 <i>Pessoalidade</i>	45
3.3.2.6 <i>Não assunção dos riscos.....</i>	46
3.3.2.7 <i>Habitualidade</i>	46
3.4 TRABALHO INTERMITENTE	47
3.5 EXCLUSIVIDADE DO TOMADOR	49
3.7 UMA DIGRESSÃO SEMÂNTICA SOBRE A PALAVRA DEPENDÊNCIA, ART.3º CAPUT, CLT	49
4 EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL E DECISÕES JUDICIAIS	51
4.1 BRASIL: DECISÕES JUDICIAIS	51
4.1.1 Decisões Desfavoráveis.....	52
4.1.2 Decisões Favoráveis.....	53
4.1.3 Plataforma Rappi: Um estudo de caso	55
4.1.4 Plataforma Uber: A litigância manipulativa	57
4.2 ITÁLIA: LAVARATORE PARASUBORDINATO.....	58
4.3 FRANÇA: CASO TAKE EAT EASY.....	60
4.4 ESTADOS UNIDOS, CALIFÓRNIA: CASO DYNAMEX	60
4.5 PORTUGAL E UNIÃO EUROPEIA: PRESUNÇÃO DE LABORALIDADE.....	61
4.6 INGLATERRA: DEPENDENT WORKERS.....	63
4.7 ESPANHA: CASO GLOVO	64
4.8 OUTRAS DECISÕES INTERNACIONAIS.....	65
5 REFORMA LEGISLATIVA.....	66
5.1 PROPOSTA DO PROCURADOR DO TRABALHO RENAN BERNARDI KALIL	66

5.2 PROPOSTA DA CLÍNICA DIREITO DO TRABALHO	69
5.3 PROPOSTAS DAS CASAS LEGISLATIVAS	69
6 RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO	72
7 CONCLUSÃO.....	75
REFERÊNCIAS.....	77

1 INTRODUÇÃO

O direito do trabalho tem uma função social de conferir dignidade aos que precisam vender sua força de trabalho no mercado, tratando de estabelecer condições mínimas a serem respeitadas de modo compulsório, afastando assim a autonomia ilimitada das partes. O mercado de trabalho é marcado pelo desequilíbrio econômico entre as partes, justamente de onde se justifica a atração da intervenção estatal para mitigar abusos contra a parte mais vulnerável.

A relação de trabalho existente entre trabalhador e plataformas digitais de trabalho ainda é polêmica entre os especialistas de Direito do Trabalho. Alguns acreditam que a relação configura vínculo empregatício e outros consideram que esses trabalhadores executam o serviço de maneira autônoma, descaracterizando um par empregador-empregado e todas as implicações, diretos e deveres a ele ligados.

Países da Europa e Estados Unidos já protegem quem trabalha em plataformas digitais, diferentemente do que ocorre no Brasil, onde não há “regulamentação específica” dessa relação, não há um consenso entre os tribunais e o único meio de tentar obter algum tipo de garantia trabalhista é a ação judicial. Ainda assim, pouquíssimas dessas ações resultam em ganho e a maioria dos trabalhadores segue muito distante de ter reconhecido o vínculo de emprego.

Além dessa estrutura que paralisa e dificulta os avanços para o amparo jurídico trabalhista da categoria, ainda há a exploração, a precarização e a vulnerabilidade às quais são submetidos. Expostos diariamente aos riscos de roubo, acidente de trânsito e doenças, sem o mínimo de direitos garantidos, milhões de trabalhadores seguem no limbo da proteção laboral enquanto não se esclarece de forma consolidada a controvérsia, a defesa da aplicação do Direito do Trabalho aos serviços prestados por plataformas digitais se põe como uma questão política, decorrente sobretudo da atual conjuntura no cenário político nacional.

A super-exploração propiciada pelo trabalho em plataformas digitais tem custos arcados por toda a sociedade, a falta de delimitação na jornada de trabalho acaba por gerar adoecimento dos trabalhadores, que terão de recorrer ao sistema de saúde e previdência para os quais as plataformas não contribuem, restando um ônus suportado pela coletividade.

Ainda assim, existem características consideradas vantajosas pelos trabalhadores nesta nova forma de organização do trabalho através de plataformas, que não podem ser observadas em modelos tradicionais regidos pela CLT, dentre as quais destaca: maior liberdade para organizar o tempo de trabalho e conciliar com a vida pessoal, possibilidade de aumentar a remuneração apenas pela vontade do trabalhador, ao aumentar o volume de produção, autonomia para recusar uma tarefa específica o que é apontado por alguns autores como

ausência da subordinação jurídica e, por fim, um maior acesso à oferta de trabalho de uma forma centralizada, sem precisar buscar vários estabelecimentos, prestar entrevistas etc.

Soma-se a este complexo campo de estudo as peculiaridades presentes em cada plataforma, devido ao grau de inovação, velocidade de mudanças na forma de gestão do trabalho e intensidade de interferência e exercício de poder diretivo por parte das empresas, conclusões acerca de uma determinada plataforma nem sempre serão aplicáveis a outra.

Em resposta a estes problemas e à condição indigna de trabalho a que estão submetidas as pessoas em exercício de atividades sob demanda por aplicativos e do *crowdwork*, muitos pesquisadores e acadêmicos veem se debruçando sobre o tema, realizando pesquisas de campo, bibliográficas, de julgados e de direito comparado, no intuito de encontrar um caminho justo para a realização do Direito do Trabalho e seu princípio tuitivo, dando origem a um arcabouço de produção científica.

Este trabalho emprega a metodologia teórica e através da técnica de revisão bibliográfica busca-se elaborar uma compilação e análise crítica dos textos acadêmicos mais relevantes produzidos sobre o tema, no intuito de clarear o panorama em que se encontra o desenvolvimento teórico, expondo e relacionando os pontos de vista sobre o assunto (ECO, 2007, p. 29). A seleção dos textos foi feita com base no critério de nota atribuída pela Qualis aos periódicos para artigos científicos, e frequência de citação para livros e outras publicações, constituindo uma amostragem por referência em cadeia. Esse caminho busca reproduzir as orientações de Gustin et al. (2020, p.189,190), acerca dos cuidados para evitar o enviesamento e fragmentação do campo de pesquisa.

Deste modo, esta pesquisa se propõe a sistematizar os argumentos defendidos no meio acadêmico, favoráveis e contrários ao reconhecimento do vínculo de emprego entre trabalhadores e plataformas digitais de trabalho. Contribuindo com o avanço e consolidação dos debates empreendidos até então sobre essa problemática que impacta a vida de milhares de trabalhadores ao estabelecer critérios e organizar a profícua produção científica recentemente elaborada sobre o tema, identificando por fim o posicionamento majoritário entre os pesquisadores.

A disposição das ideias neste trabalho busca estruturar os argumentos identificados da seguinte forma: no segundo capítulo serão apresentadas análises sócio-jurídicas e econômicas sobre o contexto do debate estudado e discutidos os principais conceitos e argumentos não jurídicos que ajudam a compreender melhor este contexto. No terceiro capítulo, serão apresentados os argumentos propriamente jurídicos, estratificados a partir dos conceitos e categorias estabelecidas na legislação bem como os requisitos para o reconhecimento da relação

de emprego, os argumentos favoráveis e contrários sobre a presença desses requisitos e a crítica da doutrina sobre a regulação existente. O quarto capítulo apresenta as análises feitas pela doutrina sobre como a experiência internacional vem lidando com o fenômeno do capitalismo de plataformas, que é global, no intuito de expor ideias que possam inspirar o tratamento nacional dado do tema, além de trazer os argumentos presentes em processos judiciais levantados pelos pesquisadores, retomando alguns dos argumentos já apresentados nos capítulos anteriores, no intuito de analisar se os argumentos discutidos na doutrina repercutem nos tribunais e vice-versa, além de identificar lacunas na utilização de opções argumentativas desenvolvidas pela doutrina . O capítulo quinto traz os argumentos que apontam a necessidade de reformas legislativas para adequar o regime jurídico trabalhista à realidade do trabalho sob demanda por aplicativos e o crowdwork. Por fim serão apresentadas as conclusões formuladas sobre o tema.

2 CONCEITOS E CONTEXTO DO FENÔMENO ESTUDADO

2.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DO PROBLEMA DE PESQUISA

Segundo António Casimiro Ferreira, a crise de 2008 foi fonte de uma mudança substancial das relações sociais, sendo condicionante de uma chamada sociedade da austeridade, que busca construir uma retórica a partir da crise que abra caminho ao reformismo do direito, no sentido de precarizar as relações de trabalho. Esse novo direito coloca-se inicialmente como um direito de exceção, que posteriormente se perpetua como um “novo normal” (GUERRA, 2021, p.1151-52).

Além da intervenção no campo legislativo propriamente dito, essa precarização, que segundo Abílio (2021, p.30) pode também ser tratada como um processo de informalização, hodiernamente se operacionaliza através das plataformas digitais de trabalho. Estas plataformas, com seus novos arranjos da produção, promovem uma atomização da força de trabalho para realização de micro-tarefas, externalizando custos e riscos, eliminando direitos e afirmando sempre a inaplicabilidade das leis trabalhistas vigentes ao escamotear a certeza sobre elementos essenciais para incidência da lei, especialmente a subordinação jurídica (ABÍLIO, 2021, p.30).

Frente a este contexto de mudanças aceleradas, as empresas-plataformas digitais reivindicam diferenciação e aplicação da legislação civilista, arguindo a necessidade de legislação individualizada no direito do trabalho, tentando se afirmar enquanto um setor autônomo da economia, mas, em verdade, são apenas um novo “modelo de organização empresarial” (OLIVEIRA, 2020a, p. 2616, 2622), por exemplo:

Uma plataforma de entrega de comidas prontas traz problemas específicos à sociedade que são os mesmos das empresas “físicas” de delivery. Ou seja, para os fins jurídicos, tratar as plataformas como um setor específico é um erro grave que traz problemas reais de regulação da concorrência, do trabalho, da segurança e de outros bens jurídicos. (OLIVEIRA, 2020a, p. 2622).

Alguns autores a despeito da narrativa de inovação tecnológica identificam elementos suficientes para afirmar a presença de continuidade e mesmo retomada de dinâmicas já conhecidas e já experimentadas no capitalismo. Sobre as pretensas inovações, e as constatadas continuidades, afirma Teresa Coelho (2022, p. 354):

[...] no século XIX os trabalhadores faziam fila à porta das fábricas à espera de obter trabalho, que era diário e sem qualquer respeito pelos tempos de trabalho, e existia,

nas palavras de MARX, o “exército industrial de reserva”, hoje em dia, nas plataformas digitais, não estamos perante um novo tipo de proletariado, e um exército de precários?

Coloca-se na sociedade um debate sobre o tipo de regulação adequada para os trabalhadores das plataformas digitais, em síntese, para Chaves Júnior:

O debate brasileiro sobre o vínculo empregatício daqueles que laboram nas plataformas digitais é bastante polêmico e controverso, uma vez que envolve os conceitos de subordinação jurídica e outros critérios que tentam dar sentido à expressão “sob dependência” constante no art. 3º da CLT (LGL\1943\5), além do conceito de autonomia que emana da legislação civilista. (CHAVES JÚNIOR, 2021, pg. 320)

Alguns conceitos novos, usualmente em língua inglesa são empregados buscando categorizar e dar sentido dentro de uma estrutura ou sistema argumentativo às novas dinâmicas, suas interações e organização interna, passemos a analisar conceitos chave para a melhor compreensão do tema.

2.2 UBERIZAÇÃO E CAPITALISMO DE PLATAFORMAS

O conceito de uberização é tratado por Abílio (2021, p.26), como uma nova forma de gestão e controle do trabalho, que desponta como tendência no processo de continuidade da exploração capitalista, sendo condicionado por uma generalização de elementos estruturantes da periferia. As principais características da uberização são a “eliminação de direitos, transferência de riscos e custos para os trabalhadores e novos arranjos produtivos” (ABÍLIO, 2021, p.27) e sobretudo a remuneração pelo trabalho sob demanda (*just-in-time*) de um modo generalizado a uma multidão de trabalhadores geridos de modo centralizado e monopolizado por pouquíssimas empresas em seus nichos de prestação de serviço.

Para Oliveira (2020a, p. 2615) esse modelo de gestão do trabalho, organizado por empresas capitalistas, caracterizado por uma reorganização produtiva constante, onde há uma precarização e externalização dos trabalhadores, utilização da tecnologia como meio de organização que realiza propriamente a gestão algorítmica, operacionalizando procedimentos e instruções com base em milhões de dados e informações, consubstancia a ideia de um “capitalismo de plataformas”. Esse modelo plattformizado de organização empresarial (digital ou não), tende a se tornar hegemônico, “a transformação das empresas em plataformas e das plataformas em grandes empresas é um processo em curso”, concomitante com a centralização das plataformas e a concentração de capital daí decorrente, de modo que tratar as plataformas

enquanto setor autônomo da economia não faz sentido (OLIVEIRA, 2020a, p. 2615).

Põe-se em curso um processo de informalização, que se dá pelo espraiamento de elementos estruturantes da periferia, a saber, a perda de formas estáveis sobre o que é trabalho e o que não é, sobre onde se encerra o tempo de trabalho e inicia um tempo ocioso, perda de certeza sobre o que é a remuneração, local de trabalho, jornada e distribuição do trabalho; em síntese “a perda de formas estáveis, contratualmente estabelecidas, socialmente acordadas sobre as regras que regem o trabalho” (ABÍLIO, 2021, p. 30).

O fenômeno da uberização pode ser compreendido enquanto um aprofundamento do processo de informalização, de modo que se atinge um patamar onde a forma de subsunção do trabalho atualmente tem seu cerne em um “autogerenciamento subordinado”, que nada mais é do que a apropriação e subordinação das estratégias cotidianas, ou “jeitinhos”, de modo racionalizado e centralizado pelo gerenciamento algorítmico do trabalho empregado pelas plataformas digitais (empresas-aplicativo). Esse tipo de gerenciamento implica uma perda das formas estáveis e tradicionais, materialmente localizáveis dos meios de controle e gerenciamento do trabalho, o que, por sua vez, dificulta a construção de categorias adequadas e suficientes para contemplarem os fenômenos representados (ABÍLIO, 2021, p. 30-31).

2.3 GIG-ECONOMY, CROWDWORK E SHARING ECONOMY

Enquanto alguns setores tornaram-se mais exigentes em seus processos seletivos, envolvendo várias etapas, avaliações, testes online, produção de conteúdo em mídias, tais como vídeos, etc, o processo de informalização dentro da gig-economy (economia do bico) na atuação das plataformas digitais de trabalho é notado desde a etapa de contratação do trabalhador. Exige-se apenas um cadastro das pessoas no aplicativo, não existe recrutamento, seleção ou divulgação de vagas. O máximo de formalidade que se observa é a adesão a um contrato de “parceria”, não existe nenhuma definição prévia sobre jornada, precificação ou distribuição do trabalho, o que não quer dizer que a empresa não dirige a atuação dos trabalhadores, o que ocorre, nas palavras de Abílio, é uma informalização da relação de subordinação.

Ocorre no Brasil, desde 2014, uma intensificação do desemprego que se afirma estrutural, seguido de uma guinada na precarização dos direitos trabalhistas; contexto esse que viabiliza a modalidade de trabalho em plataformas ao torná-la atraente pela falta de outras opções de emprego (CHAVES JÚNIOR, 2021, p. 322). O monopólio de setores por empresas específicas limita a autonomia dos trabalhadores em escolher onde trabalhar. Essa situação combinada com os elevados índices de desemprego levam os trabalhadores a se submeterem às

regras impostas unilateralmente pelas empresas-plataforma que “detêm o poder de definir as regras do jogo sem fixá-las: determinam como opera a distribuição do trabalho, sua precificação, quem será incorporado e, também, quem é desligado ou bloqueado nas plataformas” (ABÍLIO, 2021, p.39), este estado de coisas conforma o que se chama de Gig-Economy, onde o mercado de trabalho se pauta em precariedade, eliminação de direitos e trabalhadores em disponibilidade sob demanda para realização de micro-tarefas.

Mundialmente está disponível um exército de mão de obra virtual, trabalhadores prontos para serem contratados e realizarem tarefas específicas (micro-tarefas), em um tempo de minutos, ou mesmo segundos. Para obterem contratações devem estar a todo o tempo conectados às plataformas, sem haver qualquer previsibilidade de trabalho ou mesmo remuneração, formando um contexto de forte precarização e insegurança (MOREIRA, 2022, p. 354).

Esse contexto agrega ainda mais incerteza, insegurança e instabilidade para os trabalhadores, já vulneráveis e sujeitos ao mercado de trabalho brasileiro, conhecido por essas características, formando o cenário oportuno para a consolidação do modo de trabalho *just-in-time*. As empresas-plataforma se esforçam em serem reconhecidas apenas como mediadoras da prestação de serviço, pois pretendem remunerar os trabalhadores apenas pelo tempo efetivamente despendido na realização de alguma tarefa, eliminando os chamados “poros” onde o trabalhador está disponível ao trabalho aguardando demanda, mas que não se converte em um “tempo efetivo de produção”. Na Câmara dos Deputados tramita o Projeto de Lei 3748/2020 que trata sobre o “regime de trabalho sob demanda”, sendo mais um passo no sentido de consolidar esse processo (ABÍLIO, 2021, p. 39-40).

A forma de trabalho sob demanda além de eliminar a remuneração dos poros de serviço, também engloba as características da uberização, com a externalização de custos, eliminação de direitos e garantias mínimas.

Valerio de Stefano (2016, p. 1 apud OITAVEN, CARELLI e CASAGRANDE, 2018, p.12,16) segue a linha de que o trabalho virtual está incluso na chamada economia do bico e aparece de duas formas distintas. Uma delas é o crowdwork, forma na qual trabalhos são realizados por meio das plataformas digitais. No crowdwork, trabalhos que não exigem muita qualificação, considerados simples e monótonos, são executados dentro de plataformas digitais onde também são avaliados. A maior parte das atividades laborais exercidas dentro desses espaços virtuais são divididas em pequenas partes e envolvem algum tipo de análise crítica, não podendo ser automatizadas ou executadas por programação.

Renan Kalil nos informa ainda sobre o quadro de crowdsourcing, em que as

plataformas que operam o crowdwork o promovem através de uma “chamada aberta [ou leilão reverso (Oliveira, 2022b)], para um grupo indefinido, dispersos, global e numeroso de trabalhadores remotos”, numa espécie de terceirização online. A definição do modo de execução da tarefa é definida não pela plataforma, mas pelo solicitante/cliente, que geralmente utiliza o sistema de avaliação para selecionar quem será contratado. “As microtarefas se relacionam com o trabalho cultural, em que os trabalhadores classificam e processam elevadas quantidades de dados” (KALIL, 2019, p. 301).

Aqueles trabalhos não virtuais como limpeza e transporte que são solicitados de maneira online pelos clientes através de aplicativos caracterizam a segunda forma, chamada trabalho on-demand. As empresas-plataforma selecionam e administram essa mão-de-obra por meio dos aplicativos, buscando garantir um padrão mínimo de qualidade (DE STEFANO, 2016, p. 1 apud OITAVEN, CARELLI e CASAGRANDE, 2018, p.12,16). Nessa modalidade a plataforma digital exerce maior direcionamento sobre a forma de execução da tarefa, buscando uma padronização, o nível de controle exercido, entretanto, flutua a depender da empresa analisada, o sistema de avaliação também tem objetivos múltiplos, podendo não definir a contratação pelo cliente, mas afetar a permanência do trabalhador na plataforma (KALIL, 2019, p. 300)

Não há correlação entre desenvolvimento tecnológico e precarização do emprego, ao menos de fundamentação técnica. A precarização é uma expressão da ordem econômica e política de cada país (CASTELLS, 2011, p. 267, apud OLIVEIRA, 2022a, p. 5) a despeito disso, as plataformas digitais atribuem inúmeras invisibilidades de natureza técnica-ideológica aos trabalhadores, contrastando a **ideia** de evolução tecnológica com a **real** precarização social do trabalho que impõem aos trabalhadores (OLIVEIRA, 2022a, p. 9).

Essa invisibilidade e negação do reconhecimento público de que os trabalhadores desenvolvem atividades laborais para as plataformas digitais serve para obtenção de uma maior eficiência econômica, redução de custos com despesas das ferramentas de trabalho, direitos trabalhistas, riscos associados à atividade econômica (multas, acidentes, ociosidade) e aumento da margem de proveito econômico sobre o trabalho alheio, ao transferir essas despesas ao trabalhador, simultaneamente remunerando apenas o tempo efetivo de trabalho, conforme a ideia de “trabalhador por momento e conforme a demanda (“just in time”)” (OLIVEIRA, 2022a, p. 10-11).

Bico, improviso, “sob-demanda”, autogerenciamento, autonomia, liberdade, são conceitos que compõem um panorâma, se não ideológico, ao menos argumentativo, onde amadurece a percepção social sobre as plataformas digitais. Além destes, o termo

“compartilhamento” merece atenção ao adjetivar a palavra economia. O conceito de economia do compartilhamento (sharing economy), difundido pelas plataformas digitais, como uma forma de interação em que, de certa forma, o altruísmo e solidariedade entre pessoas seriam estandartes, e o sentido de trocas comerciais estariam em segundo plano, se mostra incongruente e descolado da realidade fática. Este conceito tenta traduzir uma noção de igualdade entre as partes que interagem por meio das plataformas (SLEE, 2017, p. 24), porém, Alves (2020, p. 150) afirma que “o problema é que o que de início era colaborativo se tornou um imenso mercado global e as contradições entre compartilhar e lucrar se tornaram evidentes”, deste modo, o que se observa é que “há organização dos fatores de produção por alguém que lucra com a exploração de trabalho. Lucro privado e jamais compartilhado, razão pela qual não cabe o uso da expressão ‘economia do compartilhamento’ ” (ALVES, 2020, p. 151). Neste caso, resta se apropriar do termo para se referir ao compartilhamento dos custos e precariedade que as empresas-plataforma externalizam e impõem aos trabalhadores assumirem.

