

# O DIREITO DO TRABALHO E O CAPITALISMO DE PLATAFORMA

As formas de trabalho no capitalismo de plataforma – divididas neste livro em trabalho sob demanda por meio de aplicativos e *crowdwork* – foram caracterizadas nos dois capítulos anteriores. Na primeira, há uma relação triangular em tarefas de curta duração. O trabalho é solicitado on-line e realizado fisicamente no local em que o trabalhador está ou no espaço que o cliente determinar. O grau de intervenção da empresa na relação entre seus clientes e trabalhadores é variável, especialmente quanto à pessoa que realizará a atividade e ao modo de execução da tarefa.

Na segunda, há uma relação de trabalho triangular, cuja duração geralmente é de segundos, minutos ou horas, desenvolvida no âmbito da *crowdsourcing* ou terceirização on-line. Os tomadores de serviços solicitam a execução de tarefas virtualmente por meio de plataformas e os trabalhadores interessados manifestam interesse e a realizam on-line. A empresa oferece a plataforma na qual desenvolve-se a relação entre o requerente e o trabalhador.

A regulação do trabalho sob demanda por meio de aplicativos e do *crowdwork* é fundamental para que o trabalho não seja transformado em mercadoria e pelo fato de as empresas proprietárias de plataformas operarem

dentro dos parâmetros do modo de produção capitalista, o que não justifica um tratamento diferenciado.

O regramento dessas formas de trabalho pode ocorrer por diversos prismas. Existem propostas para induzir comportamentos por meio de regras tributárias<sup>400</sup>, para estimular o empreendedorismo<sup>401</sup>, para proteger os consumidores diante de lesões sofridas ao utilizarem os serviços das plataformas<sup>402</sup>, para compatibilizar a classificação dos trabalhadores com a cobertura da seguridade social<sup>403</sup>, para garantir uma renda básica universal<sup>404</sup>, dentre outras. O foco da nossa análise é o Direito do Trabalho, tendo em vista ser o instrumento de justiça social que permite a distribuição de renda e a promoção do bem-estar entre as pessoas em um contexto no qual a participação na vida econômica ocorre a partir do trabalho. Ou seja, é o mecanismo de inserção socioeconômica do ser humano no capitalismo<sup>405</sup>.

## 1. O PAPEL DO DIREITO DO TRABALHO NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA

O Direito do Trabalho é uma evolução na regulação do trabalho. Fruto da superação da aplicação de institutos civilistas e penais nas relações de trabalho no século XIX e início do século XX e da ficção jurídica de igualdade e liberdade entre trabalhador e empresário, o Direito do Trabalho foi concebido para apresentar respostas à desigualdade econômica entre as partes do contrato de trabalho, estabelecendo disposições para corrigir essa assimetria e compensá-la por meio de proteção jurídica ao trabalhador<sup>406</sup>.

<sup>400</sup> PRASSL, Jeremias. *Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy*. cit., p. 123-124; 129.

<sup>401</sup> SUNDARARAJAN, Aran. op. cit., p. 177-187; 192-194.

<sup>402</sup> PRASSL, Jeremias. *Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy*. cit., p. 128.

<sup>403</sup> Id. Ibid., p. 125-127; SUNDARARAJAN, Aran. op. cit., p. 187-192.

<sup>404</sup> STERN, Andy. *Raising the floor: how a universal basic income can renew our economy and rebuild the american dream*. New York: Public Affairs, 2016; ROQUE, Tatiana. Por causa de robôs, ideia de renda básica universal ganha mais adeptos. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 17 fev. 2018. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/ilustrissima/2018/02/por-cao-de-robos-ideia-de-renda-basica-universal-ganha-mais-adeptos.shtml>. Acesso em: 19 fev. 2018.

<sup>405</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Direito do Trabalho na contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. 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, p. 17-21.

<sup>406</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2015, p. 85-87; BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *A evolução do pensamento do Direito do Trabalho*. Tradução de Sidnei Machado. São Paulo: LTr, 2012, p. 16-22; 48-59.

O surgimento do Direito do Trabalho motivou o desenvolvimento de uma racionalidade jurídica própria para viabilizar o cumprimento de seus objetivos. Américo Plá Rodríguez afirma que existem seis princípios que o informam: (i) princípio da proteção, que se expressa nas regras *in dubio, pro operario*, da norma mais favorável e da condição mais benéfica; (ii) princípio da irrenunciabilidade; (iii) princípio da continuidade; (iv) princípio da primazia da realidade; (v) princípio da razoabilidade; (vi) princípio da boa-fé<sup>407</sup>.