2.4 PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO

Segundo Oliveira (2020a, p. 2613) plataformas são formas de organização empresarial que precedem o atual modal digital, mas que modernamente se apresentam como um modelo de negócio aplicável a todo tipo de empresa, de modo que entende plataforma enquanto uma “infraestrutura ou ambiente que possibilita a interação entre dois ou mais grupos” e plataformas digitais são o mesmo, porém numa infraestrutura digital.

Para Abílio (2021, p.33), as plataformas digitais, enquanto “empresas que controlam infraestruturas digitais alimentadas por dados e organizadas por algoritmos”, representam verdadeiros modelos econômicos que não se confundem com aplicativos, sendo estes últimos apenas a interface visível do software que permite a comunicação entre os agentes e a distribuição das tarefas.

As plataformas também não se restringem a um mero meio técnico e têm se destacado enquanto verdadeiros “vetores mundiais das formas contemporâneas de centralização de capitais e dispersão controlada do trabalho”, através do processo de informalização e “gerenciamento algorítmico do trabalho” (ABÍLIO, 2021, p. 33).

Nos informa Oliveira sobre a existência de dois subtipos de plataformas digitais de trabalho. As primeiras são plataformas puras, que funcionam como marketplaces e apenas conectam os clientes a trabalhadores autônomos.

Nas plataformas que se perfilam apenas como mercado de trabalho (“marketplace”), o vendedor de “trabalho”, formalmente classificado como livre e autônomo, deve agir como um trabalhador livre numa economia de mercado. Somente a este livre trabalhador cabe a negociação e a barganha da sua mercadoria: o trabalho. Expedientes de controle, seja de índole econômica, de desempenho ou fiscalizatória, corrompem essa ideia de autonomia e impedem que, nestas circunstâncias, a plataforma seja apenas uma mediadora ou conectora. Como ilustração, uma rádio taxi que não somente se atenha a promover a comunicação entre clientes e taxistas seria assim uma mediadora legítima e não lhe cabendo a imputação de empregadora (OLIVEIRA, 2022a, p. 15).

As segundas são as plataformas híbridas, “que desempenham um papel dirigente e controlador, dos termos e padrão da prestação do serviço, organizando, modelando e estabelecendo preço da relação entre cliente e trabalhador” (OLIVEIRA, 2020a, p.2624), sendo estas últimas as que devem atrair a regulação do Direito do Trabalho e que neste trabalho serão referenciadas apenas como “plataformas híbridas”, “plataformas digitais de trabalho”, “plataformas de trabalho” ou simplesmente “plataformas”; ao se referir às plataformas que não empreendem dirigismo do trabalho, serão tratadas como “plataformas puras”.

2.5 MEIOS DE PRODUÇÃO, NARRATIVAS E FALÁCIAS

Alguns autores como Davidov afirmam que a propriedade dos meios de produção recai sobre os parceiros das plataformas, o que lhes confere independência econômica pois detêm o poder de controle sobre aquele ativo, restando sob sua tutela definir como usá-lo, seja uma moto, automóvel, bicicleta, celular ou computador (OLIVEIRA, 2022a, p. 32), sendo possível assim assumirem os riscos da atividade enquanto atuam autonomamente.

Oliveira (2022a, p. 32), contesta tal argumento traçando um comparativo, em termos de valor, entre os instrumentos mencionados e toda a infraestrutura tecnológica que forma a plataforma digital, de modo que se esclarece a insignificância destes em razão daquela.

Assim, o entendimento defendido pelo autor é que os instrumentos de trabalho e não os meios de produção são propriedade dos trabalhadores, de modo que a propriedade destas ferramentas não confere margem alguma de autonomia no agir dos trabalhadores se inserida no contexto da organização da prestação dos serviços controlada e dirigida pelas plataformas.

Em relação à assunção de riscos do negócio, há de se levar em conta a atuação abusiva das plataformas em relação aos trabalhadores, onde, valendo-se da hipossuficiência e da clara assimetria econômica existente, as plataformas impõem a assunção destes riscos pelos trabalhadores, assim não há de se falar em autonomia para tomada de decisões do negócio, visto que não existe liberdade, independência ou autodireção econômica, que estaria caracterizada

onde a assunção do risco não só de sofrer prejuízo, mas também de poder ganhar mais dinheiro coexistam para quem tomar as decisões, o que não se observa em relação aos trabalhadores plataformizados (OLIVEIRA, 2022a, p. 32-33).

Dentro da teoria Marxista a detenção dos meios de produção é uma característica daqueles que exploram o capital e obtêm a mais-valia, subjugando os que precisam vender sua força de trabalho, justamente por não serem detentores dos meios de produção. Desta forma, Abílio define os meios de produção como “um conjunto de técnicas, tecnologias ou formas de gestão (...) desenvolvidas para controlar, explorar e dominar, colocando os processos de trabalho a serviço da valorização do capital” que submetem o trabalhador a “ritmos, cadências e estratégias produtivas impostas pelas empresas” de modo despótico (ABÍLIO, 2021, p. 45).

Esse conceito tem sido distorcido e confundido com o conceito de meio de trabalho, que é, por sua vez, a ferramenta utilizada para realizar o ofício e que não serve como instrumento para exploração ou controle e dominação do trabalhador (ABÍLIO, 2021, p. 46). Além disso, a narrativa de empreendedorismo tem sido empregada como “operador ideológico” para estruturar um novo perfil de trabalhador, que suporta toda a responsabilidade sobre erros e acertos, fundamentado nas palavras de Abílio em: “práticas da autotaylorização, do autogerenciamento, do autocontrole, da autoeficiência, da autoeficácia, de responsabilização individual por sua qualificação profissional, por sua remuneração e, também, por sua saúde, moradia e aposentadoria” (2021, p. 47).

Em consonância com essa análise, afirma Oliveira (2020a, p. 2612), “as plataformas digitais (...) desvelam um arranjo produtivo assentado na precariedade de um trabalho estruturado sob o ideário de um homem empreendedor de si mesmo” de modo que os próprios trabalhadores deixam de se perceber subjugados no processo de espoliação da mais valia, se identificando com a imagem de empreendedores, não se dando conta da expressiva apropriação do valor de seu trabalho empreendida pelas empresas-plataforma.

A “auto-exploração” é gerada da sobreposição entre liberdade e coação, segundo Han, esse mecanismo gera maior produtividade dentro de um cenário de autonomia (aparente) em que se lança mão do controle por desempenho, agindo na dimensão subjetiva do trabalhador, sendo esta uma característica da sociedade atual, diferente de uma sociedade tipicamente disciplinar foucaultiana (HAN, 2020, apud OLIVEIRA, 2022a, p. 5-6).

Grohmann, complementa esse argumento apontando a face do pensamento neoliberal do “empreendedor de si”, que se tornou indissociável da atividade econômica no modelo das plataformas, reafirmando esse componente de autocobrança e internalização dos riscos do negócio pelo trabalhador como decorrente da gestão algorítmica que lança mão de métricas de

performance, por exemplo a nota individual, para obter esse resultado. O autor critica o termo uberização por não abranger todos os modos de expressão do trabalho onde a dependência dos trabalhadores em relação às plataformas é central, dando preferência ao termo plataformização do trabalho (GROHMANN, 2020, apud OLIVEIRA, 2022a, p. 9).

A articulação dessa narrativa de empreendedorismo junto com a confusão sobre meios de trabalho e produção são oportunamente empregadas pelas empresas-plataformas para se afastar da imagem de tomadores de serviço e também para aumentar o lucro e reduzir gastos com a aquisição e manutenção de ferramentas e meios de trabalho, externalizando esses custos para os trabalhadores, que por sua vez “assumem diversos riscos e custos de produção e intensificam e estendem o seu tempo de trabalho” (ABÍLIO, 2021, p. 46). Paralelamente, o discurso de inovação tecnológica disruptiva também atende à agenda de rejeição do enquadramento jurídico tradicional que é de interesse das plataformas digitais de trabalho, garantindo grande margem de autonomia na fixação do regramento das relações empresa – trabalhador (OLIVEIRA, 2020a, 2623).

Duas condições são necessárias para o funcionamento dessa forma de gestão, segundo Abílio:

primeiro, tais empresas centralizam e concentram um volume muito grande de capital, dados e informações que lhes permite submeter a forma de organização de determinados produtos e serviços; segundo, porque conservam como propriedade privada os meios de produção (tecnologias, técnicas produtivas e formas de gestão) centrais para a subsunção real do trabalhador. (2021, .46)

O enquadramento como empreendedor é problematizado por Peduzzi que analisando o impacto socioeconômico das condições de trabalho em plataformas, aduz argumentos trazidos pelo autor Adrián Signes, o qual aponta três problemas desencadeados pela ausência de uma remuneração fixa, ou de uma parcela garantida de salário, a saber: 1) redução do consumo e desaquecimento do mercado devido à dificuldade de o trabalhador gerir a escassez de receita; 2) redução do uso do crédito disponível no mercado financeiro, também ligado à incerteza sobre a regularidade de remuneração, levando a uma contenção de gastos; 3) impossibilidade de diversificação do tipo de trabalho como forma de proteção contra o risco do mercado específico em que atua; condição decorrente da necessidade de especialização do trabalhador na atividade desempenhada. Frente a tal raciocínio, Signes irá concluir pela significativa diferença com que os trabalhadores de plataforma (tratados como autônomos ou microempreendedores) fazem jus a um tratamento especial e protetivo, se comparado a empreendedores de médio porte, sendo mais assemelhados a empregados subordinados em sua condição fática de exercício laboral

(2020, PEDUZZI, p. 84).

O controle e direção dos serviços, exercido pelas plataformas digitais, muitas vezes se desenvolve de modo invisível e indireto. No exemplo da plataforma Uber a análise da dimensão coletiva do trabalho traz clareza sobre o tema, ao utilizar tarifas dinâmicas é possível direcionar a mudança de área de atuação dos motoristas, a obrigatoriedade de manutenção de uma nota mínima estabelece um padrão de serviço pré-definido, além das fórmulas algorítmicas que conduzem os motoristas a permanecerem trabalhando por extensas jornadas e a se reconectarem nas plataformas diariamente (OLIVEIRA, 2022a, p. 16).

O controle por precificação é uma retomada repaginada da antiga produção domiciliar de facção, bastante comum no séc. XIX, em sua nova versão de “salário por peça no padrão digital” está de volta o mesmo discurso de liberdade de trabalho e “obtenção de renda complementar”, em que se propaga a ausência de hierarquia como uma grande vantagem, que em verdade se limita apenas a uma auto-gestão de tempo, pois o acesso dos trabalhadores ao mercado não é direto, uma vez que a peça que produzem (agora o serviço prestado) possui parâmetros de prestação que só atendem a determinado fornecedor, revelando a dependência econômica em relação a este, no caso das plataformas digitais a premente hegemonia de uma única empresa em determinado setor econômico caracteriza bem essa dependência em relação à plataforma, pois sem ela “não há como vender aquele trabalho” (OLIVEIRA, 2022a, p. 23).

As empresas além de estabelecerem o padrão do produto/serviço determinam o preço a ser pago, controlando assim a remuneração dos trabalhadores, enquanto estes em sua maioria acreditam ter controle sobre sua remuneração, podendo trabalhar mais para ganhar mais, realizando um cálculo individual que não considera muitos dos custos e riscos incorporados por eles. Porém a longo prazo essa é uma falácia que se desmente por si só (OLIVEIRA, 2022a, p. 21), revelando-se a condição em que a redução do preço pago por serviço força um aumento nas jornadas de trabalho sem aumento de remuneração. “Fora das artimanhas de entusiasmos e das promessas de liberdade, o método do salário por peça é a forma mais austera da venda de força de trabalho como mera mercadoria” (OLIVEIRA, 2022a, p. 24).

Apesar do histórico da produção domiciliar de facção, suas similitudes com o trabalho em plataformas digitais e o desenvolvimento de sua regulação pelo próprio Direito do Trabalho, alguns autores entendem pela insuficiência da legislação trabalhista para atender a este intento. A autora Peduzzi, mesmo após a reforma trabalhista, entende pela insuficiência da atual legislação em regular as relações de trabalho organizadas pelas plataformas digitais no contexto da 4ª Revolução Industrial. Considera que as mudanças empreendidas foram tímidas, critica a forma de condução deste processo pelos governos em todo o mundo, que buscam regular o

trabalho nos moldes da legislação produzida no séc. XX “com o objetivo de preservar a dignidade da pessoa humana, mas sem qualquer controle para impedir a extinção de milhares de postos de trabalho” (PEDUZZI, 2020, p. 88).

Como alternativas ao impasse subtendido em sua argumentação, direitos versus empregos, a autora destaca as propostas de Henera Cuesta, reendossadas por Harari (PEDUZZI, 2020, p. 89), a saber: a criação de uma renda básica universal, prestação de serviços básicos universais pelo Estado (saúde, educação, transporte) de forma igual e a todos os indivíduos, como meio para garantir a sobrevivência digna, financiados pela cotização ou tributação dos robôs, nesse ponto depreende-se a tributação das empresas que ao invés de gerarem empregos substituem a mão de obra humana por automatismos.

3 CRÍTICA E ANÁLISE DE CATEGORIAS JURÍDICAS E REQUISITOS LEGAIS

O reconhecimento da existência de relação de emprego depende da caracterização de requisitos legais, e construções jurisprudenciais a partir da análise fática da dinâmica estabelecida entre tomador do serviço e trabalhador. Dentro do gênero trabalho, existem as espécies do trabalho autônomo e o trabalho subordinado, este último adjetivado como relação de emprego, do qual, quando reconhecido, emanam todos os direitos trabalhistas elencados na CLT.

No caso das plataformas digitais de trabalho nota-se no plano fático a formação do que a doutrina denomina de zona cinzenta, pela justaposição de elementos caracterizadores tanto de autonomia e empreendedorismo, como de subordinação e trabalho dependente, essa zona gris confunde os operadores do direito e dificulta a classificação das relações analisadas (CHAVES JÚNIOR, 2021, p. 325), da mesma forma entende Pereira (2020, p. 159). Daí atraindo a crítica doutrinária às definições clássicas ou em sentido muito estrito, no sentido de promover readequação e reinterpretação de conceitos.

Deste modo, a argumentação sobre o reconhecimento da relação empregatícia entre trabalhadores e plataformas digitais perpassa inevitavelmente pela análise dos requisitos legais, centrada sobretudo nas categorias de trabalho autônomo e subordinado, este último qualificado pela dependência econômica e *ajenidad* pelas dificuldades apontadas acima, diferenciando esses conceitos e identificando seus indícios pode-se afastar ou não o vínculo de emprego.

Além destes, os requisitos da relação de emprego serão avaliados, pois para que exista de fato um contrato de emprego é necessário que todos os elementos que o caracterizam estejam presentes ao mesmo tempo. Caso contrário, o contrato estabelecido será de qualquer outro tipo que não o de emprego (MARTINEZ, 2019, p. 172).

Para subsidiar o direcionamento da argumentação, de início, serão apresentados aspectos do Direito do Trabalho e do Direito Fundamental ao Trabalho Digno, tomados como paradigmas sobre os quais os doutrinadores consultados desenvolveram suas análises acerca das categorias jurídicas relacionadas, especialmente as controvertidas.

3.1 FUNDAMENTOS E PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO PARA A ANÁLISE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS

A regulação dos contratos de prestação de serviço e trabalho sob o paradigma do Estado Liberal, era fundamentada no princípio da autonomia da vontade, inserida no ordenamento civilista, e que se mostrou uma evolução em relação à sociedade pré-moderna, em

que havia a sujeição dos trabalhadores por um desígnio de hierarquia social pré-estabelecida, sem qualquer preocupação com o trabalhador, muito menos com a desigualdade social, que era claramente parte estruturante da sociedade.

Passou-se a um modelo em que o cumprimento de obrigações só poderia decorrer de compromissos voluntariamente assumidos, através de contratos. Essa construção, embora consistente no plano teórico, ocultava e legitimava relações de poder absolutamente desiguais. Este problema seria contornado com o surgimento do Direito do Trabalho, o qual estabelece limites que devem ser respeitados, independentemente da vontade das partes (PEREIRA, 2020, p. 158).

O Direito do Trabalho está sujeito a diferentes concepções de justificativas, fundamentos e objetivos. No contexto capitalista, dentro de uma concepção tradicional, sintética e generalista, trata-se este ramo jurídico enquanto a “regulação jurídica do trabalho expropriado”, para Oliveira, esta abordagem se estrutura acerca de uma regulação individual e se justifica apenas para legitimar juridicamente, sem questionamentos, a estrutura de desigualdade criada e reproduzida na relação trabalhista (2020a, p. 2612-13).

Um ponto de partida diferente é observar o estado de desequilíbrio profundo entre os contratantes, a necessidade incontornável de sobrevivência humana através da venda imediata da força de trabalho, as assimetrias estruturais que decorrem da impossibilidade de controlar o mercado de trabalho no quesito de oferta de trabalho, a “indissociabilidade entre a força de trabalho e a pessoa do trabalhador”; fatores que, segundo Oliveira, distorcem a “concepção econômica de oferta e procura” e justificam a incidência do Direito do Trabalho para cumprir o objetivo de regular o mercado, “protegendo de forma imediata as pessoas que vivem do trabalho, os não proprietários, e de forma mediata, estruturando a compra e venda da força de trabalho no capitalismo” (OLIVEIRA, 2020a, p. 2612).

Perante a assimetria renovada na contemporaneidade, defendemos que é necessário recuperar a regulação trabalhista aos assalariados nestas plataformas, a fim de que o trabalho, em termos jurídicos, não prossiga sendo tratado como mera mercadoria, agora invisibilizada e envolta em um fetichismo tecnológico. Não por acaso, as pautas mais básicas do Direito do Trabalho - salário mínimo, jornada máxima, um período de descanso e uma proteção previdenciária contra os riscos laborais – são os reclames dos trabalhadores das plataformas híbridas. (OLIVEIRA, 2020a, p. 2630)

Sobre a razão de ser do Direito do Trabalho, Teresa Coelho, no mesmo sentido que Oliveira, afirma seu fundamento na vulnerabilidade de uma das partes em relação à outra, enquanto uma concentra os poderes de dar instruções e ordens, a outra deve obediência, observando-se uma discrepância do poder negocial (MOREIRA, 2022, p. 354).

O princípio da primazia da realidade, corolário do princípio tuitivo do Direito do Trabalho nos informa sobre a condição de prevalência da relação fática sobre a relação contratual trabalhista, quando houver discrepância entre estas, Chaves Júnior constrói uma perspectiva pós-contratualista da relação de emprego desenvolvendo o conceito de “contrato realidade-virtual” como “parâmetro jurídico para dirimir controvérsias que decorram das novas relações de trabalho”.

Para chegar a tal constructo, analisa o impacto das novas tecnologias e a dinâmica própria da direção do trabalho por meio da “integração de várias soluções de comunicações, tecnologias de identificação e rastreamento, redes de sensores e atuadores com e sem fio, protocolos de comunicação avançada e inteligência distribuída para objetos inteligentes”. A principiologia de tal análise parte do art. 9º da CLT, de onde a doutrina havia elaborado o constructo jurídico do contrato-realidade que ressalta os limites do puro contratualismo em relação do princípio tuitivo do Direito do Trabalho, sendo então o “contrato-realidade virtual” uma atualização hermenêutica deste conceito.

O autor sustenta que no contexto do capitalismo tecnológico, a forma tradicional dos atos jurídicos é preterida pela realidade virtual, de onde se configura o “contrato realidade-virtual” do qual se pode obter o estrato fático das novas relações de trabalho, “com ênfase na prevalência do sistema, do software, do aplicativo e até mesmo do algoritmo oriundo do poder diretivo da empresa sobre disposições abstratas” (CHAVES JUNIOR, 2021, p. 322-23).

Para qualificar a relação existente entre trabalhadores e plataformas digitais deve-se levar em conta a forma de contratação dos trabalhadores por adesão a um contrato posto unilateralmente pelas plataformas, sem espaço para negociações ou discussão das cláusulas, limitando-os apenas a aceitar ou recusar as condições impostas, de onde decorrem os baixos rendimentos, o tempo de trabalho sem contenção, o excesso de flexibilidade e a transferência dos riscos que deveriam ser assumidos pelas empresas para o trabalhador (MOREIRA, 2022, p. 353).

O Direito do Trabalho não se limita ao período histórico e contexto de hegemonia do modelo fordista de gestão, não estando preso a suas conformações e paradigmas, além de não existir justificativa conceitual ou histórica para tal redução, que frequentemente é levada a cabo pela própria doutrina (OLIVEIRA, 2020a, p. 2629), daí se depreende e se desenvolve a argumentação sobre a subordinação jurídica nos moldes de trabalho em plataformas digitais, onde o dirigismo se apresenta fora dos moldes tradicionais de hierarquia e disciplina, passando a trilhar um caminho de controle (CHAVES JÚNIOR, 2019, p. 37).

O Direito do Trabalho antecede o modelo empresarial fordista, hegemônico no período

de 1910 a 1970, e também o sucede ao perdurar regulando o trabalho até hoje, logo não se pode limitar seu alcance às concepções de empregado e empregador que já são ultrapassadas, especialmente num contexto de inovações tecnológicas que gestam novas formas de trabalho. Para tanto se exige dos operadores do direito, novos olhares e uma postura diferente que se adapte ao novo tempo e ao novo contexto (CHAVES JUNIOR, 2021, p. 323).

3.2 A CONCREÇÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO PARA OS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS

O conceito de dignidade humana influenciado pela doutrina kantiana diferencia: “o que possui preço e é substituível, do que está acima de todo preço e, por não ser substituível, possui dignidade” (PEREIRA, 2020, p. 159).

Peduzzi (2020, p. 76), em sua argumentação sobre a dignidade do trabalho enquanto direito fundamental traz o conceito de dignidade sob a perspectiva de alguns autores clássicos, como Zigmund Bauman, que afirma a necessidade da luta coletiva para obtenção e única forma de garantia dos direitos humanos; Jürgen Habermas, que por sua vez aponta as relações interpessoais como única dimensão capaz de viabilizar a significação da intangibilidade da dignidade humana; Ao tratar de Ronald Dworkin, compatibiliza o conceito de dignidade com a noção de direito como integridade, pois este é norteado para o reconhecimento da igual consideração e respeito pelo outro em um contexto comunitário; Em Hegel, busca a refutação de uma concepção puramente ontológica da dignidade e afirma, em consonância com o supracitado autor, sua realização na assunção da condição de cidadão, de modo que:

Caso a dignidade humana fosse puramente inata e não dependesse do reconhecimento social, a Constituição teria palavras inúteis. Assim, o constitucionalismo alça a dignidade da pessoa humana ao patamar de direito fundamental a ser reconhecido e efetivado por meio da cidadania. (PEDUZZI, 2020, p. 76)

As condições dignas de trabalho são mandamento constitucional, um trabalho que viola a dignidade humana é inconstitucional, para ser digno deve respeitar parâmetros mínimos (CLT). Entretanto as mudanças e transformações do sistema produtivo, afetam a própria noção de condições dignas (PEDUZZI, 2020, pg. 77)

O trabalho digno na perspectiva de Gabriela Neves é uma pretensão de padrão nas relações trabalhistas, onde melhores condições de trabalho são garantidas como o mínimo de regulação, buscando promover um espaço de construção da identidade social do trabalhador, enquanto *homo faber*, que dignifica o ser humano no contexto de um Estado Democrático de

Direito. Enquanto direito fundamental, ele se vincula de certo modo à teoria do não retrocesso social, que na concepção de Sarlet é de onde se sustenta a barreira que impede a objetificação das pessoas ao ponto de subjugá-las ao arbítrio e injustiças, negando sua dignidade humana (OLIVEIRA, 2020c, pg. 62).

Em relação ao direito fundamental ao trabalho digno, Amauri Alves aponta seis características principais, sendo elas:

1. a vedação à coisificação do trabalhador; 2. A inserção (mínima) do trabalhador na riqueza gerada pelo capitalismo; 3. A efetivação de direitos trabalhistas mínimos; 4. O respeito à integridade física e moral do trabalhador; 5. A garantia de contraprestação pecuniária mínima por uma jornada razoável e controlada; 6. Respeito aos direitos fundamentais previstos constitucionalmente. (ALVES, 2020 p.140)

Dos elementos apontados pode-se facilmente notar a violação e descumprimento da maioria na condição de trabalho imposta aos trabalhadores de plataformas digitais.

Peduzzi resgata os pilares do Estado Brasileiro lembrando da dignidade da pessoa humana afirmada no primeiro artigo da Constituição Federal de 1988 (CF/88), e dos fundamentos da República, os valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa, além de pontuar a fundação da ordem econômica dada pela Carta de 1988 erguer-se sobre a valorização do trabalho e sobre a observância da busca pelo pleno emprego, art. 170 da CF/88 (PEDUZZI, 2020, p. 76), essa conjunção de pilares justapostos desta forma denota a afirmação da busca de um consenso ou harmonia entre interesses histórica e socialmente contrapostos, ou seja, interesses dos empregadores e dos empregado, capital e trabalho.

O reconhecimento e aplicação da legislação trabalhista é a forma através da qual o fenômeno jurídico garante um trabalho digno, onde as condições mínimas de dignidade são respeitadas, realizando assim um “valor universal e indivisível atrelado ao trabalho” e baseado em princípios fundamentais (OLIVEIRA, 2020c, pg. 61)

Ricardo Pereira afirma que:

O trabalho barato, que leva à exploração, é incompatível com o respeito à dignidade humana. Se o trabalhador recebe remuneração modesta para o exercício de uma atividade regular, ele necessariamente deve ser enquadrado como o empregado, já que não é um verdadeiro empresário ou autônomo (PEREIRA, 2020, p.163).

Quando o trabalho é exercido a determinada pessoa, com regularidade, presume-se a existência de uma relação de emprego, mas a aplicação do sistema protetivo ao trabalhador depende da identificação dos elementos essenciais, sobretudo a subordinação, de modo que a delimitação mais precisa de suas fronteiras é ferramenta da realização do direito fundamental

ao trabalho digno, e impedir um retorno ao tratamento do trabalho e mesmo do trabalhador como mercadoria, ferindo preceitos constitucionais fundamentais (PEREIRA, 2020, p. 159).

No mesmo sentido Oliveira afirma que a realização dos direitos fundamentais, sobretudo a concretização do trabalho digno, parece exigir uma sobreposição e reconstrução axiológica da força constitucional em detrimento da legislação ordinária, “como uma atuação revolucionária” de rompimento com valores econômicos, expressando claramente a disputa entre capital e trabalho (OLIVEIRA, 2020c, pg. 73).

3.3 TRABALHO AUTÔNOMO OU SUBORDINADO, A CONTROVÉRSIA CENTRAL

3.3.1 Trabalho Autônomo

No contrato de trabalho autônomo a maneira como o serviço será realizado, assim como as regras de oferecimento, são colocadas pelo próprio trabalhador. Além disso, o trabalhador é também o responsável por definir o tempo de realização do que é contratado. Nesse modelo, o tomador se submete às regras de prestação de serviço idealizadas pelo trabalhador autônomo, regras tais que podem ser alteradas independentemente de dar explicações a qualquer pessoa (MARTINEZ, 2019, p. 159)

O conceito de trabalhador autônomo é bem delimitado ao se considerar sua liberdade econômica real, no sentido de decidir sobre a gestão do capital, compra de bens, contratação de serviços, venda dos bens produzidos, ou seja, o funcionamento do empreendimento de maneira ampla, determinando uma atuação como empresário. Esse tipo de atuação legitima a imposição dos lucros ou prejuízos ao trabalhador autônomo, deste modo o que foge a esta delimitação é o campo amplo de trabalho dependente, chegando numa definição negativa ou por exclusão do que seria o empregado, ou seja, aquele trabalhador que não é autônomo. Em resumo:

(...) a autonomia se identifica nos indícios de criar sua própria atividade e não ser inserido na organização alheia, apropriar-se dos frutos do trabalho e, por consectário, do seu autogoverno assumir os riscos econômicos de suas escolhas (OLIVEIRA, 2022a, p. 29).

Analisando esta definição de trabalhador autônomo nota-se uma relevância sobre a incompatibilidade de exercício do poder diretivo do empregador sobre o trabalhador autônomo, do contrário estaria afastada a autonomia. Para comparar os elementos fáticos da relação plataformas-trabalhadores, vamos analisar antes o conceito de empregador e poder diretivo, para então poder estabelecer uma correspondência entre o substrato concreto e as previsões

legais, na expectativa de compreender qual regulação melhor atende a subsunção da realidade aos regimes jurídicos em tela.

3.3.1.1 Empregador e Poder Patronal

A partir da análise do conteúdo do conceito de empregador e das formas de expressão do poder patronal torna-se possível avaliar se os expedientes de controle empregados pelas plataformas digitais se aproximam ou não do que se entende por poder patronal como expressão da contrapartida do contrato de emprego para o patrão, e elemento caracterizador da subordinação do empregado pela sujeição a tal poder.

Segundo Martinez, a figura do empregador no contexto do contrato de emprego é aquela que promove ao empregado a oportunidade de trabalho, contrata, dirige, paga salário, orienta a forma de realização das tarefas e assume os riscos da atividade desenvolvida, seja ela econômica ou não (2019, p. 263).

O elemento da direção e orientação da prestação dos serviços está ligado ao Poder Diretivo Patronal, o qual não se limita a essas duas manifestações, e tem por contrapartida a subordinação jurídica do empregado, que está submetido a este poder. A subordinação jurídica só é fundamentada a partir do vínculo empregatício. Nesse contexto surge o domínio dado ao empregador no intuito de exigir determinadas ações dos empregados para que os resultados estabelecidos e esperados sejam realizados. Esse domínio é o poder diretivo que contribui na organização do trabalho fornecido pelos empregados no intuito de alcançar um bem comum econômica e socialmente (MARTINEZ, 2019, p. 268).

Este poder pode se expressar ao menos por três modos diferentes, subdividindo-se em:

Poder de Organização - Se expressa através dos comandos e orientações expedidos pelo empregador para determinar de que modo os serviços devem ser realizados.

Poder de Fiscalização - É a subdivisão do poder diretivo ligada ao controle e fiscalização das atividades, seja de forma direta, através de prepostos ou por meio eletrônico/mecânico.

Poder de Sanção - Permite ao tomador, respeitando os limites da lei, disciplinar infrações relacionadas ao contrato de emprego, especialmente transgressões às ordens e comandos, por meio da aplicação de sanções (MARTINEZ, 2019, p. 268, 269, 272).

3.3.1.2 Dimensão da autonomia no trabalho em plataformas digitais

Um ponto importante, que por vezes passa despercebido, é que as plataformas digitais negam não apenas do vínculo de emprego com os trabalhadores, mas a própria existência de relação trabalhista (ALVES, 2020, p. 139), pautando sua “auto-regulação” na legislação civilista.

Ao afastar a legislação trabalhista da regulação de suas relações com os trabalhadores, as plataformas digitais procuram o regime jurídico dos motoristas autônomos, Lei 13.640/2018, no caso do transporte remunerado privado individual de passageiros e a Lei 12.009/2009 no caso de transporte remunerado de mercadorias em motocicletas, podendo ainda enquadrar os entregadores em regime jurídico de MEIs, através do disposto na Lei Complementar 128/2008 c/c art. 966 do Código Civil (CHAVES JÚNIOR, 2021, p. 325).

Sobre o tratamento como autônomo, Chaves Júnior (2021, p. 321, 325), com base no art. 593 do Código Civil c/c o art. 452-B da CLT, defende a necessidade de identificação de certos indício ou elementos que evidenciam essa situação jurídica no plano da realidade, apontando as características de vontade livre e manifesta, liberdade, independência no modo de prestação do serviço, independência no controle e organização do serviço, poder direto e efetivo na negociação do tempo para realizar um serviço e do preço cobrado pela prestação.

Chaves Júnior (2021, p. 325) aponta a presença dos seguintes elementos para a caracterização da prestação de serviço enquanto autônomo: “liberdade para definir sua própria atividade e nela investir, ter seus próprios clientes, ter poder para definir e acertar o preço do serviço, poder fazer-se substituir por outro trabalhador”, nos termos do art. 442-B da CLT e art. 593 do Código Civil.

Sobre a autonomia empreendedora, nos informa o autor que esta se caracteriza pela centralidade da posição organizacional na tomada de decisão, ou seja, é empreendedor aquele que ocupa posição central na estrutura da atividade fim do empreendimento, que decide sobre a oferta do serviço de transporte de mercadorias e passageiros, por exemplo, e sobretudo tem acesso direto e sem intermediação aos clientes e ao mercado, retomando o exemplo, seria necessário um controle sobre o banco de dados de clientes, ou, pelo menos, livre acesso a tais dados (CHAVES JÚNIOR, 2021, p. 325).

A identificação das características acima listadas traz elementos da definição legal de empresário e autônomo e serve de parâmetro para o enquadramento legal em tais categorias, justificando, caso observado, a contratação em tais modalidades para o exercício da atividade nos moldes indicados (CHAVES JÚNIOR, 2021, p. 325).

Em relação à prestação de serviço na forma de autônomo, o trabalho em plataformas digitais apresenta, dentre outras, as seguintes características: flexibilidade de horários e jornada, utilização dos próprios equipamentos de trabalho (veículos, ferramentas, bolsa térmica, computador, instrumentos, etc.), percentual do preço que fica com o trabalhador é maior que o retido pela empresa (CHAVES JÚNIOR, 2021, p. 325), este último elemento, porém é controvertido por Oliveira (2022a, p.30), apesar de figurar em importante decisão do TST que negou o reconhecimento do vínculo de emprego tendo neste argumento seu principal fundamento.

Em relação à atuação dos trabalhadores enquanto empreendedores, o trabalho em plataformas digitais apresenta algumas das características centrais desse tipo de atuação como: a constituição de pessoa jurídica e emissão de notas fiscais pela prestação de serviços (CHAVES JÚNIOR, 2021, p. 325).

A realidade vivenciada pelos trabalhadores das plataformas digitais, evidencia que as empresas, em verdade, além de possuírem a tecnologia das plataformas/aplicativos, atuam no mercado de modo intimamente ligado à atividade fim, o que se choca com os termos dos contratos de adesão firmados entre as empresas-plataforma e os trabalhadores, destoando das tão propagadas ideias de liberdade e autonomia dos “parceiros” (CHAVES JÚNIOR, 2021, p. 325), no mesmo sentido Pereira (2020, p. 159). Diversos são os elementos que expressam esse comportamento das plataformas digitais, Chaves Júnior destaca (2021, p. 325-26):

a) Definição do preço do serviço e taxas de correção (tarifa dinâmica – no caso das plataformas de transporte).

b) Realização de propaganda ostensiva sobre o serviço fim aos usuários, responsabilidade por promoções e descontos sobre o preço do serviço.

c) Estabelecimento de padrões de modo de prestação do serviço, tratamento ao cliente, ferramentas (tipo de carro), definição rota a ser realizada, categorização do serviço dos trabalhadores de modo unilateral.

d) O contato com o cliente é intermediado e controlado pela plataforma, os trabalhadores não possuem qualquer tipo de acesso anterior ou posterior às informações do usuário, em muitos casos não sabendo nem o destino exato da corrida até aceitá-la.

e) O cadastro e manutenção dos dados bancários dos usuários que é mantido e controlado pelas plataformas, intermediando inclusive a maior parte dos pagamentos aos motoristas.

f) Registro de reclamações dos usuários em relação à qualidade do serviço prestado, com a correlata aplicação de sanções e medidas disciplinares, tanto pelas avaliações como por

comportamentos em desacordo com as diretrizes da empresa (no exemplo da Uber, as taxas de cancelamento/aceite de corridas).

g) No caso da Uber o contrato de seguro aos usuários indica a assunção de riscos da atividade de transporte de passageiros, observando o art. 734 do Código Civil.

Vê-se que o motorista apenas se integra à atividade-principal do empreendimento que é transporte de pessoas, detendo a empresa todo o poder organizacional da atividade, pois é quem disponibiliza a plataforma tecnológico e o aplicativo no mercado (para usuários e motoristas); é contactada e contratada pelo usuário, a quem disponibiliza veículo e motorista; concede descontos e anuncia promoções diretamente aos usuários (...) controla as atividades dos motoristas (...) (CHAVES JÚNIOR, 2021, p. 326)

Chaves Júnior (2021, p. 326), a partir da análise fática, constata que as empresas plataformas prestam à população serviço de transporte, devendo nesse caso, aplicar-se o princípio da primazia da realidade sobre a forma, conforme art. 90 da CLT, para afastar o contrato de adesão ao qual estão subjugados os trabalhadores, sob o pretexto concessão de pretensa autonomia e liberdade a estes, o que, porém, resta claro ser apenas retórica sem fundamento.

Segundo Chaves Júnior (2021, p.328): “o trabalho por conta alheia origina o sujeito dependente como fundamento do Direito do Trabalho”, essa frase traz parte dos pressupostos mais fundamentais do direito trabalhista para unir a doutrina Espanhola na concepção de vulnerabilidade e proteção do trabalhador. O trabalhador, justamente por ser despossuído, se submete e subordina ao dirigismo econômico da empresa, que irá coordenar e organizar o negócio, pois é ela quem possui os meios de produção, aqui entendidos como a plataforma digital, os bancos de dados e o domínio e controle das tecnologias digitais de comunicação; então, sendo a possuidora, ela dirige e assume os riscos da atividade econômica, seus resultados positivos ou negativos.

Dessa forma, “trabalhar por conta alheia” esclarece a condição de dependente do trabalhador, que está vulnerabilizado por ser despossuído dos meios de produção, não ter controle sobre a estratégia de prestação do serviço e ainda ser alheado do produto de seu trabalho, sem ter nenhuma condição econômica ou jurídica de exigir equivalência das obrigações contratuais ou resistir às imposições unilaterais feitas pelas plataformas, justificando a atuação protetiva do Direito do Trabalho.

A forma de direção do trabalho pelas plataformas digitais não se dá dentro de um molde clássico, com uma hierarquia clara e rígida e emissão de ordens de forma ostensiva e reiterada. O exercício do poder patronal nesses casos se expressa no estabelecimento dos rumos

econômicos, na propriedade dos meios de produção, a estruturação e organização dos serviços, definição dos preços dos serviços, definir a atuação territorialmente, e por fim, “ser juridicamente, o proprietário do resultado do trabalho dos seus empregados” (CHAVES JÚNIOR, 2021, p. 328).

Chave Júnior (2021, p. 328) argumenta que as plataformas exercem uma chamada “programação por controle” que se trata de uma estratégia de direção onde o algoritmo ao monitorar a totalidade do funcionamento da plataforma utiliza estratégias de premiação, propagandas e incentivos para os trabalhadores se ativarem ou permanecerem ativados (não se desativarem) em determinado período, que associada à política de preços, que mantém os preços baixos para remunerar os serviços prestados, impele os trabalhadores a estarem mais dias e muito mais horas disponíveis por uma necessidade de sobrevivência, os fatores incerteza e insegurança também têm contribuição para esse quadro.

Essas estratégias são tratadas por Supiot (2015, p. 339 apud CARELLI, 2017, p. 198) dentro de uma lógica de controle e sanção (*stick and carrot*), para gerar insegurança nos trabalhadores, de modo a mantê-los mais tempo conectados, uma vez que a gestão da plataforma depende da disponibilidade de mão de obra em abundância, chamada por Carelli de “mobilização total” (2017, p. 199) no intuito de realizar a prestação imediatamente (*just-in-time*), de modo que indiretamente, este mecanismo controla e limita a escolha livre da jornada pelo trabalhador, enfraquecendo o argumento de autonomia baseado nesse elemento.

Deste modo se estabelece uma trama de direção da atividade econômica e controle dos trabalhadores que comporta “espaços de autonomia”. Assim a narrativa da liberdade de definição de jornada se mostra apenas um discurso para tentar sustentar a legitimidade de enquadramento dos trabalhadores como autônomos, que mesmo assim ainda resta enfraquecida pela criação do regime de trabalho intermitente, conforme art. 452-A da CLT, onde a recusa à demanda de serviço não afasta o vínculo de subordinação, distanciando mais uma vez a natureza do trabalho em plataforma da natureza de um trabalho autônomo (CHAVES JÚNIOR, 2021, p. 328).

A dimensão de liberdade, ou dos “espaços de autonomia”, dos trabalhadores na trama de direção das plataformas digitais é mitigada ainda por outros fatores, como ilustra Chaves Junior (2021, p. 328-29) ao pontuar sobre as dinâmicas de punição exercidas pelas plataformas, que podem deliberadamente suspender os trabalhadores, o que representa uma represália mais branda, ou mesmo excluí-los da plataforma de modo unilateral, de modo que se assemelha à demissão por justa causa.

Ademais, a natureza de mero intermediador com que as plataformas buscam se

identificar se torna incongruente quando estas desempenham papel de expressivo dirigismo econômico e controle da atividade, sobretudo com a estipulação e imposição dos preços, definindo o padrão remuneratório, numa manifestação clara de assalariamento, sujeitando o trabalhador à dependência econômica (CHAVES JÚNIOR, 2021, p. 329).

No polo oposto, numa autonomia, notadamente de caráter econômico, caberia ao trabalhador independente estabelecer, como manifestação da sua autonomia e titularidade sobre sua força de trabalho, o valor do seu trabalho. Tal qual um empresário que fixa os valores dos seus produtos ou serviços, o verdadeiro trabalhador autônomo tem como atributo a capacidade de fixar o valor dos seus serviços, exceto no caso em que o próprio Estado, via medidas normativas, impõe uma tarifa pública para o serviço como ocorre no táxi (CHAVES JÚNIOR, 2021, p. 329)

No contexto atual é um dado a expansão e monopólio das plataformas (CHAVES JÚNIOR, 2021, p.329), limitando as formas de trabalhar nessa atividade, de modo que “fazer parte” se torna um imperativo ao ponto do trabalhador ser também dependente da estrutura da plataforma, uma vez que o trabalho só se realiza atendendo tais padrões, os sistemas e estruturas tecnológicas desta atividade impõem uma dependência total.

Por fim, resta ressaltar que a modalidade de trabalho autônomo é expressamente tratada pelo art. 593 do Código Civil como exceção à regulação dada pela CLT ou por lei especial. Por força da própria Constituição Federal de 1988 – CF/88, o trabalho se insere no rol de direitos fundamentais (art. 7º CF/88), não sendo razoável, portanto, a massificação da “prestação de serviços autônomos por contrato de adesão para transformar uma grande massa de trabalhadores em patrões de si mesmo”, devendo este ser exceção e não regra, mesmo porque não é especialidade da legislação privatista a regulação do trabalho em massa (CHAVES JÚNIOR, 2021, p. 329-30).