O princípio da proteção está ligado diretamente à razão de ser do Direito do Trabalho. Trata da mitigação da exploração do trabalho humano oriunda da maior capacidade e poder econômicos do empregador por meio de um sistema legal que tutela o trabalhador. É um princípio geral que inspira as normas trabalhistas e que deve ser considerado na sua aplicação<sup>408</sup>.

O princípio da irrenunciabilidade transmite o preceito da inviabilidade jurídica de o trabalhador voluntariamente abrir mão de um direito trabalhista que lhe é reconhecido pelo ordenamento jurídico. O princípio da continuidade aborda o fato de os contratos de trabalho terem como característica o trato sucessivo, em que a relação de trabalho se estende temporalmente e não se finda com a execução de um único ou poucos atos, além de o contrato, em regra, ser por prazo indeterminado<sup>409</sup>.

O princípio da primazia da realidade informa que na divergência entre o conteúdo de documentos e os fatos que efetivamente ocorrem na prática, há prevalência dos segundos. Também chamado por alguns autores de contrato-realidade, este princípio afasta as formalidades e aparências para que o Direito do Trabalho seja aplicado em conformidade com o que ocorre no mundo real dos fatos<sup>410</sup>.

O princípio da razoabilidade expressa a noção de que as partes envolvidas na relação de trabalho devem atuar de maneira razoável e com base na equidade. O princípio da boa-fé aborda a necessidade de o trabalhador e o empregador envidarem esforços para incrementar a atividade econômica da empresa. Ambos os princípios não tratam diretamente de compensações para o trabalhador e também são aplicados a outros ramos do direito<sup>411</sup>.

O surgimento e a afirmação do Direito do Trabalho levam-no a cumprir funções específicas no campo socioeconômico: (i) melhoria das condições de

---

<sup>407</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. op. cit., p. 85-433.

<sup>408</sup> Id. Ibid., p. 85-102.

<sup>409</sup> Id. Ibid., p. 141-142; 239-248.

<sup>410</sup> Id. Ibid., p. 339-361.

<sup>411</sup> Id. Ibid., p. 392-394; 415-417.

pactuação e gestão do trabalho na vida socioeconômica; (ii) econômica modernizante e progressista; (iii) civilizatória e democrática; (iv) conservadora<sup>412</sup>.

A função de melhoria das condições de pactuação e gestão do trabalho na vida socioeconômica tem o objetivo de estabelecer restrições ao poder empresarial nas relações de trabalho, criando normas cogentes para incrementar as condições de trabalho, reduzir a desigualdade dessas relações e desmercantilizar o trabalho, não admitindo a conversão do trabalho humano em simples mercadoria<sup>413</sup>.

A função econômica modernizante e progressista se expressa em quatro dimensões. A primeira é disseminação, por meio da legislação trabalhista, de normas conquistadas e criadas pelos grupos mais organizados dos trabalhadores e nos setores mais desenvolvidos economicamente. A segunda é o estímulo constante ao investimento em tecnologia e capacitação dos trabalhadores para o aumento da produtividade, cuja consequência é a modernização da economia. A terceira é o incentivo à adoção de métodos de gestão trabalhista que sejam mais eficientes e focados no desenvolvimento do ser humano. A quarta é capacidade de o Direito do Trabalho distribuir renda para os trabalhadores, o que tem efeitos na economia ao fortalecer o mercado interno<sup>414</sup>.

A função civilizatória e democrática decorre de o Direito do Trabalho ser simultaneamente o mecanismo de inserção daqueles que só têm a força de trabalho para sobreviver e um dos instrumentos de moderação de uma das relações de poder mais importantes em nossa sociedade, que é a relação de trabalho, atenuando as distorções existentes no sistema capitalista<sup>415</sup>.

A função conservadora traduz o fato de o Direito do Trabalho ser um instrumento de manutenção da ordem, uma vez que ao conferir legitimidade à forma pela qual ocorre a exploração do trabalho contemporaneamente, oferece condições para a continuidade da economia e sociedade capitalistas sem maiores percalços. Em outras palavras, ao se comprometer com padrões mínimos aos trabalhadores, aceita-se o modo de produção predominante<sup>416</sup>.