3.3.2 Trabalho Subordinado

A relação de emprego é composta por elementos a serem considerados de maneira cumulativa. São eles: subordinação, onerosidade, pessoalidade não assunção dos riscos da atividade do tomador de serviço e duração contínua ou não eventual. Para seu reconhecimento é necessária a cumulação de todos os elementos (MARTINEZ, 2019, p. 166).

3.3.2.1 Subordinação Jurídica

Diferentemente do que ocorre no trabalho autônomo, configura-se subordinação

quando tempo e modo de realização do que foi contratado são estipulados pelo empregador. É ele quem dita as regras sobre intervalos de descanso e estabelece horário de início e fim para a execução da atividade contratada. Nessa configuração ele interfere na maneira como será executada a tarefa contratada para que sejam atingidos os resultados esperados. Atuar no tempo e no modo como a atividade contratada se dará põe o tomador de serviço numa posição de pós-pagador, na qual a remuneração só é efetuada após a realização do serviço. Em termos jurídicos, a subordinação, caracterizada pela sujeição aos comandos do tomador de serviços, respeito à hierarquia e ordens, o que diminui a autonomia de vontade do empregado (MARTINEZ, 2019, p. 169).

O fundamento econômico do poder dos empregadores nas relações de trabalho é, segundo Pereira, “a possibilidade de dirigir o empreendimento para que o resultado do negócio seja positivo acarreta o poder de definir e controlar a atividade prestada pelos empregados, como elemento do empreendimento. (2020, p. 160)”.

Vale a ressalva do acórdão da 4ª Turma do TRT da 3ª Região (MG), de relatoria do Desembargador Júlio Bernardo do Carmo, pontuada por Martinez (2019, p. 170), que afirma:

(...) não se pode confundir subordinação, singelamente, apenas com submissão a horário ou controle direto do cumprimento de ordens, ingerências que mesmo quando tênues – ou praticamente imperceptíveis -, não vão, apenas por isso, afastar o reconhecimento da presença dos pressupostos expressos no artigo 3º consolidado (MARTINEZ, 2019, p. 170).

O mundo corporativo mudou bastante e o perfil do trabalhador foi redefinido. A subordinação jurídica deu lugar a uma espécie de parassubordinação na qual ainda há poder diretivo do empregador, porém bem menos intenso, além da externalização de riscos da atividade para o trabalhador de modo imposto. Nessa configuração foram priorizados novos elementos como produtividade, competitividade, flexibilização, redução de custos e de conflitos (MARTINEZ, 2019, p. 171).

O art. 2º da CLT traz em seu caput o conceito de empregador: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943). Partindo deste conceito e dos desenvolvimentos doutrinários, Chaves Júnior (2021, p. 324) identifica três formas de manifestação do poder empregatício na atuação das plataformas digitais:

a) Na direção dos serviços prestados, pela determinação dos modos e formas da execução da atividade principal, onde a subordinação se apresenta de forma objetiva, ou estrutural, ou também estrutural-reticular;

b) Na aplicação de medidas disciplinares, fiscalização e punição, por vezes a estratégia da gameficação é utilizada para “suavizar” ou velar o exercício do poder punitivo. A subordinação neste caso se apresenta como subordinação-controle, de modo subjetivo, algorítmico e disruptivo;

c) Na apropriação do fruto do trabalho alheio (*ajenidad*), que se expressa na precificação do trabalho alheio de modo unilateral e na remuneração por produção, enfeixando uma subordinação por dependência econômica;

Os fatos acima elencados se aproximam do conceito de subordinação estrutural trazido por Maurício Delgado (2019, p. 352-353), como a inserção do trabalhador na estrutura, organização e funcionamento do empreendimento/tomador de serviços, de modo a acolher essa dinâmica mesmo sem receber ordens diretas parece mesmo depender, ou ao menos se favorecer de um discurso de “auto gestão”, ou hodiernamente o “empreendedor de si mesmo”.

Características comportamentais apontadas como desejáveis nos funcionários, e mesmo utilizadas como critérios de seleção atualmente, a saber, proatividade, “agir como dono” ou mentalidades fomentadas pela gestão das empresas, ao empregar jargões como “nossa empresa”, “nossos lucros”, “nossas estratégias”, criam uma ideia de falsa igualdade, que só existe no discurso. Aliado a isso, práticas germinadas no modelo toyotista de organização do trabalho, como a substituição do termo “chefe” por “líder”, que estariam supostamente na mesma posição hierárquica que os liderados, abandono do cartão de ponto por metas que devem ser atingidas num determinado tempo e a remuneração variável conforme a produção no lugar de um salário fixo (ALVES, 2020, p. 148), são sustentáculos tanto do falso discurso de igualdade, quanto da viabilidade de uma subordinação estrutural.

Chave Júnior (2021, p. 321), busca identificar vestígios fático-jurídicos da subordinação, empregando tal conceito a partir da redação dos arts. 2º, 3º e 6º da CLT, integrando o texto legal com teorias desenvolvidas na doutrina sobre a "subordinação-controle/disruptiva", dependência e alheabilidade (*ajenidad* no direito Espanhol).

Até o ano de 2011, quando a CLT sofreu alterações promovidas pela Lei 12.551/2011, o critério da subordinação jurídica era um conceito legal abstrato, obtido da interpretação do art. 2º da CLT. A referida Lei, dentre outras coisas, mudou a redação do caput e implementou o parágrafo único no art. 6º da CLT, que informa:

“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” (BRASIL, 1943)

Observa-se no destaque acima a literalidade do termo subordinação jurídica, trazido

pela reforma, além dessa grande inovação, se estabelece a partir de então a subordinação telemática enquanto manifestação do poder patronal para exercício do controle, supervisão e comando. Por último, mas não menos importante, é a referência à doutrina espanhola, ao agregar ao debate o elemento do “trabalho alheio”, no direito comparado tratado como *ajenidad* e na doutrina nacional como alienidade. Essas alterações são significativas ao se analisar a “moldura normativa” do quadro de indícios de subordinação, dependência ou autonomia (CHAVES JÚNIOR, 2021, p. 324).

Uma característica das plataformas híbridas é a padronização da prestação de serviço. Sua atuação não se resume a conectar clientes e prestadores pois segundo OLIVEIRA (2020a, p.2624) estas plataformas exercem dirigismo econômico do trabalho alheio e expedientes de fiscalização, instrumentalizados através de "instruções obrigatórias, classificação por reputação e poder punitivo". Exemplo desse poder punitivo é a exclusão de trabalhadores da plataforma por não atingirem uma nota mínima de avaliação (OLIVEIRA, 2020a, p. 2625). Já o dirigismo econômico se refere a profunda assimetria que existe entre as plataformas e os trabalhadores, denominados como "autônomos", mas que estão submetidos à precificação de seus serviços pelas plataformas, à alteração unilateral dessa precificação justificada por relações de oferta e demanda, definidas também pelas plataformas, e que são inauditaíveis (OLIVEIRA, 2020a, p 2625).

O controle telemático/informatizado foi inserido no ordenamento Brasileiro em 2011, com a adição do parágrafo único ao art. 6º da CLT, e sua regulação foi ampliada em 2017 através do art.452-A, § 3º que trata da recusa à convocação em casos de trabalho intermitente e a permanência da subordinação mesmo nesses casos, Chaves Júnior (2021, p. 324) aponta que esse regime se aproxima da experiência internacional, como os critérios utilizados na Espanha (alienidade ou *ajenidad*), subordinação tipológica ou aproximativa na Itália, o teste ABC normatizado pela Lei AB-5 (Califórnia) e oriundo da experiência jurisprudencial norte-americana.

Chaves Júnior (2021, p. 325) aponta os seguintes indícios em relação à prestação de serviço subordinado, considerando seu espectro amplo de expressão, seja por dependência econômica, alienidade, subordinação clássica, objetiva, telemática, algorítmica ou estrutural:

O obreiro fornece apenas trabalho, não fixa o preço do seu serviço a terceiros, não detém os frutos do seu trabalho (que fica com o empregador), não há exclusividade, cumpre metas, está sob vigilância ou controle, sujeito a punições, recebe ordens diretas ou de forma indireta, o horário de trabalho é controlado, está à disposição do empregador.

Nem a lei nem a doutrina exigem a busca exclusiva do indício de hierarquia disciplinar (recebimento de ordens diretas) ou da jornada rígida para caracterização da subordinação jurídica ou da relação de emprego, analisar os fatos por esse prisma é dar exclusividade ao método fordista de gestão do trabalho como único modo de emprego, porém vivemos a num sistema progressivamente reticular, em abandono da disciplina de produção linear. Esses fatores, frente à diversidade de indícios e critérios jurídicos levam a uma pluralidade de caminhos hermenêuticos para identificar o trabalhador como empregado “sob dependência” (art. 3º CLT) ou como trabalhador sob controle algorítmico e por conta alheia (art. 6º CLT), todos eles em conformidade com a lei. Não se afastando sobretudo da clareza em perceber através de tantos indícios apresentados, que tanto o controle como a apropriação do trabalho alheio podem se processar “sem recorrer aos indícios clássicos próprios do modelo de produção na disciplina fordista” (CHAVES JÚNIOR, 2021, p. 329).

A visão clássica de subordinação pressupõe uma hierarquia rígida com a presença de um superior hierárquico que irá determinar "o dia de trabalhar, a duração da sua jornada e seu período de descanso" (OLIVERIA, 2020a, p.2625). Essa dinâmica não é verificada nas plataformas digitais de trabalho porque essas decisões ficam a cargo do próprio trabalhador. Entretanto, essa liberalidade do empregador em delegar ao trabalhador essa forma de autogestão não significa dizer que não existam outros meios de controle e supervisão pelos quais se mantém o domínio da prestação do serviço sob a tutela das plataformas digitais.

Realizando uma análise dos arts. 2º e 6º da CLT, Chaves Júnior (2019, p. 46) conclui que houve, com a inovação legislativa de 2011, um desdobramento do poder diretivo do empregador, previsto no art. 2º pelo uso da palavra “direção”, em três núcleos, previstos no parágrafo único do art. 6º, sendo eles: “comando”, “controle” e “supervisão”. Interpretando sistematicamente, afirma o autor, que essas três formas de subordinação, se concretizam através de dois meios, o “informático” e o “telemático”, e que os núcleos “comando” e “controle” se relacionam mais com os meios “informáticos”, enquanto o núcleo “supervisão” se relaciona com o meio “telemático”, guardando assim uma maior correspondência com as hipóteses previstas no art. 62: “(i) os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, (ii) os que exercem cargo de gestão e aqueles (iii) em regime de teletrabalho.” (CHAVES JÚNIOR, 2019, p. 48).

A subordinação telemática, ou algorítmica, a que estão submetidos os trabalhadores de plataformas digitais, associada ao dirigismo econômico empreendido pelas empresas-plataforma reforçam a ideia de dependência econômica destes, que não resta por afetada pela mínima “liberdade” a estes facultada de se “ativarem” ou “desativarem”, nem pela falta de uma

hierarquia pessoal a eles imposta (OLIVEIRA, 2020a, p. 2629-2630).

Para Ricardo Pereira (2020, p. 155), a subordinação jurídica em seu conceito clássico não oferece parâmetros seguros para a regulação das relações de trabalho sob organização do modo de produção em plataformas digitais, exigindo readequação do conceito, passando a contemplar fatores complementares, a exemplo de considerações sobre a distribuição dos riscos e frutos do trabalho.

O elemento da subordinação considerado de forma estrita nega o vínculo empregatício nos casos fronteiriços, como do trabalho em plataformas digitais, contribuindo para o desrespeito ao direito fundamental ao trabalho digno. Conceitos rígidos rapidamente tornam-se inadequados frente à forte dinâmica e plasticidade da organização social, de modo que a revisão de conceitos, sua ampliação e aprofundamento são importantes para a resolução de problemas que se colocam no presente e no futuro. Em relação à subordinação, há um esforço doutrinário em sua revitalização, por exemplo as modalidades de subordinação integrativa e estrutural, que inclusive já figura em decisões recentes reconhecendo a relação de emprego entre trabalhador e plataforma digital (PEREIRA, 2020, p. 163). Sobre o tema afirma Chaves Júnior:

Ousa-se dizer que, diante da falta de uma legislação especial, mostra-se perfeitamente possível o enquadramento desses trabalhadores como empregados celetistas, impondo-se o que talvez possamos chamar de uma ruptura hermenêutica, que implica na revisão de conceitos e posicionamentos para compreender melhor essa nova relação que se estabelece entre tecnologia e mundo do trabalho. (CHAVES JÚNIOR, 2021, p. 330)

Deste modo, um movimento ainda necessário sobre o conceito de subordinação é a consideração da capacidade econômica do trabalhador como critério complementar para permitir o reconhecimento da relação de emprego, sobretudo nos casos fronteiriços como o trabalho em plataformas digitais (PEREIRA, 2020, p. 164).

3.3.2.2 Subordinação e Dependência Econômica

Oliveira (2022a, p.28) argumenta sobre a utilidade da dependência econômica enquanto critério definidor da existência da relação de emprego, especialmente no caso das plataformas digitais. Para construir essa concepção, parte de uma abordagem sociojurídica crítica, no intuito de além de evidenciar que a fundamentação extrajurídica condiciona uma percepção mais completa do fenômeno jurídico, neste caso o trabalho juridicamente dependente, adjetivar como econômica a dependência, ressalta o caráter central da propriedade na formação das relações de trabalho. Ou seja, no modelo capitalista, a propriedade exerce

poder sobre os não-proprietários, coagindo-os ao trabalho e expropriação da riqueza gerada por seu trabalho. Uma perspectiva dialética crítica não pode perder de vista que nestes moldes, o Direito do Trabalho legitima a reprodução, dentro de alguma civilidade, da relação econômica de exploração do trabalho alheio (OLIVEIRA, 2022a, p. 25). E assim sendo, a dimensão da subordinação jurídica tangencia apenas as consequências dessa relação de venda da força de trabalho, a saber, supervisão, fiscalização e punição. Deste modo:

Compreendendo essas circunstâncias de controle indireto, irrelevância da fiscalização de jornada apenas para fins de verificação de vínculo de emprego, precificação e apropriação, a dependência econômica se apresenta como critério útil para identificar a relação de emprego no caso do trabalho em plataformas. (OLIVEIRA, 2022a, p. 28)

Pereira (2020, p. 159) argumenta que a subordinação jurídica é eleita como critério decisivo para o reconhecimento da relação de emprego e não a subordinação econômica ou técnica pois, prevalecendo as últimas, não seria possível a configuração do vínculo de emprego com empregados de alto poder aquisitivo ou alta competência técnica, mesmo suas atividades sendo determinadas pelo tomador do serviço.

O contrato de trabalho disciplina a colocação voluntária pelo empregado de sua atividade à disposição do empregador para este alcançar a finalidade do empreendimento, devendo observar o disposto na legislação e nos instrumentos coletivos. O contrato, portanto, autoriza o exercício de poder pelo empregador, de acordo com as finalidades do empreendimento, sobre a atividade do empregado. A subordinação é justamente a contrapartida do poder reconhecido ao empregador. Como expressão de uma relação jurídica moderna, não é a pessoa do trabalhador que se submete ao poderio empregatício, mas sua atividade, ou seja, subordinação objetiva e não subjetiva. Além disso, a subordinação resulta da previsão jurídica de sua existência e não de outra natureza, como o poder de fato, o econômico ou o técnico (PEREIRA, 2020, p. 159).

Oliveira (2022a, p. 29) nos informa sobre as críticas da doutrina contra a existência de dependência econômica dos trabalhadores em relação às plataformas. Segundo Zipperer essa dependência não existe pois, no caso da plataforma Uber por exemplo, o motorista fica com a maior parte do rendimento, apesar preço estabelecido por outrem. Na jurisprudência, Oliveira aponta o segundo julgado do TST em que a decisão foi pela negativa de reconhecimento do vínculo de emprego baseado no percentual auferido pelo motorista sobre o proveito econômico o trabalho, cerca de 70% (OLIVEIRA, 2022a, p. 29), de forma que esse “alto ganho” conformaria uma relação de parceria.

Contra esse argumento são levantados os custos e riscos que são assumidos pelos motoristas, que deveriam ser deduzidos do valor bruto considerado, a saber: gastos de aquisição,

manutenção, combustível, depreciação do veículo, ociosidade, tributação, um caixa de contingência para eventuais acidentes, doença, previdência etc. De modo que após a subtração das despesas operacionais, o rendimento líquido auferido pela plataforma é igual ou superior ao direcionado ao motorista (OLIVEIRA, 2022a, p. 30).

Para Kalil (2019, p. 288) a utilização da dependência econômica como critério para classificação dos trabalhadores apresenta uma vantagem prática, pois o debate se desloca para a forma como os trabalhadores se relacionam com o trabalho ao invés de se concentrar em analisar o funcionamento de uma determinada plataforma, para compreender como é a dinâmica de organização das atividades, que é uma tarefa complexa, depende muito do compartilhamento de informações pela própria empresa, o que é mais uma dificuldade agregada ao processo, e muitas vezes as conclusões construídas não poderão ser extrapoladas para outras plataformas com funcionamento diferente.

3.3.2.3 *Subordinação e Ajenidad*

As relações de trabalho vêm se modificando, o que implica numa necessidade da doutrina do Direito do Trabalho se atualizar, sobretudo conceitualmente, na esteira de dar consistência e operacionalidade ao tratamento dado a essas relações no contexto contemporâneo (CHAVES JÚNIOR, 2019, p. 36), no mesmo sentido Pereira (2020, p. 159).

Chaves Júnior (2019, p. 37) afirma que os impactos tecnológicos são causadores dessas modificações nas relações de trabalho, porém, que tais desenvolvimentos não exigem reformas legislativas, mas tão somente uma qualificação da percepção e compreensão dos operadores do direito sobre conceitos como “valor”, “organização produtiva” no âmbito do capitalismo de dados e das “relações cognitivas, criativas e de afeto”. Dentre os impactos nota-se uma combinação de liberdade e disciplina flexibilizada (autodisciplina) direcionada de modo individualizado, enquanto o controle da atividade é incrementado e realizado coletivamente, voltado a aspectos estatísticos.

O conceito de *ajenidad* não é uniforme na doutrina, além disso, a doutrina majoritária, tanto no Brasil quanto na Espanha, o considera insuficiente, apontando a dependência como elemento central para definir a figura do empregado. Ainda assim, existem problemas na aplicação do conceito de dependência, sendo este ligado ao modo como a atividade é prestada pelo trabalhador, pois as formas mais recentes de prestação se diferenciam substancialmente das relações mais tradicionais e ordinárias, sobretudo nas margens de liberdade e autonomia, o que exige uma “evolução dinâmica” do conceito. (PEREIRA, 2020, p.160-161).

Pelo fato de não ser proprietário dos meios de produção e nem organizar a forma de prestação do serviço o trabalhador não se apropria do valor econômico produzido pelo seu trabalho, daí o conceito de *ajenidad* presente no Estatuto dos Trabalhadores da Espanha, não se refere à forma como o serviço é prestado, mas tão somente ao modo de distribuição dos resultados negativos e positivos do empreendimento (PEREIRA, 2020, p. 160).

Segundo Chaves Júnior (2021, p. 324), o conceito de *ajenidad* se refere, na esfera jurídica, à transferência do produto do trabalho alheio em favor da empresa, se relacionando à alienação e que é considerada indício da subordinação. No contexto do trabalho plataformizado, a identificação dos indícios fáticos da relação de emprego por vezes é controversa, nos tribunais por exemplo, têm sido apresentados indícios que se prestam tanto a reconhecer como a afastar o reconhecimento da relação empregatícia, ora demonstrando subordinação, ora demonstrando autonomia (CHAVES JÚNIOR, 2021, p. 320), portanto, tal teoria pode ser útil da análise e identificação da existência da relação empregatícia, no mesmo sentido afirma Oliveira (2022a, p. 24): “mais relevante do que o trabalhador estar submetido a uma forte heterodireção, é ter o resultado econômico do seu trabalho apropriado por outrem”. A realidade observada nas plataformas digitais mostra uma dinâmica onde as empresas afirmam vender no mercado os aplicativos digitais que desenvolveram, porém, o serviço subjacente, somente pode ser executado diretamente pelo trabalhador, e os frutos do trabalho são apropriados pela empresa, tornando-se a finalidade do empreendimento, portanto constituindo um exemplo de *ajenidad*, e sendo indício de subordinação.

Nessa perspectiva, poder-se-ia indagar, se a empresa dona da plataforma digital vende no mercado o aplicativo digital que desenvolveu, ou se não estaria vendendo o serviço de transporte realizado por motoristas/entregadores, utilizando como ferramenta tecnológica o seu aplicativo, num modelo de relação de trabalho em que a subordinação, agora moldada pelo controle tecnológico, se mostra velada, envolvendo o trabalhador nos fins sociais e econômicos da empresa. (CHAVES JÚNIOR, 2021, p. 324)

No entendimento de Chaves Júnior (2019, p.44) a *ajenidad* está conectada à ideia de diferença de classe e do ponto de vista jurídico:

[...] tal vocábulo transita na esfera da alienação, da transferência, mas da transferência do resultado do trabalho daquele que produz - afetando em certa medida a aquisição natural, como reconhecem os liberais clássicos como Adam Smith, Ricardo ou Locke - para pessoa, física ou jurídica, alheia.

O autor defende a alienidade como mais decisiva para caracterizar o vínculo de emprego do que a subordinação jurídica estrita, pois é mais difícil de dissimular e de

constatação mais simples, devendo ser enfatizada, sobretudo ao analisar as relações de trabalho em rede (CHAVES JÚNIOR, 2019, p. 45).

Para Chaves Júnior (2019, p. 46) a subordinação jurídica é uma ficção jurídica, que serve a legitimar o poder empregatício, mas não é um fato da relação de produção, portanto não poderia servir de fato configurador de outra ficção jurídica, a relação de emprego; de tal modo que sugere a adequação do termo, passando a tratar-se por subordinação reticular, marcando mesmo o momento de transição que se desenvolve, de uma produção calcada em disciplina, para uma produção baseada em controle.

Se a subordinação tradicional estava ligada a uma produção linear, em que o encadeamento dos empregados era essencial para manter o trabalho, e a disciplina tinha papel central, hoje a produção é em rede, e flexível, não sendo impactada por um empregado considerado individualmente, e a disciplina cede espaço ao controle. Daí que Chaves Júnior (2019, p. 46) conclui que a subordinação surge nesse contexto como co-efeito do vínculo econômico estabelecido, e não como causa, de modo que se deve primeiro verificar o nível de “alienidade do trabalho” para se comprovar a existência da subordinação.

3.3.2.4 Onerosidade

Como o objetivo da prestação dos serviços é obtenção de renda, seja principal ou complementar, e a contraprestação das plataformas é justamente pagamento em pecúnia, o ânimo da atividade não possui identificação subjetiva com os prestadores, determinando a onerosidade característica dessa forma contratual, ainda que precária, mas que a necessidade termina por impor aos trabalhadores sua sujeição (ROCHA, 2020, p. 177).

3.3.2.5 Pessoalidade

A característica da pessoalidade está presente na prestação de serviços por plataformas digitais na medida em que existem exigências de requisitos que devem ser cumpridos por cada trabalhador para sua ativação no aplicativo, além disso o serviço deve ser prestado pessoalmente, e o intuito personae se completa com a realização de avaliações individualizadas dos trabalhadores pelos clientes, por fim “esses trabalhadores devem prestar o serviço pessoalmente, isto é, não podem se fazer substituir por outras pessoas, sob pena de sua exclusão da plataforma.” (ROCHA, 2020, p. 177).

3.3.2.6 *Não assunção dos riscos*

Os empreendimentos são influenciados por diversos fatores que põem o seu pleno funcionamento em risco. O artigo 2º da CLT, ao conceituar o empregador, engloba a assunção desses riscos, fato que deixa claro que o empregado é alheio a eles. Se em algum momento o empregador passa por dificuldade financeira pessoal ou com relação à empresa, isso em nada pode gerar consequências para o empregado. O seu salário acordado previamente deve ser pago independente do alcance do lucro planejado (MARTINEZ, 2019, p. 167).

Nas plataformas digitais, independentemente da realização de lucro os serviços prestados são remunerados, quase que instataneamente. Apesar disso, alguns riscos ligados aos custos e à falta de proteção trabalhista são externalizados de forma impositiva e abusiva aos trabalhadores (OLIVEIRA, 2022a, p. 32-33).

Deste modo Kalil (2019, p. 381-382) traça um paralelo de análise micro/macro, onde, a nível individual, leva-se a crer que o trabalhador assume os prejuízos de seu trabalho, e os lucros a partir de seu fracasso ou sucesso respectivamente. Porém, uma análise macro demonstra como a estratégia comercial do negócio de transporte de passageiros é de autoria da Uber, assumindo assim os riscos do sucesso da empresa.

3.3.2.7 *Habitualidade*

O art. 2º da CLT traz o conceito de empregador que deve ser aplicado às plataformas digitais que assalariam e dirigem o trabalho alheio, portanto devendo-se estabelecer uma regulação através do vínculo de emprego, desde que presentes os demais requisitos estabelecidos no art. 3º da CLT, dentre os quais a não eventualidade enfrenta dificuldades de caracterização (OLIVEIRA, 2022a, p. 16).

Acerca da habitualidade do trabalho, ou não eventualidade, na forma de organização das atividades característica do capitalismo digital, tal requisito é, por vezes, posto em questionamento por conta da “curta duração” das tarefas. Sobre a discussão afirma Rocha:

Ora, a habitualidade não é determinada pelo lapso temporal que determina a tarefa executada, mas sim se mostra evidente pelo contínuo registro dos trabalhadores nas plataformas, em um estado de permanente conexão e disposição para aceitar as chamadas do aplicativo (ROCHA, 2020, p. 177).

Logo, afirma o autor, a existência de um princípio de continuidade da relação de emprego, expressa em mecanismos de funcionamento dos algoritmos de gestão das

plataformas. Oferecimento de bônus ao cumprimento de metas, aumento da demanda de chamados no aplicativo proporcionalmente ao aumento de atividade dos prestadores na plataforma, são exemplos da lógica de permanência inerente ao trabalho em plataformas digitais (ROCHA, 2020, p.177).

De outro modo, Kalil (2019, p. 281) verifica a necessidade de avaliar o caso concreto para determinar a não eventualidade, pois como a conexão do trabalhador, e a duração da jornada/frequência é livremente escolhida, apesar de influenciada, a caracterização desse requisito dependeria da assiduidade de conexão de cada motorista, além de analisar a “intenção em se vincular à plataforma atemporalmente”. Sobre o tema o autor traz dados de São Paulo, sobre a plataforma Uber, na qual todos os 102 entrevistados dirigem para a empresa de 3 a 7 dias por semana.

3.4 TRABALHO INTERMITENTE

Um dos argumentos apontados para afastamento da relação empregatícia é a liberdade que os trabalhadores têm em escolher o dia e o tempo de trabalho, porém essa situação fática se adequa à noção de trabalho intermitente prevista na CLT (art. 452-A), de modo que mesmo a recusa da oferta, que para os trabalhadores de plataformas digitais se materializaria na forma de sua desativação, ou não ativação, e também pela recusa em aceitar determinada tarefa, segundo o art. 452-A, § 3º, não afastaria a subordinação jurídica e, cria uma exceção ao facultar ao empregado a insubordinação em um ponto específico sem descaracterizar a subordinação.

Sobre a positivação da subordinação no ordenamento trabalhista, Chaves Júnior interpreta o texto do art. 452-A § 3º como uma forma aberta de subordinação desenvolvida pela legislação, visto que expressamente associada ao contrato de trabalho intermitente, de modo a escapar da circunscrição da disciplina rígida do modelo taylorista, podendo então ser identificada mesmo através do controle algorítmico ou reticular, não devendo ser negada pela jurisprudência ou ignorada pela doutrina (2019, p.48).

Sobre esse aspecto, Kalil (2019, p. 284) pondera as consequências positivas e negativas do reconhecimento dos trabalhadores das plataformas digitais como empregados em regime intermitente:

a consequência positiva de garantir um mínimo de proteção, o que tem grande relevância para aqueles que são dependentes e estão em estado de precariedade. Contudo, uma potencial consequência negativa é a perda da flexibilidade do horário de trabalho, especialmente na determinação dos momentos do dia em que executarão as atividades, tendo em vista que as plataformas poderão controlar a jornada de

trabalho (KALIL, 2019, p. 284).

O autor, sobre sua pesquisa de campo sobre as plataformas Uber e AMT, aponta os dados coletados de que há uma alta compatibilidade do horário de trabalho com atividades familiares e outros trabalhos, além de estratégias traçadas pelos trabalhadores se basearem nessa flexibilidade, para dirigirem nos horários de maior demanda por exemplo. Dados que apontam para uma relevância para os trabalhadores da flexibilidade de decidir o horário de trabalho (KALIL, 2019, p. 284).

A fixação de um contrato de trabalho intermitente abre precedente para a plataforma tomar o controle sobre o horário de trabalho. Argumenta Kalil, pautado nos argumentos de Benjamin Sachs (2018), que, no caso da Uber, não é provável uma mudança na forma de gestão dos horários de trabalho, visto que seu modelo de negócios e a própria imagem da empresa tem nessa flexibilidade alicerces importantes. Afora isso, abre-se um debate que não estava colocado até então para a discussão pública. Considerando outras plataformas, muitas não adotam as mesmas estratégias de gestão ou não têm tanta dependência de manter a flexibilidade de horários, o que torna imprevisível os desdobramentos de uma regulação dessas de maneira generalizada, sem analisar caso a caso (KALIL, 2019, p. 284).

Em um cenário onde as plataformas decidem determinar os horários de trabalho há possibilidade de ocorrerem choques entre compromissos pessoais e familiares com o trabalho, além da possibilidade de redução de ganhos no caso da designação para trabalhar em dias com menor demanda de serviços. Para as plataformas também não se percebe vantagem em adotar essa modalidade contratual, conforme o art. 452-A, § 1º da CLT, a necessidade de informar aos trabalhadores, com pelo menos três dias de antecedência, a carga horária e a data da tarefa, é incompatível com a dinâmica das plataformas, onde a mensuração da demanda é feita em tempo real. Esse impasse não encontra solução em nenhuma das modalidades de contrato reguladas no Brasil, seja por tempo determinado, indeterminado, tempo parcial ou intermitente (KALIL, 2019, p. 285).

Por fim, Kalil (2019, p. 285) defende não haver nenhuma vantagem no enquadramento dos trabalhadores na modalidade de trabalho intermitente, pois esse tipo de contrato não traz obrigatoriedade de uma carga horária mínima mensal, nem previsibilidade de ganhos, além de conferir ao empregador a exclusividade de estabelecer o horário de trabalho.

3.5 EXCLUSIVIDADE DO TOMADOR

No exemplo das plataformas de transporte individual de pessoas existe uma crítica ao reconhecimento do vínculo de emprego com os motoristas, que se fundamenta na simultaneidade com que os trabalhadores estão conectados a várias plataformas, o que impediria sua fixação em apenas uma delas. Contudo, a exclusividade do tomador de serviço não é um requisito exigido por lei para configuração da relação de emprego, nem mesmo a doutrina considera tal exclusividade como elemento essencial para configurar a relação (OLIVEIRA, 2022a, p. 33). Além disso, a conexão múltipla se dá apenas no tempo à disposição, que inclusive não é remunerado, enquanto os motoristas esperam alguma corrida, pois durante a realização da tarefa não é viável atender simultaneamente duas viagens.

3.7 UMA DIGRESSÃO SEMÂNTICA SOBRE A PALAVRA DEPENDÊNCIA, ART.3º CAPUT, CLT

O art. 3º, *caput*, da CLT, traz o termo dependência de modo genérico, para qualificar a forma de prestação do serviço que caracteriza o empregado. A dependência representa o elemento central no reconhecimento da relação de emprego, e seu tratamento de modo amplo pelo legislador indica sua abrangência tanto da subordinação jurídica, como da dependência econômica (ROCHA, 2020, p.177).

A ideia de dependência econômica se liga ao fundamento principal do Direito do Trabalho, a hipossuficiência do trabalhador frente ao empregador, enquanto a “subordinação é uma racionalidade, um direcionamento dado à dependência” (ROCHA, 2020, p. 178)

A primeira definição usual para dependência é a subordinação ou falta de autonomia, mas dependência significa também parte acessória, em oposição à parte principal, e pode significar também lugar. Na argumentação jurídica sobre o tema da dependência referenciada no art. 3º da CLT, até então o foco se limita ao primeiro significado, enquanto os dois seguintes não são explorados. Se pensarmos a construção mais tradicional da regulação de prestação de serviços pela legislação trabalhista, teremos em conta que o trabalho sob dependência do empregador se realizava em regra no local de propriedade do empregador, em suas dependências, seja um galpão, fábrica, fazenda, etc.

E o que a consideração desses sentidos de dependência pode contribuir para a discussão sobre as plataformas digitais? Bem, a plataforma digital representa toda uma infraestrutura tecnológica virtual que substitui estrutura física e pessoas, empenhada para a realização do serviço de um modo muito específico, onde é possível a gestão automática do

trabalho realizada pelos algoritmos, desde a distribuição de tarefas, precificação, notificação dos trabalhadores, recebimento das solicitações dos clientes, armazenamento de dados sobre feedback, controle dos trabalhadores por geolocalização, aplicação de sanções disciplinares, controle do tempo de trabalho, remuneração, canal de comunicação, centralização de informações sobre remuneração dos trabalhadores, hábito de consumo dos usuários, geração de sugestões de consumo/usex, etc. um verdadeiro ambiente de interação, um local virtual, uma dependência virtual da empresa. O conceito de ambiente virtual aqui se aproxima de dependência virtual, logo, a prestação de serviços “sob a dependência” do empregador, poderia significar “no local de propriedade do empregador”, e mesmo “no ambiente virtual de propriedade do empregador”. Se o conceito de “contrato realidade-virtual” desenvolvido por Chaves Júnior atualiza o contrato-realidade desenvolvido pela doutrina, a “dependência virtual” do empregador atualiza o conceito de local de trabalho.

Há de se observar, contudo, que a aplicação desse significado para dependência pode incluir muitos casos em que não deveria haver o reconhecimento do vínculo empregatício, a princípio pode haver prestação de serviço nas dependências de um proprietário sem que esse exerça poder diretivo nem tenha nenhuma característica de empregador em relação ao trabalhador. Do mesmo modo, existem empregados que não podem ter seus vínculos postos em suspeita apenas por realizarem seus ofícios em casa ou fora do estabelecimento de propriedade do tomador. Deste modo, outros requisitos são necessários para afirmar a relação de emprego, além do local, virtual ou físico, de prestação dos serviços.

O significado de dependência como “acessório” ao principal também é útil para a discussão, se considerarmos a atividade desempenhada pelos trabalhadores em relação ao todo que a plataforma digital representa, é muito claro seu papel acessório, e não autônomo ou central na condução do negócio. A atividade exercida pelos trabalhadores é o objetivo único para a criação de toda a infraestrutura digital, e sem eles não se realizaria nenhuma produção de riqueza apesar de toda a automação e substituição de pessoas realizada pelas plataformas, mas a forma de prestação da atividade como organizada pelas plataformas apenas se concretiza dentro dela e de toda a operacionalização e o suporte digital de propriedade da empresa, não há possibilidade de reproduzir o modelo de negócios de modo autônomo pelo trabalhador. Dizer que os pneus são autônomos em relação ao carro, porque podem ser destacados, utilizados em outro carro, substituídos e são de borracha, enquanto o carro é feito de metal é o mesmo que afirmar a (In)dependência dos trabalhadores frente as plataformas digitais para a prestação de seus serviços, porém, apesar do pneu ser acessório, sem os pneus de nada valem os carros.

4 EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL E DECISÕES JUDICIAIS

A disseminação do trabalho em plataformas digitais é um fenômeno que se apresenta globalmente, apesar de os desafios enfrentados serem diferentes em cada Estado, uma vez que a regulação laboral tem suas especificidades locais, alguns exemplos internacionais são mencionados como fonte de ideias para solucionar as questões enfrentadas internamente no Brasil.

Sobre as decisões judiciais, seu monitoramento e crítica doutrinária servem de termômetro sobre o avanço das discussões desenvolvidas na sociedade, pois há inevitavelmente repercussão no posicionamento de juízes e na definição de orientações emitidas pelos tribunais superiores em intento de padronização decisória e manutenção da segurança jurídica.

Machado (2022, p. 183; 220) afirma que o debate sobre a qualificação jurídica no Brasil ainda está bastante restrito, apesar do grande volume de judicialização acerca das plataformas digitais. As decisões de maior impacto jurisprudencial, emanadas pelo tribunal de uniformização da jurisprudência, o TST, foram no sentido de afastar a configuração do vínculo de emprego, acatando a tese de autonomia dos trabalhadores. Apesar das quatro decisões pontuais do Tribunal Superior do Trabalho, que não são vinculantes, existe um conjunto de decisões dos tribunais regionais favoráveis à qualificação da relação de emprego e ainda nenhum precedente da Corte Constitucional do Brasil.

Por fim, aponta o autor para um “enorme descompasso” entre a jurisprudência brasileira e as tratativas dadas ao tema pelos pares internacionais como Alemanha, Espanha, França e Reino Unido (MACHADO, 2022, p. 219).

4.1 BRASIL: DECISÕES JUDICIAIS

No processo trabalhista são buscados elementos fáticos, vestígios e indícios que demonstrem a existência da subordinação ou autonomia do trabalhador, essa investigação é realizada para decidir se é possível caracterizar este enquanto empregado (CHAVES JUNIOR, 2021, p. 324).

A pesquisa empírica de amplo alcance desenvolvida pela Clínica Direito do Trabalho, num projeto da Universidade Federal do Paraná, com apoio do Ministério Público do Trabalho, coordenada pelo professor Sidnei Machado e com colaboração de diversos pesquisadores, obteve dados de mapeamento das decisões judiciais em território nacional no período de 2017 a 2021 apontando que:

em julho de 2021, o número de 6586 ações judiciais que já tramitaram ou tramitam na Justiça do Trabalho, em reclamações ajuizadas contra Rappi, iFood, James, Uber e 99Táxi. O maior número de demandas é contra a empresa Uber (41,95%), seguido da empresa 99Táxi (37,01%), ambas do setor de transporte de passageiros. As ações se concentram principalmente nos estados de Minas Gerais (44,20%) e São Paulo (23,74%) (MACHADO, 2022, p.184).

Deste universo de dados, um espaço amostral de 485 decisões foi analisado, obtendo a seguinte distribuição:

Entre todas as decisões proferidas em processos trabalhistas cujo objeto da controvérsia foi a relação de emprego, 78,14% rejeitaram a qualificação do status de empregado, contra 5,98% que o reconheceram. O restante (15,88%) corresponde a processos que não versam sobre relação de trabalho/emprego (MACHADO, 2022, p.188)

Os dados coletados apontam para uma expressiva maioria de decisões desfavoráveis ao reconhecimento da relação de emprego entre trabalhadores e plataformas digitais.

4.1.1 Decisões Desfavoráveis

Os resultados da pesquisa da Clínica Direito do Trabalho sobre as disputas judiciais envolvendo o status de empregador das plataformas digitais mostram uma forte posição majoritária da jurisprudência pelo afastamento da caracterização do vínculo de emprego, sendo a grande concentração de polos passivos as plataformas de transporte de passageiros em veículos particulares e entrega de comida (MACHADO, 2022, p. 219).

A pesquisa avança também sobre a análise dos argumentos utilizados nas decisões e mapeia o modelo argumentativo utilizado, identificando como principal tendência o enquadramento das relações analisadas como trabalho autônomo. Verificou-se uma grande ênfase ao caráter disruptivo e inovador das tecnologias empregadas nas plataformas digitais de modo que as relações de trabalho estabelecidas escapariam à regulação tradicional da CLT, associada a uma linha argumentativa pautada na liberdade, flexibilidade e autonomia dos trabalhadores (MACHADO, 2022, p.184).

Machado (2022, p. 219) aponta a utilização de fontes formais (normas nacionais) e do princípio da primazia da realidade (análise fática da realidade do trabalho) como modelos interpretativos predominantes na prática jurisprudencial brasileira. Basicamente os indícios de controle mobilizados no raciocínio jurídico interpretativo para definir a existência ou não da relação de emprego, são também utilizados para aferir elementos da autonomia. Contudo, o

autor afirma um descolamento entre a prática jurisprudencial e a realidade analisada pela pesquisa empírica.

O supracitado autor, continua, afirmando que há uma interpretação estrita da subordinação jurídica por parte das decisões judiciais, que se atém apenas à emissão de ordens diretas, determinação da jornada e conteúdo do trabalho pelo empregador, conforme art. 3º da CLT, sem considerar questões como a determinação das condições em que devem ser realizadas as atividades como prazo, local, além dos diversos mecanismos de classificação e controle que as plataformas utilizam para mitigar a autonomia do trabalhador. Esse tipo de fundamentação parte de premissas cada vez mais frágeis, ao limitar os fundamentos decisórios à legislação, sem considerar a literatura jurídica ou pesquisas empíricas, sendo incapaz de captar a dinâmica presente no trabalho em plataformas (MACHADO, 2022, p. 219-220).

Machado (2022, p. 220) defende que não existe incompatibilidade entre proteção legal de direitos e existência de liberdade dos trabalhadores sobre aspectos da gestão do tempo, sendo plenamente possível essa conciliação. A medida em que a interpretação da lei for feita pautada na realização dos objetivos do Direito do Trabalho, os resultados obtidos e as respostas encontradas serão as melhores para proteção dos trabalhadores das plataformas digitais. O potencial para sanar as controvérsias oriundas das inovações tecnológicas reside na adoção da “primazia da realidade para captar a dinâmica assimétrica de poder entre empresas e trabalhadores”.

Deste modo, as mudanças da forma de gestão do trabalho subordinado causadas pelo advento das plataformas digitais devem ser incorporadas à definição de prestação de trabalho do século XXI, bom como desaguar na adaptação da legislação trabalhista.

4.1.2 Decisões Favoráveis

Apesar da jurisprudência brasileira majoritariamente ser contrária ao reconhecimento do vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais, existem decisões favoráveis a este respeito desde a primeira instância, passando pelos Tribunais Regionais e uma recente decisão da 3ª Turma do TST.

A primeira sentença de 1º grau favorável ao reconhecimento do vínculo trabalhista foi exarada em 2017, pela 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, tendo no polo passivo a plataforma Uber. Os argumentos aduzidos por tal decisão foram no sentido de reconhecer a subordinação jurídica nos três vieses possíveis, seja a clássica, objetiva ou estrutural, apontando que o motorista estava inserido na dinâmica de um empreendimento complexo, realizando os

objetivos da plataforma e desenvolvendo suas atividades sob direção desta, submetido a regramentos e controles múltiplos e contínuos, sujeito à aplicação de sanções e ao sistema de avaliações (LEME, 2022, p.102-103).

Em 2020 a 34ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte também decidiu a favor do reconhecimento do vínculo de emprego, fundamentando a decisão, dentre outros argumentos, na existência da modalidade de contratação intermitente, prevista na Lei 13.467/17, que garante o direito de recusa da solicitação do empregador sem prejuízo da subordinação jurídica, sendo este um elemento modificativo e não impeditivo da relação de emprego (LEME, 2022, p. 103).

Em sede de segundo grau de jurisdição, a primeira decisão favorável de um Tribunal Regional do Trabalho ocorreu em 2018, na 2ª Região, onde, no voto da Desembargadora Relatora, foi alegada como expressão da subordinação jurídica a utilização de meios telemáticos de controle pela plataforma Uber, nos moldes do art. 6º da CLT. Outros argumentos apresentados em acórdão de TRT são os presentes na decisão da 11ª Turma do TRT 3ª Região, que em 2019 alegou a fixação unilateral do preço pela plataforma como instrumento de controle e limitador da liberdade, caracterizando a realização do trabalho por conta alheia, afastando a condição de autônomo ou qualquer outra figura contratual civil ou comercial (LEME, 2022, p. 104-105).

Até o final do ano de 2021, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST) existiam cinco decisões, todas relacionadas à empresa Uber. A primeira decisão ocorreu em janeiro de 2019, seguida de outras duas, em fevereiro e setembro de 2020, e mais duas em fevereiro e maio de 2021, em quatro diferentes turmas da Corte. Essas quatro decisões, com argumentos semelhantes, não reconheceram o vínculo de emprego entre motorista e Uber (LEME, 2022, p. 110)

A primeira decisão favorável foi publicada pelo TST em 11 de abril de 2022, sendo originada em acórdão da 3ª Turma deste Tribunal e enquadrou o motorista reclamante como empregado da plataforma Uber.

O relator, Ministro Maurício Godinho Delgado, destacou que, no Direito brasileiro, existe sedimentada presunção de ser empregatício o vínculo jurídico formado, regido pela CR/1988 (art. 7º) e pela CLT, desde que seja incontroversa a prestação de serviços por uma pessoa natural a alguém (Súmula 212, TST) (LEME, 2022, p. 108).

O relator alegou que essa presunção relativa foi inserida no Brasil, de certo modo, na própria Constituição Federal de 1988, ao afirmar no vínculo empregatício um dos principais instrumentos de realização dos princípios fundamentais, tais como a dignidade humana, valorização do trabalho e do emprego, justiça social, igualdade material, da segurança e da

subordinação da propriedade à sua função social (LEME, 2022, p. 108).

O Ministro Maurício Godinho Delgado afirmou ainda a centralidade desta presunção clássica decorrer de dois fatores “historicamente incontestáveis”: (i) o fato da relação de emprego ser a regra geral de ligação dos trabalhadores ao sistema socioeconômico capitalista e (ii) a constatação de que através da relação de emprego é que se obtém a forma mais completa disponível de proteção da pessoa humana para inserção na lógica de competição e exclusão características da economia contemporânea (LEME, 2022, p. 108).

A composição do arcabouço legal brasileiro para o reconhecimento do vínculo de emprego dos motoristas com a plataforma Uber se deu pela leitura combinada dos dispositivos constitucionais: o preâmbulo da CF/88; art. 1º, III e IV; art. 3º, I, II, III e IV; art. 5º, caput; art. 6º; art. 7º, caput e seus incisos e parágrafo único; arts. 8º até 11º; art. 170, caput e incisos III, VII e VIII; art. 193 (LEME, 2022, p. 109)

4.1.3 Plataforma Rappi: Um estudo de caso

Sobre a plataforma digital Rappi existe pesquisa empírica realizada por Vanessa Cunha em âmbito nacional, da qual destacam-se os dados obtidos sobre as cinquenta e uma decisões encontradas:

- 33 processos com julgamento improcedente em primeiro e segundo grau.
- 3 processos com julgamento improcedente em primeiro grau e aguardam julgamento de Recurso Ordinário interposto pelos reclamantes.
- 3 processos com julgamento improcedente em primeiro grau e os reclamantes não recorreram.
- 6 processos com julgamento procedente em primeiro grau, mas que tiveram a decisão revertida em sede de recurso ordinário.
- 4 processos com julgamento procedente em segundo grau.
- 2 processos julgados procedentes em primeiro grau e não houve recurso da Rappi. Em um deles, foi firmado acordo entre as partes, após o proferimento da sentença.
- 1 processo com julgamento procedente em primeiro grau e aguarda julgamento do Recurso Ordinário da Rappi (CUNHA, 2022, p.92-93).

Destes, a autora elenca dois processos representativos, sobre os quais empreende análise da fundamentação decisória e se depara com os mesmos argumentos, em uma decisão utilizados para reconhecer o vínculo trabalhista, e na outra descaracterizando a relação de emprego.

Seguem os argumentos apontados na decisão proferida em 2021 que reconheceu a relação de emprego entre o entregador e a plataforma digital, no bojo do processo nº 1000502-80.2020.5.02.0052 da 52ª Vara do Trabalho de São Paulo, onde o magistrado: afastou a

identificação da empresa como sendo do ramo de tecnologia, classificando-a como disponibilizadora de serviço de entrega; apontou a exigência de cadastro prévio e ativação do entregador mediante aprovação por parte da plataforma; fixação de regras pela plataforma e não pelo cliente, que devem ser observadas pelos entregadores sob pena de sanção; submissão tanto dos entregadores como dos clientes aos termos de uso da plataforma, de modo que não são os clientes que estabelecem o tempo, trajeto ou preço da entrega, que são definidos pela própria plataforma; por fim, sustenta que os elementos da subordinação jurídica são mais fortes, caracterizando a relação de emprego, apesar de sopesar forte presença de indícios de liberdade e autonomia na relação jurídica. Os elementos fáticos indicadores da subordinação apontados pelo magistrado foram a expressão do poder patronal ao definir o modo de trabalho, impor sistema de classificação, não realizar negociação e aplicação de sanções. “A decisão se pautou nos requisitos para configuração da relação empregatícia nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT e na doutrina” (CUNHA, 2022, p. 94, 96).

A autora aponta para o fato de a maioria das decisões que negam o vínculo de emprego entre trabalhadores e a Rappi utilizarem os mesmos elementos acima elencados, nas quais, não enquadram a Rappi como empregadora, nos termos do art. 2º da CLT, nem identificam os elementos caracterizadores da relação de emprego contidos no art. 3º da CLT.

A este exemplo, Cunha realiza análise do acórdão de 2020 da 12ª Turma do TRT 2, que negou a existência de vínculo empregatício pleiteada na Reclamação Trabalhista nº 1000478-61.2019.5.02.0028, onde são aduzidos pelos desembargadores os seguintes argumentos: a desatualização da CLT e insuficiência de regular as novas modalidades de prestação de serviço; a liberdade e autonomia dos entregadores caracterizada por eles escolherem se irão prestar serviço ou não, em qual horário ou dia estarão em atividade e quais tarefas irão realizar; apontam a falta de exclusividade do tomador; defendem que as sanções aplicadas por bloqueio não representam indício de subordinação, mas mera organização da atividade; esclarecem que o registro de documentos e ativação por foto são apenas medidas de segurança e não representam admissão dos entregadores; afirmam que as regras e treinamentos são apenas formas de garantir uma qualidade mínima do serviço prestado; entendem que os entregadores são detentores dos meios de produção relacionados à suas atividades. Por fim, indica a autora que os instrumentos de fundamentação do acórdão são exatamente os arts. 2º e 3º da CLT, os mesmos utilizados da decisão que reconhece o vínculo empregatício (CUNHA, 2022, p. 96-98).

4.1.4 Plataforma Uber: A litigância manipulativa

Sobre os números encontrados acerca de decisões favoráveis ou desfavoráveis ao reconhecimento do vínculo empregatício é preciso ponderar graves constatações a que chegaram as pesquisadoras Adriana Goulart de Sena Orsini e Ana Carolina Reis Paes Leme (2021), bem como parecer do Ministério Público do Trabalho (MACHADO, 2022, p. 201), onde demonstrou-se a utilização abusiva de realização de acordos seletivamente de modo a minar a formação de jurisprudência contrária aos interesses da plataforma (LEME, 2022, p. 98; 118).

Ana Carolina (2022, p. 115-116) empreendeu em 2018 pesquisa de campo na elaboração de sua dissertação de mestrado, com o objetivo de mapear as ações propostas em face da Uber que pleiteavam o reconhecimento do vínculo de emprego. Como resultado do levantamento realizado encontrou-se 135 demandas individuais, das quais, 41 já possuíam sentença, sendo 4 pela procedência e 37 por improcedência dos pedidos, formando uma fatia de 90,3% das decisões favoráveis à plataforma Uber.

O procedimento de pesquisa passou então para um refinamento dos filtros de busca, para abranger processos já arquivados, onde foram encontrados em Belo Horizonte 12 processos em que foi celebrado acordo em segunda instância quando estes já estavam pendentes para julgamento do recurso, dos quais 11 já estavam arquivados e não apareciam na Certidão Eletrônica de Ações Trabalhistas. No segundo grau do TRT foram encontrados 18 processos arquivados, em que 11 apresentaram conciliação, além de mais um processo em curso cujo acordo ainda não havia sido homologado, portanto não estava arquivado. Observou-se ainda movimento semelhante no Tribunal do Trabalho de Minas Gerais onde “havia 14 processos julgados no TRT, todos com acórdãos negando o vínculo de emprego e existiam, pelo menos, 12 processos em que foi celebrado acordo em grau de recurso” (LEME, 2022, p. 116).

A análise desses dados permitiu identificar a concentração da celebração de acordos nas 1ª, 7ª e 11ª Turmas do TRT 3ª Região, nas quais, devido a sua composição, a autora avalia uma maior probabilidade de decisão reconhecendo o vínculo de emprego. Noutro giro, as turmas 2ª, 3ª, 5ª, 6ª, 9ª e 10ª do TRT 3ª Região proferiram acórdãos negando existência de relação empregatícia e não houve a celebração de acordos.

Esses elementos evidenciaram o que se denominou de estratégia de litigância manipulativa. A ausência de jurisprudência contrária aos interesses empresariais em 2º grau se dava não em decorrência de uma opinião interpretativa uníssona no TRT3 quanto à tese da inexistência de vínculo de emprego entre a Uber e os motoristas, mas sim porque a possibilidade de decisões divergentes era estrategicamente obstruída via

conciliação seletiva, baseada nas pessoas dos julgadores, o que também se evidencia como uma prática discriminatória ao dever legal de jurisdição desses magistrados —selecionados pela empresa via predição (LEME, 2022, p. 117).

Essa tentativa de inibir a formação de uma opinião plural sobre a natureza jurídica da relação de trabalho dos motoristas em relação às plataformas, através da obstrução do legítimo diálogo jurídico certamente atrasou o amadurecimento da jurisprudência, cerceando inclusive o acesso de inúmeros trabalhadores a seus direitos e garantias fundamentais (LEME, 2022, p. 117).

Revelado o ardil, além de reforçar a central relevância da academia e da realização de pesquisas para contribuir com o avanço da prática jurídica, possibilitou-se a mitigação dos efeitos deletérios da litigância manipulativa. Deste modo, aponta Leme (2022, p. 117), observou-se a recusa das Turmas 10^a e 11^a do TRT 3^a Região em homologar acordos propostos pelas empresas Uber e 99 Táxi, proferindo acórdãos que reconhecem a relação empregatícia entre motoristas e a plataforma digital. Outra conclusão derivada das observações empíricas foi a desigualdade de poder das partes no acesso à justiça, que se revela num verdadeiro problema de acesso à justiça e da própria estrutura da jurisdição como ambiente de conformação de direitos democraticamente, pois as empresas detêm enorme poder de influência sobre o processo de formação dos precedentes judiciais (LEME, 2022, p. 218).

Notáveis desdobramentos dos dados revelados pela pesquisa acima referida foram posicionamentos dos TRTs 1, 4 e 11, no sentido de negar a homologação de acordos e o reconhecimento em 2021 pela 11^a Câmara do TRT 15, em sede de julgamento de recurso, que a estratégia de celebrar acordos nas vésperas das sessões de julgamento simula a existência de uma uniformidade de entendimento na jurisprudência em relação à matéria, o que representaria vantagem desproporcional à reclamada, caracterizando verdadeira fraude trabalhista em relação a uma multidão de trabalhadores (LEME, 2022, p. 119).

4.2 ITÁLIA: LAVARATORE PARASUBORDINATO

A criação de categorias intermediárias para classificar trabalhadores, mesclando elementos de trabalho autônomo e subordinado ou dependente não é uma solução nova e têm-se registro de reformas legislativas introduzindo esse artifício há décadas (KALIL, 2019, p.235).

Na Itália, desde 1973 há o trabalhador parassubordinado, conhecido como *co.co.co.*, referente a colaborador, coordenado, contínuo, pois desempenham a atividade pessoal de forma

contínua e através de colaboração coordenada. Essa categoria, entretanto, deu espaço a classificações intencionalmente erradas por parte dos patrões, de modo que contratos típicos de emprego eram dissimulados através de contratação dos trabalhadores como parassubordinados (KALIL, 2019, p. 236-237).

Na década de 2000 foram promovidas modificações legais para mitigar a classificação incorreta dos trabalhadores, para isso, ampliaram os direitos dos parassubordinados. Já em 2015 foi retomada a centralidade do trabalho subordinado, através de nova reforma legislativa que simplificou os tipos contratuais trabalhistas e suas regras, restringindo a abrangência do trabalho parassubordinado e expandindo o conceito legal de emprego (KALIL, 2019, p. 237).

Em 2017, houve a edição do “Estatuto do autônomo e smart work”, a Lei n. 81, que inaugurou a regulação do trabalho autônomo pelo Direito do Trabalho italiano, excluindo de sua tutela os autônomos empreendedores e os empregados, mas abrangendo e criando medidas para proteger o autônomo não empreendedor, facilitando também a articulação flexível do trabalho subordinado, sem, contudo, criar uma terceira categoria, caracterizando assim os autônomos não empreendedores como trabalhadores independentes (DEL CONTE e ELENA GRAMANO, 2018, p. 626-627 apud KALIL, 2019, p. 254).

Dentre outros países que possuem categorias intermediárias semelhantes aos moldes da Itália podemos destacar a Alemanha, onde a figura dos arbeitnehmerähnliche Person (quase-empregados), identifica trabalhadores que prestam o serviço de forma pessoal, em que o contratante é responsável por pelo menos 50% da renda do trabalhador que atua no escopo de um projeto específico do cliente (KALIL, 2019, p. 236).

No Canadá há o dependent contractor (contratado dependente) no contexto do Direito Coletivo do Trabalho, em que, alguns estados consideram a execução do trabalho com dependência econômica do trabalhador em relação ao tomador e o recebimento de remuneração como critério de regulação (KALIL, 2019, p. 236)

Kalil (2019, p. 236) nos aponta os trabalhadores autônomos economicamente dependentes da Espanha, que são enquadrados desta forma se sua renda provém 75% de um único tomador, assumem o risco da atividade, possuem os instrumentos utilizados no desempenho da tarefa e desenvolvem o trabalho de forma pessoal, não podendo realizar subcontratações.

Por fim, Kalil tece críticas e aponta o risco na criação de categorias jurídicas intermediárias mesclando elementos de outras classificações pois, além de viabilizar a reclassificação e rebaixamento de trabalhadores contratados como empregados e detentores de direitos plenos, reduzindo o custo trabalhista para empregadores, ao invés de uma zona cinzenta

entre duas categorias, criam-se duas zonas cinzentas e três categorias. Essa construção de regime jurídico torna a tarefa de classificação mais complexa, haja visto que tal enquadramento não se dá de modo automático, mas exige a atividade de interpretação, tanto de quem contrata os serviços, como de quem aplica a lei na ocorrência de litígios (KALIL, 2019, p. 288).

4.3 FRANÇA: CASO TAKE EAT EASY

Aponta Dockès (no prelo apud ROCHA, 2020, p. 176), em referência à decisão da Corte de Cassação Francesa, o reconhecimento da subordinação de trabalhadores por plataforma no caso da empresa Take Eat Easy. A Corte apenas levou em consideração o monitoramento e controle por geolocalização e a presença de um poder sancionador, que se expressava por meio de desativação do trabalhados e avaliações de conduta/prestação de serviço. Deste modo o plano fático foi levado em consideração a despeito do que havia sido formalizado contratualmente, se realizando o princípio da primazia da realidade sobre a forma. Ainda assim, muitos outros elementos não foram considerados nessa decisão, mas poderiam também servir de fundamento ao reconhecimento da subordinação e, por conseguinte, da relação de emprego.

4.4 ESTADOS UNIDOS, CALIFÓRNIA: CASO DYNAMEX

Oriundo da experiência jurisprudencial norte-americana o teste de controle serve para diferenciar empregados de contratantes independentes, o que repercute no reconhecimento de uma série de direitos laborais. Seu principal objetivo é identificar se o contratante tem responsabilidade pela conduta dos empregados perante terceiros, desencadeando obrigações de recolhimento de verbas previdenciárias, seguro-desemprego, plano de saúde e seguro social (PEREIRA, 2020, p. 161).

O aspecto mais relevante da análise é se o empregador dá ordens e direciona a atividade do empregado, sendo o parâmetro para dirimir controvérsias dos critérios acessórios, que buscam identificar expressões do poder patronal de controle. As modalidades de controle consideradas são: comportamental, treinamento, essencialidade da atividade desenvolvida para o empreendimento. Além da existência dos controles listados, a extensão de sua expressão sobre o desenvolvimento da atividade também é avaliada, qualificando-a com a existência de supervisão, forma de pagamento da remuneração, exigência de habilidades e fornecimento de ferramentas de trabalho. Um elemento adicional que vem ganhando relevância nesse teste é a

dependência econômica do trabalhador, que avalia se é possível para este o desenvolvimento da mesma atividade fora da estrutura do contratante (PEREIRA, 2020, p. 161).

A lei AB-5 do Estado da Califórnia nos Estados Unidos estabelece um teste chamado ABC (three-part test) que é um desdobramento do teste de controle, onde parte-se de uma presunção de que se um trabalhador presta serviço em troca de remuneração ele é empregado do tomador e para não ser considerado empregado deve cumprir todos os três critérios avaliados. Essa lei, aprovada em 2019, foi decorrente do julgamento do caso Dynamex, em que foi aplicado para verificar se:

a) o trabalhador é livre de controle e direção pelo contratante dos serviços, tanto no contrato quanto na execução das atividades; b) o trabalhador desenvolve o seu trabalho fora da usual lógica de contratação utilizada pelo empreendedor; e c) o trabalhador costuma se engajar em negócios, ocupação ou comércio com a mesma natureza da realizada pela entidade contratante. (PEREIRA, 2020, p. 162)

Segundo Rocha (2020, p. 178), os critérios do teste em tela são relacionados, respectivamente, a) com o princípio da primazia da realidade sobre a forma e a subordinação; b) com a integração do serviço prestado ao empreendimento do tomador; e c) com a dependência econômica do trabalhador em relação ao tomador.

4.5 PORTUGAL E UNIÃO EUROPEIA: PRESUNÇÃO DE LABORALIDADE

Ao analisar as formas de trabalho desenvolvidas através de plataformas digitais, e as mudanças empreendidas pela aplicação de novas tecnologias, sobretudo a permanente avaliação e sanções automáticas aplicadas pelos algoritmos, Teresa Coelho conclui que os trabalhadores não estão fora da subordinação jurídica, mas “particularmente sujeitos a ela”, mantendo esta noção sua pertinência e atualidade para suportar a ideia de contrato de trabalho, levando em conta a condição social do trabalhador para a atuação protetiva do Direito do Trabalho. (MOREIRA, 2022, p. 356)

Ao se cadastrarem nas plataformas, os trabalhadores não são obrigados a aceitar as tarefas que são dirigidas a eles, apesar de estarem disponíveis para trabalhar, essa percepção se complexifica, entretanto, devido à incidência das avaliações feitas sobre esses trabalhadores, colocando-os sob pressão para aceitarem a maior quantidade possível de serviços, para manter a avaliação boa, porém isso contribui para reduzir o rendimento recebido por cada trabalho feito. A partir dessa perspectiva, Teresa Coelho afirma que não há uma verdadeira liberdade na maioria dos casos (2022, p. 357).

No direito português, a prova da relação de trabalho é ônus do trabalhador (art. 342 do Código Civil Português), entretanto há previsão de utilização do método indiciário em caso de dúvida, a presunção de laboralidade, estabelecida no art. 12 do Código do Trabalho de Portugal, buscando identificar situações de autonomia ou de subordinação na prestação dos serviços. Nos novos moldes de dependência, estabelecidos com a operação em plataformas digitais os indícios clássicos de subordinação jurídica se toraram pouco operacionais (MOREIRA, 2022, p. 357), assim, fatos como pagamento de uma retribuição certa, existência de um horário de trabalho fixo estabelecido pelo empregador, e propriedade dos equipamentos e instrumentos de trabalho deixam de ser observados.

Portanto, a previsão de uma presunção relativa da existência da relação de trabalho (*iuris tantum*) combinada com a inversão do ônus da prova, que passaria a ser suportado pela empresa (plataforma digital), aos moldes da estabelecida no art. 153, nº2 do Tratado de Funcionamento da União Europeia (TFUE) seria indispensável para amadurecer as decisões judiciais presando pela primazia dos fatos em detrimento dos termos ou condições definidas pelas plataformas (MOREIRA, 2022, p. 362-63).

Segue abaixo um fragmento da proposta legislativa alterando o art. 12-A do Código Trabalhista, publicada no Boletim do Trabalho e Emprego – BTE, que é uma publicação oficial do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social de Portugal:

1- Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de atividade e o operador de plataforma digital, se verificarem algumas das características identificadas em cada um dos seguintes âmbitos:

a) Na relação entre o operador de plataforma digital e o prestador de atividade:

i) O operador de plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na mesma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;

ii) O operador de plataforma digital controla em tempo real a atividade realizada pelo prestador da atividade, nomeadamente através de um sistema de geolocalização contínuo e de uma gestão algorítmica;

iii) O operador de plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador da atividade, nomeadamente o poder disciplinar;

IV) O operador de plataforma digital pode excluir o prestador de futuras atividades via plataforma, através da desativação da conta quando considere que este tem uma avaliação insuficiente; O prestador de atividade não pode subcontratar ou fazer-se substituir por outrem perante o operador sem o conhecimento deste;

b) Na relação entre o prestador de atividade e o utilizador dos serviços:

i) O operador fixa o preço pago pelo utilizador para a atividade realizada pelo prestador de serviço;

ii) O operador de plataforma digital processa o pagamento entre os utilizadores e o prestador de atividade das plataformas;

iii) O prestador de atividade não atua em nome próprio, antes presta a sua atividade inserido na organização do operador de plataforma digital e sob a marca que o mesmo utiliza no mercado;

iv) A comunicação entre os utilizadores e prestador de atividade é

realizada e gerida exclusivamente pelo operador de plataforma digital;

v) O operador de plataforma digital controla a qualidade do trabalho e dos resultados atingidos pelo prestador da atividade e fornece aos seus utilizadores a avaliação ou o rating dos mesmos.

2- A presunção prevista no número 1 pode ser ilidida nos termos gerais, nomeadamente, se o operador de plataforma digital fizer prova que o prestador de atividade trabalha com efetiva autonomia, sem estar sujeito ao controlo e direção e poder disciplinar de quem o contrata.

3- Nos casos em que se considere a existência de contrato de trabalho, apenas se aplicam as normas previstas no presente Código que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada. (MOREIRA, 2022, p. 369-670)

Sobre tal proposta, Teresa Coelho destaca a flexibilidade dada pelo item nº. 3, permitindo adequar a legislação ao tipo de atividade desempenhada, aplicando alguns direitos e outros não, o que é apontado por Oliveira (2020a, p.2628) como um risco de criar categorias de “subtrabalhadores”, que valeriam menos que os outros. A autora defende, no contexto da União Europeia, a necessidade de reforma regimental e inovação legislativa, sobretudo com o estabelecimento de uma presunção de laboralidade, ilidível, e inserida num novo regime laboral (2022, p. 372), que atenda aos novos moldes de prestação de serviço, que já não são mais como no séc. XIX ou XX, mas apesar de ser o séc. XXI, os trabalhadores permanecem subordinados e dependentes, nesse sentido além da proposta acima, a autora aponta o documento *A social agenda for digital work - Shaping the platform economy in Europe* apresentado pelo Grupo Parlamentar SD do Parlamento Europeu, a proposta de Diretiva da Comissão Europeia de 9 de dezembro de 2021 e a Ley 12/2021 do Ordenamento Espanhol (MOREIRA, 2022, pg.363, 364, 367).

4.6 INGLATERRA: DEPENDENT WORKERS

Em ação proposta por ex-motoristas da plataforma Uber houve o reconhecimento da relação de trabalho dependente destes em relação à Uber tendo como principal fundamento da decisão a primazia dos fatos. O Tribunal do Trabalho de Londres, em 2015, elencou 11 elementos para descaracterizar a Uber enquanto empresa de tecnologia e mera intermediadora da prestação de serviços e enquadrá-la como efetiva empregadora e empresa do ramo de transporte de pessoas em veículo privado.

Os elementos apontados foram os seguintes: a detenção do poder de alterar os termos contratuais unilateralmente pela Uber; o poder de decidir sobre o oferecimento de promoções, afetando ou não o rendimento dos motoristas, sem qualquer influência destes; a fixação da tarifa de modo unilateral e cogente pela Uber; o controle das informações essenciais sobre o serviço e os clientes estarem sob tutela da Uber e indisponíveis aos motoristas; a aplicação de sanções

aos motoristas que desrespeitem os parâmetros de aceitação/cancelamento de corridas estabelecidos pela plataforma; a imposição do sistema de avaliações aos motoristas de onde decorre a aplicação de sanções sem que haja transparência sobre os critérios para a atribuição destas; o direcionamento e controle por parte da Uber sobre a prestação dos serviços pelos motoristas; a determinação da rota pela Uber; a realização de recrutamento e entrevista dos motoristas pela plataforma; a recepção, detenção e gerenciamento das queixas dos clientes ser realizada pela plataforma Uber; por fim, a suportação do risco de perda pela Uber (FRAZÃO, 2019).

Apesar do reconhecimento, a categoria *worker*   detentora apenas de parcela dos direitos que são conferidos   categoria *employee*, que seriam os “empregados plenos”, como nos informa Letícia Righi (2017, p. 332). O worker tem direito a inclusão no plano de pensão, acesso a um trabalho seguro, s lario mínimo, limita o de jornada e férias, além desses direitos, o trabalhadores enquadrados como employee fazem jus a licença maternidade, contribui o previdenciária e aviso prévio (CHAVES, 2017, p. 332). Tal classifica o dos trabalhadores   uma espécie de categoria intermediária, nos moldes do parassubordinado do Direito Trabalhista italiano, e se caracteriza por prestar o serviço de forma pessoal, remunerado, com limita es para realizar subcontrata o (KALIL, 2019, p. 236).

4.7 ESPANHA: CASO GLOVO

Todol  (2019) apresenta uma mudança de entendimento do Tribunal da Se o Social de Madrid, que em 2017 havia decidido pela autonomia do trabalhador, porém em 2019 passou a considerar a existência do vínculo de emprego entre os entregadores e a plataforma Glovo, determinando a readmissão do trabalhador devido   decreta o da nulidade da despedida. Sobre essa decisão, outro fato relevante   o fato da parte autora ser representada por uma associa o sindical.

A fundamenta o da decisão se construiu a partir da primazia da realidade e análise dos elementos fáticos da dinâmica existente entre entregador e plataforma, de modo que foram elencados os seguintes itens: dura o da jornada de 40 horas; estabelecimento pela plataforma de critérios para a realiza o das compras de produtos para os clientes e de uma protocolo de rela o entregador-cliente; controle e dirigismo da execu o das tarefas ao limitar o tempo máximo a ser despendido em uma tarefa; veda o ao uso de logotipos ou logomarcas diferentes dos pertencentes   empresa Glovo; veda o ao uso da imagem corporativa da Glovo nos perfis de redes sociais dos entregadores; fiscaliza o e monitoramento dos comentários feitos em

redes sociais sobre a plataforma; diretriz de comunicação com a plataforma através de e-mail; previsão em contrato das interrupções de prestação do serviço que são justificáveis, além de obrigação de informar as causas e dar aviso prévio sobre a cessação da atividade; previsão em contrato de treze motivos de justas causas para a resolução do contrato com o entregador; presença de cláusula de confidencialidade no contrato, em relação a segredos comerciais, cominando aplicação de indenização por danos causados em caso de descumprimento; cláusula de controle e compartilhamento com terceiros dos dados pessoais dos entregadores.

4.8 OUTRAS DECISÕES INTERNACIONAIS

Ao realizar uma análise de caso sobre a plataforma Uber, Peduzzi (2020, p. 86-87) traz entendimentos de cortes internacionais sobre a controvérsia se a empresa atua no ramo de tecnologia ou no mercado de serviços de transporte. Aponta a Corte Distrital dos Estados Unidos como uma das que não reconhecem a Uber apenas como empresa de tecnologia, devido à intervenção que esta exerce na prestação dos serviços, neste mesmo sentido aponta o entendimento do Advogado Geral do Tribunal de Justiça da União Europeia, que aponta quatro motivos para fundamentar sua posição: a existências de condições impostas pela Uber para permitir o cadastro de motoristas em sua plataforma; a remuneração pela realização do transporte de clientes; o controle de qualidade realizado através de avaliações da prestação de serviço; a determinação pela Uber dos preços das viagens.

Além dessas posições a autora explica a regulação do tema realizada pela Espanha, onde a determinação da existência ou não do vínculo de emprego e o tipo da empresa (se plataforma de tecnologia ou empresa de transporte) depende da interferência da plataforma no modo de produção e forma de organização do trabalho (PEDUZZI, 2020, p.86).

Por fim expõe a atuação do Tribunal de Justiça da União Europeia, que buscando evitar a concorrência desleal com os taxistas, passou a exigir em 2017 licença similar para os motoristas da Uber, por entender que essa empresa não atuava na área de tecnologia, mas sim no mercado de transporte de passageiros (PEDUZZI, 2020, p.87).

5 REFORMA LEGISLATIVA

A autora Maria Peduzzi, aponta a necessidade de reforma legislativa, ao argumentar pela insuficiência da legislação produzida para responder às novas formas de organização do trabalho e às necessidades da 4ª Revolução Industrial, trazendo como ilustração o pensamento de Adrián Signes, uma vez que este autor defende o foco para a proteção do trabalhador ao invés de perder tempo com discussões sobre a regulação da forma de trabalho, mas critica a capacidade de uma nova legislação dar conta de responder à todas as inovações que possam surgir na realidade (2020, PEDUZZI, p. 82), sobretudo devido:

- 1) a dificuldade de se classificar e enquadrar as formas de trabalho, novas relações de trabalho;
- 2) a incapacidade de uma legislação elencar todos os tipos de atividades, serviços e produtos que podem ser realizados pelo trabalhador;
- 3) o excesso de proteção que algumas normas poderiam gerar ao abarcar os trabalhadores que não estão em condição de hipossuficiência ou vulnerabilidade que demandem esse tipo de regulação (PEDUZZI, 2020, p. 82).

Signes considera a atual normatização incompatível com os novos modos de produção, e que uma eventual nova legislação deve proteger os trabalhadores que efetivamente estão em condição de vulnerabilidade, sendo submetidos à contratos de adesão, sem que tenham a mínima liberdade para debater as cláusulas unilateralmente impostas.

Sobre a necessidade de uma reforma legislativa que acomode e acate as novas práticas laborais implementadas pelas plataformas digitais, Cláudio Rocha reflete que uma mudança de forma, referindo-se ao desenho legislativo, não mudaria o conteúdo das relações, pois aquela é acessória e esta a principal, afinal, o sistema capitalista tem interesse no trabalho dominado e subordinado, o conteúdo então é a forma de expropriação do resultado da produção de um terceiro que realiza as tarefas em favor daquele que investe e assume os riscos do empreendimento (2020, p.169).

5.1 PROPOSTA DO PROCURADOR DO TRABALHO RENAN BERNARDI KALIL

Hoje, trabalhadores vulneráveis, em situação de desigualdade econômica em contratos de prestação de serviço estão sem proteção jurídica adequada, pois existe um afastamento do Direito do Trabalho, causado em grande parte pela insuficiência da regulação existente no Brasil, para tratar do trabalho sob demanda. O trabalho em plataformas digitais, crowdwork ou sob demanda por aplicativo, possui aspectos e dinâmicas para as quais os critérios da relação

de emprego e as regras previstas não se adequam plenamente (KALIL, 2019, p. 304)

Kalil, após estudo de caso aprofundado sobre as plataformas Uber e AMT, e das dinâmicas do capitalismo de plataforma, apresenta uma proposta de regulação e estratégia de transição, que protege o trabalhador inserido nesse cenário, sem travar o modelo de negócios das plataformas. Sua proposta é da criação de uma legislação específica contemplando três classes nas quais o trabalhador pode ser enquadrado: subordinado, autônomo e dependente (2019, p. 304).

A análise preliminar dessas categorias já nos aponta uma ampliação subjetiva da tutela do Direito do Trabalho, não se restringindo aos sujeitos envolvidos em relações com vínculo empregatício, ao contemplar também os trabalhadores autônomos em respeito a direitos fundamentais do trabalho sob perspectiva da Organização Internacional do Trabalho – OIT; dentre os quais se destacam: a abolição do trabalho infantil, eliminação de qualquer tipo de trabalho forçado, reconhecimento da negociação coletiva, liberdade sindical e erradicação de qualquer forma de discriminação em matéria de trabalho (KALIL, 2019, p. 304-305).

Alguns direitos específicos precisam ser criados e protegidos devido à dinâmica do trabalho em plataformas, e devem se estender às três categorias mencionadas no caso de atuarem inseridos nessa dinâmica, tais direitos são: “direito à portabilidade das avaliações entre as plataformas, ao contraditório [no caso de aplicação de sanções], à informação ao preço e oferta de trabalho e à transparência quanto à importância das avaliações para a plataforma” (KALIL, 2019, p. 305). Esses direitos são relevantes independentemente da forma de vinculação, se autônomo, subordinado ou dependente, e mesmo havendo o trânsito de uma categoria para outra, o histórico de avaliações (reputação do trabalhador) é de suma importância para sua performance laboral, devendo ser garantida sua portabilidade.

A garantia ao direito de portabilidade das avaliações entre as plataformas é impositiva, visto que influencia desde a facilitação na contratação dos trabalhadores até a distribuição de tarefas pelas plataformas, tendo, portanto, um papel central para o exercício das atividades pelo trabalhador, devendo, assim, serem de propriedade dos trabalhadores, e não das plataformas em que prestam serviço (KALIL, 2019, p. 293).

A garantia ao contraditório é importante em razão, ainda, do destaque do sistema de avaliações para o exercício das atividades pelos trabalhadores. Nos casos mais graves, onde haja intenção da plataforma romper o vínculo com o trabalhador deve ser assegurado o direito de defesa, mas também é necessária a criação de mecanismos pelos quais os trabalhadores possam se expressar em relação a avaliações das quais discordem (KALIL, 2019, p. 293).

Sobre o sistema de avaliações, exige-se ainda a criação de mais um direito, pautado na

transparência no acesso prévio às informações de preço, oferta de trabalho e o peso do sistema de avaliações para a atividade/plataforma, ou seja, como esse sistema modula a gestão do trabalho, distribuição de tarefas, etc. Essa clareza sobre a regra do jogo dá condições de uma tomada de decisão mais digna pelos trabalhadores que possuem essa flexibilidade de aceitar ou não as tarefas (KALIL, 2019, p. 293).

Para a categoria de trabalhadores subordinados mantém-se o entendimento e regulação previstos na CLT, acrescidos dos direitos específicos de trabalhadores de plataformas digitais. Adicionalmente, propõe-se o direito a uma carga horária mensal mínima para os contratados sob o regime de trabalho intermitente, a ser calculada tendo como referência a média da jornada dos quatro meses anteriores; e, a aplicação de um preço dinâmico “calculado a partir de um multiplicador sobre o valor do salário-hora da categoria a qual o trabalhador pertence” (KALIL, 2019, p. 306).

A nova categoria criada seria a dos trabalhadores dependentes, em que Kalil aponta o entendimento da proposta coordenada por Emmanuel Dockès, onde identifica-se a vulnerabilidade do trabalhador para realizar suas tarefas devido à dependência da vontade ou dos meios do tomador do serviço (KALIL, 2019, 305). O autor ressalta que esta não é uma categoria intermediária, mas uma nova classe para enquadramento dos trabalhadores, com características diferentes, devendo-se, portanto, a atribuição dos seguintes direitos específicos além dos direitos aplicáveis a todas as categorias de trabalhadores de plataformas digitais:

(i) escolher como, quando e quanto trabalhar; (ii) salário mínimo (ou piso salarial estabelecido em instrumento coletivo) proporcional à carga horária mensal e um preço dinâmico para o cálculo da remuneração; (iii) o pagamento de salário com periodicidade máxima mensal; (iv) 13º salário e férias, proporcionais ou integrais, conforme a carga horária; (v) FGTS; (vi) regramento sobre término do contrato e remuneração de salário in natura e utilidade conforme as regras vigentes na CLT; (vii) limitação da jornada de trabalho em 44 horas semanais e 8 diárias, podendo realizar até 2 horas extraordinárias por dia, sendo que o cálculo do tempo de trabalho leva em consideração o período em que o trabalhador desempenhar a atividade; (viii) descanso semanal remunerado; (ix) reembolso dos custos necessários para a prestação do trabalho, como combustível e manutenção de veículos para os casos das plataformas de transporte; (x) regras de segurança e saúde no trabalho (KALIL, 2019, p. 305-306).

Algumas considerações finais sobre a proposta apresentada são: sua circunscrição ao Direito Individual do Trabalho e aos modos de trabalho sob demanda por aplicativo e crowdwork; a inserção da nova categoria de trabalhador dependente de modo limitado inicialmente, buscando avaliar o impacto das alterações, o tipo de resultado obtido, para então considerar sua ampliação a outros modos de trabalho, bem como a correção de distorções causadas.

5.2 PROPOSTA DA CLÍNICA DIREITO DO TRABALHO

Para Machado (2022, p. 225-226), a questão da regulação das plataformas digitais de trabalho é urgente e global, colocando-se quatro dimensões de direitos universais mínimos que devem figurar em qualquer proposta legislativa que pretenda proteger os trabalhadores plataformizados, a saber:

- (1) Direitos básicos (segurança sobre o vínculo, remuneração, limite de jornada etc.);
- (2) Proteção à saúde e à vida (para proteger contra o risco elevado, em especial os entregadores);
- (3) Representação coletiva (ação coletiva, representação e negociação coletiva);
- (4) Direitos digitais (desconexão, proteção de dados etc.).

O traço comum que liga os trabalhadores de plataformas digitais é a precariedade que, apesar das heterogeneidades deste modelo de trabalho, é uma constante. Ponderando esse fator e levando em conta o modelo de Direito do Trabalho no Brasil emerge a recomendação de associar o trabalho controlado por plataformas digitais aos direitos de cidadania no trabalho como ideal regulativo (MACHADO, 2022, p. 225).

Dados estes parâmetros e fundamentos a instrumentalização desses direitos se dá através da garantia em lei de uma definição de relação de emprego, estabelecimento de um contrato de trabalho padrão, que garanta remuneração mínima mensal, estabeleça período de férias, descanso semanal, limite de jornada de trabalho, acesso à Previdência Social, direito à representação sindical e negociação coletiva e responsabilize a plataforma pelos custos do trabalho (MACHADO, 2022, p. 225).

O discurso vitimista das empresas já é esperado na hipótese de implementação de novas regulações estabelecendo novos direitos (ou ao menos garantindo os que estão sendo negados) aos trabalhadores das plataformas digitais, devido ao aumento do custo da mão de obra, além das já conhecidas ameaças de perda de postos de trabalhos e “quebra” das companhias. Contudo não se pode olvidar os custos decorrentes da atividade das plataformas digitais que vêm sendo suportados exclusivamente pela sociedade, sem que haja contrapartida dessas além de evadir divisas e acumular capital. Frente a este cenário, Machado (2022, p.226) propõe as seguintes reflexões: o regime tributário aplicado às plataformas digitais é adequado? Qual a contribuição dessas empresas para o desenvolvimento do País?

5.3 PROPOSTAS DAS CASAS LEGISLATIVAS

Além da tecnologia, do poder de processamento sob seu controle e do uso de

algoritmos as plataformas digitais ainda se valem de reformas institucionais e decisões políticas para enfraquecer o trabalho assalariado e promover o trabalho sob demanda, isso se empreende através de lobbies legislativos e atuação nos tribunais (MACHADO, 2022, p. 221).

Analisadas as propostas em trâmite tanto no Senado como na Câmara dos Deputados, são encontrados 38 projetos de lei, que se relacionam em sua maioria às condições de trabalho, regulação para seguro de vida e normas de saúde e segurança no trabalho, sobretudo impulsionados pelo contexto da pandemia em 2019, mas sem abranger e dar respostas efetivas à caracterização da natureza jurídica das plataformas digitais, nem à relação de trabalho destas com os motoristas, entregadores, motoboys, etc, dentre estes apenas o PL 1.665/2020 foi submetido à votação e aprovado, se convertendo na Lei nº 14.297/22 (MACHADO, 2022, p. 174-175).

Vale destacar PL nº 3.748/2020, apresentado pela deputada Tabata Amaral, que avança no sentido de regular o trabalho sob demanda, porém afasta a CLT, direitos e garantias e blinda as plataformas de qualquer intervenção judicial que busque responsabilização típica da relação de emprego ao interpor o cliente na relação de trabalho, caracterizando a empresa como mera intermediadora da venda da força de trabalho, segundo Machado (2022, p. 173; 177-179; 184), em linhas gerais esse projeto:

- 1) instituiu o modelo do regime de trabalho sob demanda;
- 2) regula o modelo de liberdade e autonomia do trabalho.
- 3) prevê a regra da desqualificação da relação de emprego pela lei.

O que o projeto da deputada Tabata Amaral representa é uma tentativa de responder a duas questões. A primeira, o intuito de aprofundar o sentido da Reforma Trabalhista de 2017 sobre a jornada de trabalho, pois a remuneração por demanda é um modelo análogo ao contrato por hora. Em segundo lugar, ele pretende dar forma jurídica e legitimidade ao modelo de remuneração já praticado e que é central na estruturação dos negócios das plataformas digitais de trabalho, de remunerar exclusivamente pelo tempo “efetivo de prestação de serviço”, que no projeto de lei é definido como “o período compreendido entre o início do deslocamento do trabalhador para realização do serviço e o término de sua execução” (MACHADO, 2022, p. 177)

Sobre o conteúdo dos projetos Machado (2022, p. 174) identifica três vieses principais:

- 1) Garantir direitos mínimos de renda, saúde e condições de trabalho, num esforço protetivo sem, contudo, se preocupar em definir a existência de relação de emprego.
- 2) Propostas para definir ou redefinir o conceito de empregado.
- 3) Buscam instituir direitos básicos e claramente afastar o reconhecimento da relação de emprego.

Dos projetos de lei analisados, os que estabelecem a relação de emprego pela CLT para os trabalhadores de plataformas digitais são apenas o PL nº 5069/2019, do deputado Gervásio Maia e o PL nº 3577/2021, do deputado Márcio Jerry.

Para Machado (2022, p. 180) não existe um projeto de lei que catalise todas as iniciativas dispersas nas várias propostas, como estabelecer um marco regulatório, regular segurança e saúde no trabalho, qualificar o vínculo de emprego e dar parâmetros de renda e custos do trabalho. Observa-se, porém, o esforço de setores políticos e empresariais (LEME, 2022, p. 111) no sentido de fazer avançar a proposta de regulação do trabalho sob demanda, que reconhece alguns direitos, mas nega a maioria deles, através de um modelo de contrato civil com reduzidas garantias, desconectado da realidade dos trabalhadores, ou modelos híbridos, também precarizados e que não enfrentam a tarefa de “reconstruir o que é hoje o conceito de trabalho”.

6 RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO

Teresa Coelho considera que apesar do discurso corrente entre as plataformas digitais, a tecnologia e o progresso técnico têm produzido um controle quase total dos trabalhadores e não sua liberdade, num estado de quase permanente submissão, como por exemplo a sujeição à constante geolocalização destes trabalhadores (MOREIRA, 2022, p. 352). A autora aponta como subterfúgio utilizado pelas plataformas, no campo da disputa de narrativas, a propagação de um discurso de liberdade através do avanço tecnológico, enquanto criam termos para designar os empregados, disfarçando a realidade da relação existente.

Entre tais termos temos: riders, coworkers, colaboradores, turks, slashers, autônomos e empreendedores, que utilizariam um produto, o aplicativo das plataformas, enquanto estas estariam apenas desempenhando um papel de intermediação da prestação de serviços, sem, contudo, desenvolver a atividade principal do negócio. Com isso buscam escapar ao regime jurídico do Direito Trabalhista (MOREIRA, 2022, p. 353).

Essa imposição de termos diversos ao invés de empregados ou trabalhadores é uma forma de invisibilizar o trabalho humano realizado no âmbito das plataformas, daí resulta a desconexão da regulação do modelo de negócios com o Direito do Trabalho, o que representa para os trabalhadores a negação de sua condição de sujeitos de direito, eliminando seguranças básicas, como a garantia de um ambiente que não cause adoecimento físico ou psicológico, que não ofenda a dignidade, limitação da jornada de trabalho e garantia remuneratória (salário mínimo) como segurança econômica (OLIVEIRA, 2022, p.10).

O excessivo destaque dado ao uso da tecnologia na realização das tarefas, apesar de ser sobretudo relevante na gestão do trabalho mais do que na execução, é fato importante nesse processo de invisibilização dos trabalhadores, de modo que torna-se imprescindível dar voz e trazer à tona o trabalho humano realizado nas plataformas, reconhecer seu valor, e nas palavras de Renan Kalil (2019, p. 302), “assimilar os seus efeitos e debater adequadamente a necessidade de regulá-lo, sob o ponto de vista do Direito do Trabalho”.

(...)há relação de emprego quando a plataforma não se adstringe à função tradicional de plataforma de mera conexão. No empenho da crítica, é imperativo ressaltar que nomear como plataforma digital àquelas que são controladoras oculta, em parte, que estas empresas são mais do que meras conectoras, porque ao organizar, controlar e se apropriar de uma atividade elas funcionam mais como empresas de transporte ou entrega sob a estrutura de plataforma digital. Por esta razão, é até mais adequado chamar certas plataformas dirigentes de empresas de transporte, tendo em vista que é esta sua atividade principal sob o prisma econômico. (OLIVEIRA, 2022, p. 16)

Para Oliveira, “constituir, organizar e manter um padrão de trabalho assalariado” é um claro exercício do poder diretivo, inerente ao empregador, de modo que, ao atuarem desta forma, as plataformas de trabalho híbridas atraem a incidência do Direito do Trabalho (2020a, p. 2631), além disso a apropriação do trabalho alheio é fato característico da subordinação da força de trabalho, mesmo que renovada por novas técnicas, tecnologias e realizada por empresas-plataforma, a regulação do assalariamento é incumbência do Direito do Trabalho, assim como a proteção jurídica dos trabalhadores (OIVEIRA, 2020a, p. 2629).

As empresas-plataforma exercem acesso unilateral ao mercado e dirigismo econômico através de controle algorítmico, expediente tecnológico por meio do qual realizam a gestão das jornadas de trabalho, apesar da “liberdade-flexibilidade” concedida aos trabalhadores (CHAVES JÚNIOR, 2021, p. 322). Os modelos fordista e toyotista possuíam uma subordinação por meios presenciais e diretos, porém essa dinâmica vem sendo superada por imposições tecnológicas em que o trabalho presencial, em fábricas, com registro de ponto é substituído por meios telemáticos ou informatizados de supervisão, comando e controle do trabalho (CHAVES JÚNIOR, 2021, p. 322).

Sobre os elementos que Rocha considera suficientes para a qualificação dos trabalhadores como empregados, o autor estabelece intensidades de expressão para dependência, submissão e sanção disciplinar. A dependência se apresenta forte, mas não total, pois a forma de prestação dos serviços é organizada e distribuída pelas plataformas, porém não se exige exclusividade dos trabalhadores atuarem em apenas em uma plataforma. Sobre a submissão, afirma não ser total, pois há grande liberdade na definição do horário de trabalho pelos trabalhadores, mas o controle exercido pelas plataformas permanece muito eficaz, através das avaliações dos clientes, a submissão obtida é forte para o cumprimento das especificações determinadas pela empresa. O terceiro elemento apontado pelo autor é a sanção disciplinar, onde há desconexão de trabalhadores cuja conduta é considerada faltosa pelas plataformas, seja por má avaliação ou outro motivo (2020, p. 176-177).

Rocha relembra os idos da 1ª Revolução Industrial para afirmar o objetivo da criação do Direito do Trabalho, ou seja, mitigar a superexploração a que estavam submetidos os trabalhadores, na informalidade, sem respeito a exigências mínimas de saúde, higiene e segurança no trabalho, mortes, mutilações, jornadas exaustivas, remuneração insuficiente, trabalho infantil. Problemas que hoje recaem sobre os trabalhadores das plataformas digitais, justificando, portanto, o dever dos intérpretes e dos tribunais aplicarem o Direito do Trabalho, caracterizando as relações de emprego entre trabalhadores e plataformas nos moldes dos art. 2º e 3º da CLT, cumprindo o objetivo da Justiça Laboral de reduzir a extrema vulnerabilidade e

condição de precariedade dos trabalhadores (ROCHA, 2020, p.173).

Do ponto de vista técnico nunca foi tão fácil regular o trabalho: as plataformas digitais têm registrada toda a interação do obreiro com o aplicativo em dados absorvidos pelas *nuvens* (...) bastando serem observados os aspectos da rotina dos trabalhadores inseridos nas práticas contratuais em análise. (ROCHA, 2020, p. 176)

Oliveira (2022, p.17) sustenta a pertinência da regulação trabalhista em relação às plataformas digitais dirigentes, fundamentada no controle e apropriação exercidos por estas, que apesar de ser um controle por precificação ao invés de heterodireção é o suficiente para afastar uma caracterização destas empresas como “mero intermediário”.

Para Machado (2022, p. 220), em seu modelo de gestão através do gerenciamento algorítmico as plataformas digitais não são neutras, como ficou demonstrado pela pesquisa empírica realizada sob sua coordenação. Os valores, normas e regramentos das plataformas são transcritos em comandos e rotinas na estrutura que constitui os algoritmos e a própria plataforma em si. O controle, a subordinação e a dependência características das relações trabalhistas não sofrem nenhuma mitigação pelo uso das novas ferramentas tecnológicas, pelo contrário, são potencializadas e se tornam mais intensas que em qualquer trabalho tradicional, de modo que o modelo de relação trabalhista permanece inalterado.

Kalil (2019, p. 285, 292, 293) entende que a regulação trabalhista brasileira é insuficiente e inadequada para proteger os trabalhadores sob demanda por aplicativos e os *crowdworkers*, sendo necessário o debate sobre os caminhos viáveis para o Direito do Trabalho se atualizar e tratar das novas questões postas pelo capitalismo de plataforma de modo apropriado e sem descaracterizar o modelo de negócios das plataformas digitais.

O autor afirma ainda que o enquadramento dos trabalhadores enquanto empregados, apesar de garantir direitos mínimos, não resolve problemas específicos, como a falta de transparência na relação, a regulação do sistema de avaliações e precificação. Para contornar essa situação, sua proposta envolve a ampliação da base subjetiva de tutela do Direito do Trabalho, o desenvolvimento de um contrato/legislação especial viabilizando o enquadramento dos trabalhadores em três categorias: autônomos, subordinados e dependentes (KALIL, 2019, p. 285, 292, 293).

7 CONCLUSÃO

Os trabalhos consultados para a elaboração desta revisão bibliográfica, em sua maioria possuíam uma dinâmica parecida, ao tratar sobre as categorias jurídicas mais controvertidas no tema, a saber a subordinação jurídica e o contrato de trabalho autônomo, buscando dirimir a celeuma que existe entre os tribunais sobre a identificação e subsunção da realidade às normas que regulamentam o trabalho no Brasil, além de buscarem também exemplos internacionais para validarem suas argumentações ou sugerirem alternativas. Portanto, seguiu-se essa mesma sistematização em linhas gerais, intercalando os argumentos de diferentes autores, ampliando a perspectiva sobre os sub-debates desenvolvidos no contexto da discussão sobre a regulação do trabalho em plataformas digitais.

Devido ao grande volume de publicações encontradas sobre o tema, não foi possível a análise de todas as fontes disponíveis, portanto foram selecionados autores por referência em cadeia, partindo de publicações em revistas referenciadas com nota Qualis mais elevada.

Sobre os argumentos encontrados, há uma orientação comum dos autores no sentido de conferir uma maior proteção aos trabalhadores de plataformas digitais, alguns arguindo apenas a necessidade de adequação hermenêutica dos conceitos e legislação já existentes, outros defendendo a elaboração de novas normas específicas sobre o tema, tendo em destaque a proposta construída por Renan Kalil em sua tese de doutorado, que foi resultado da análise mais detalhada dentre as consultadas.

Como oportunidades ainda pouco exploradas no campo de estudo, identificou-se a análise mais pormenorizada de outras plataformas de trabalho digital, buscando-se também a ampliação da pesquisa empírica com trabalhadores destas plataformas para obtenção de mais dados e construção de um arquétipo comum das plataformas que seja mais abrangente, viabilizando a proposição de regulação específica que seja aderente a todas elas, escapando de propostas muito restritas que subregulam o setor ou genéricas ao ponto de não responderem às novas questões colocadas em pauta pelas mudanças promovidas na forma de gestão do trabalho características do capitalismo de plataformas.

Apesar das mudanças nas relações de trabalho e do novo contexto social e tecnológico em que o mundo está inserido, a pergunta que se deve ter em mente é se essa nova organização da produção, capitaneada pelo grande poderio tecnológico, viabiliza o abandono das proteções que reduzem a vulnerabilidade e atenuam as assimetrias nas relações trabalhistas.

Pode haver controvérsia se a legislação trabalhista atual se aplica ou não aos contratos de trabalho em plataformas, isso é compreensível, mas parece claro o suficiente que essa

modalidade de trabalho não respeita a dignidade da pessoa humana nem os pressupostos do trabalho digno, ou seja, se há uma insuficiência da legislação vigente para efetivar a proteção das pessoas, está posta então a necessidade de uma reforma legislativa nesse sentido. O que não se pode admitir é a permanência da violação e superexploração dos trabalhadores em favor de empresas multinacionais que sequer reverterem o mínimo de seus lucros em benefício do país, pelo contrário, contribuem para a evasão de divisas e desfavorecimento da balança comercial.

As plataformas digitais ao buscarem a todo custo se afastarem da regulação trabalhista e retornar ao modelo civilista de regulação do trabalho concorrem para abrir espaço novamente à legitimação e ocultação dessas relações de poder desiguais, que perpetuam e aprofundam desigualdades sociais e colocam os trabalhadores em posição de serem tratados como mercadoria, ferindo sua dignidade e violando preceitos constitucionais fundamentais.

O Direito do Trabalho tem como precípua objetivo, proteger a pessoa humana, enquanto o Direito Civil ou Comercial se dirigem ao negócio das coisas, daí temos clareza sobre o que parece ser a controvérsia central sobre a regulação do trabalho em plataformas digitais, a negação do tratamento como empregado é a aceitação da coisificação das pessoas e instrumentalização delas para obtenção de lucro através de seu trabalho.

REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmila C.; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. **Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas**. *Sociologias* [online], ano 23, n. 57, p. 26-56. Set 2021. ISSN 1807-0337. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/15174522-116484>>. Acessado em: 08/04/2022
- ALVES, Amauri Cesar. Sistemas produtivos, Direito do Trabalho e contratação de pessoas via plataformas digitais: Análise de momentos de afirmação e negação do direito fundamental ao trabalho digno. In: DELGADO, Gabriela Neves, (Coord.). **Direito Fundamental ao Trabalho Digno no Século XXI: Desafios e Ressignificações para as Relações de Trabalho da Era Digital**. Vol. 3. Coleção Trabalho, Constituição e Cidadania. 1ª ed. São Paulo: LTr. 2020.
- BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acessado em: 10/08/2022.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coords.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017.
- CHAVES, Letícia Righi Rodrigues de Xavier. Informe sobre ações envolvendo a Uber no Direito Comparado. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017.
- CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Direito do Trabalho 4.0: «controle» e «alienidade» como operadores conceituais para a identificação da relação de emprego no contexto dos aplicativos de trabalho**. *Revista do Tribunal do Trabalho da 2ª Região*. Impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho. São Paulo: TRT-2, n. 22. p. 36-51. out 2019. Disponível em: <<https://basis.trt2.jus.br/handle/123456789/5098>>. Acessado em: 18/08/2022.
- CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de. **Plataformas digitais e vínculo empregatício? Os indícios de autonomia, subordinação e dependência**. *Revista dos Tribunais*. vol. 1034. ano 110. p. 319-334. São Paulo: Ed. RT, dezembro 2021.
- CUNHA, Vanessa. **Doze horas por dia sem folga: análise das condições de trabalho dos entregadores da Rappi**. Monografia (Bacharelado em Direito). Orientador: Murilo Oliveira – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2022.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo. LTr, 2019.
- ECO, Umberto. **Como se faz uma tese**. Queluz de Baixo: Editorial Presença, 2007, p. 23-68 [Introdução e Capítulos 1 e 2]

FRAZÃO, Ana. **A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: o que ela ensina?**. Jota, 01 nov. 2016. Disponível em <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/decisao-reino-unido-sobre-osmotoristas-da-uber-o-que-temos-aprender-com-ela-01112016>>. Acessado em 15 ago 2022.

GUERRA, Roberta Freitas. **Análise sociojurídica do novo direito do trabalho brasileiro**. Revista Direito e Praxis [online]. v. 12, n. 2, p. 1141-1168. Jun 2021. ISSN 2179-8966. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/50238>>. Acessado em: 27/03/2022

GUSTIN, Miracy; DIAS, Maria Tereza; NICÁCIO, Camila. **(Re)pensando a pesquisa jurídica: teoria e prática**. 5. ed. São Paulo: Almedina, 2020, 188-228 [Procedimentos de coleta e análise de dados].

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. 366f. Doutorado - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

LEME, Ana Carolina Paes. **De Vidas e Vínculos: as lutas dos motoristas plataformizados por reconhecimento, redistribuição e representação no Brasil**. Tese de Doutorado. Direito. UFMG. Orientadora Adriana Goulart de Sena Orsini. 298f, 2022.

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan (org.). **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. Curitiba: UFPR, Clínica Direito do Trabalho, 2022. E-book.

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

MAZZOTO, Camila. **Decisão do TST põe fogo no debate sobre vínculo entre trabalhadores e aplicativos**. Conjur, 21 mai. 2022. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2022-mai-21/tst-poe-fogo-debate-vinculo-entre-entregador-aplicativo>>. Acessado em: 16/05/2022

MOREIRA, Teresa Coelho. **O trabalho nas plataformas digitais e a presunção de laboralidade**. Revista Internacional de Direito do Trabalho. Ano II, n. 3, p. 341-372. Abr 2022.

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.

(a) OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Plataformas digitais e regulação trabalhista: precificação e controle do trabalhador neste novo modelo empresarial**. Revista da Faculdade de Direito da UFG, Goiânia, v. 45, n. 3, p. 1-44, 2022. Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/revfd/article/view/68170>. Acessado em: 16/06/2022.

(b) OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; LOPES, Randerson H.; FRANÇA, Tâmara

Brito de. **Getninjas: o perverso leilão digital de trabalho humano**. Disponível em: <https://www.dmtemdebate.com.br/getninjas-o-pererso-leilao-digital-de-trabalho-humano/>. Acessado em: 31/09/2022.

OLIVEIRA, Murilo C. S. **Assalariados Digitais e Proteção Trabalhista: perspectivas para o Direito do Trabalho**. UFBA: Projeto de Pesquisa. 2019-2022. Disponível em: <http://www.ppgd.direito.ufba.br/sites/ppgd.direito.ufba.br/files/5_-_projeto_de_pesquisa_ppgd_2021_a_2022.pdf>. Acessado em: 16/05/2022

(a) OLIVEIRA, Murilo C. S.; CARELLI, Rodrigo de L.; GRILLO, Sayonara. **Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho**. Revista Direito e Praxis [online]. v. 11, n. 04, p. 2609-2634. Nov 2020. ISSN 2179-8966. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/50080>>. Acessado em: 20/04/2022

(b) OLIVEIRA, Murilo C. S.; COSTA, Joelane B.; ASSIS, Anne K. B de. **Os motoristas da plataforma Uber: fatos, julgados e crítica**. Revista Estudos Institucionais [online]. v. 06, n. 03, p. 1269-1288. Set 2020. ISSN 2447-5467. Disponível em: <<https://doi.org/10.21783/rei.v6i3.493>>. Acessado em: 03/05/2022

(c) OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O Ciclo de expansão do Capital no Século XXI: Expropriação, Nova Morfologia e a Contraposição Necessária pelo Direito Fundamental ao Trabalho Digno. In: DELGADO, Gabriela Neves, (Coord.). **Direito Fundamental ao Trabalho Digno no Século XXI: Desafios e Resignificações para as Relações de Trabalho da Era Digital**. Vol 3. Coleção Trabalho, Constituição e Cidadania. 1ª ed. São Paulo: LTr. 2020.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena; LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Litigância manipulativa da jurisprudência e plataformas digitais de transporte**: levantando o véu do procedimento conciliatório estratégico. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, v. 10, n. 95, p. 24-44, jan. 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/182394>. Acessado em: 15/10/2022.

PEDUZZI, Maria Cristina Irigoyrn; OLIVEIRA, Lara Parreira Borges Maciel de. As Metamorfoses do Trabalho Digno na 4ª revolução Industrial. In: DELGADO, Gabriela Neves, (Coord.). **Direito Fundamental ao Trabalho Digno no Século XXI: Desafios e Resignificações para as Relações de Trabalho da Era Digital**. Vol 3. Coleção Trabalho, Constituição e Cidadania. 1ª ed. São Paulo: LTr. 2020.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. O trabalho realizado por Plataformas Digitais: Readequação do conceito de subordinação na linha da análise do Direito Fundamental ao Trabalho Digno. In: DELGADO, Gabriela Neves, (Coord.). **Direito Fundamental ao Trabalho Digno no Século XXI: Desafios e Resignificações para as Relações de Trabalho da Era Digital**. Vol. 3. Coleção Trabalho, Constituição e Cidadania. 1ª ed. São Paulo: LTr. 2020.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; PORTO, Lorena Vasconcelos; ABAURRE, Helena Emerick. A tutela jurídica do crowdwork e do trabalho on-demand no Direito Brasileiro: O Direito Fundamental ao Trabalho Digno como matriz epicentral do Direito do Trabalho. In: DELGADO, Gabriela Neves, (Coord.). **Direito Fundamental ao Trabalho Digno no Século XXI: Desafios e Resignificações para as Relações de Trabalho da Era Digital**. Vol 3.

Coleção Trabalho, Constituição e Cidadania. 1ª ed. São Paulo: LTr. 2020.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

TODOLÍ, Adrián. **Análisis a la Primera Sentencia que declara la laboralidad de Rider de Glovo**. 2019. Disponível em: <<https://adriantodoli.com/2019/02/13/analisis-a-la-primera-sentencia-que-declarala-laboralidad-de-rider-de-glovo-y-declara-nulo-el-despido/>>. Acessado em: 20 jun 2022.