Guy Davidov elenca oito objetivos principais do Direito do Trabalho: (i) reduzir o déficit democrático das relações laborais, estabelecendo regras que promovam a democracia no local de trabalho; (ii) redistribuir recursos e poderes, como

---

<sup>412</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 17ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, p. 79-89.

<sup>413</sup> Id. *Ibid.*, p. 81-84.

<sup>414</sup> Id. *Ibid.*, p. 84-85.

<sup>415</sup> Id. *Ibid.*, p. 88-89.

<sup>416</sup> Id. *Ibid.*, p. 89.

o reconhecimento do salário mínimo e da negociação coletiva; (iii) proteger a dignidade humana, ao mitigar determinadas restrições que impactam a capacidade de o trabalhador tomar decisões sobre suas opções profissionais; (iv) minimizar a exclusão social; (v) oferecer segurança, na medida em que concede previsibilidade econômica aos trabalhadores; (vi) eficiência, ao corrigir determinadas falhas de mercado; (vii) promover a liberdade do trabalhador, oferecendo capacidade real para ter uma vida com propósito; (viii) emancipação, dado que resiste à comodificação do trabalho como fator de produção ao prever um papel protetivo para o Estado e abrir espaço para os atores sociais serem protagonistas<sup>417</sup>.

O Direito do Trabalho surge no século XIX e tem os seus institutos moldados a partir do desenvolvimento das relações socioeconômicas. As transformações tecnológicas que impactaram a organização da produção em diversos momentos nos últimos 150 anos não mudaram as peculiaridades deste ramo jurídico, que são a relevância do envolvimento pessoal do trabalhador na prestação do serviço, o Direito do Trabalho ser uma das expressões dos Direitos Humanos, a insuficiência em explicar os fenômenos do mundo do trabalho a partir de categorias tradicionais do direito e a interpretação e análise jurídica trabalhista por meio de uma abordagem multidisciplinar das ciências sociais<sup>418</sup>.

Hugo Fernández Brignoni parte da premissa de que os modelos de negócios baseados nas plataformas digitais não são capazes de alterar a essência do Direito do Trabalho. O autor admite que poderiam ocorrer transformações em relação ao seu paradigma, estrutura ou funcionamento<sup>419</sup>.

No tocante aos paradigmas do Direito do Trabalho, a perspectiva racionalista aponta que não é possível modificá-los, uma vez que isso nos levaria à etapa pré-histórica das relações de trabalho, o que é inadmissível do ponto de vista evolutivo. Admitir a alteração dos paradigmas seria como aceitar a mudança nas condições de validade das leis, nas garantias de sua aplicação ou afastar a ideia de que devem ser criadas e interpretadas conforme as normas constitucionais. A proteção do trabalho e a adoção do princípio da igualdade para se alcançar a dignidade dos trabalhadores são referências incontornáveis deste ramo jurídico<sup>420</sup>.

As transformações produzidas pelas plataformas digitais também não justificam mudanças na estrutura do Direito do Trabalho. A estrutura de um ramo

---

<sup>417</sup> DAVIDOV, Guy. *A purposive approach on labour law*. New York: Oxford University Press, 2016, p. 56-88.

<sup>418</sup> BARBAGELATA, Héctor-Hugo. op. cit., p. 119.

<sup>419</sup> BRIGNONI, Hugo Fernández. op. cit., p. 44.

<sup>420</sup> Id. Ibid., p. 44.

jurídico está vinculada aos seus paradigmas e objetos, e a trabalhista é apropriada. Da perspectiva dos interesses, o Direito Individual e o Direito Coletivo do Trabalho convivem adequadamente dentro das fronteiras estabelecidas pela prática e pela teoria. Do ponto de vista normativo, as normas trabalhistas heterônomas e autônomas oferecem um quadro moderno, dinâmico, democrático e participativo. Desta forma, não há razão para se alterar a sua estrutura<sup>421</sup>.

Em relação ao funcionamento do Direito do Trabalho, admite-se a sua mudança para que seja possível cumprir o objetivo de proteger o trabalhador. Nesse aspecto, abre-se espaço para debater e verificar de que forma este ramo jurídico pode se posicionar frente às inovações tecnológicas, como a suficiência de seus institutos e técnicas jurídicas, a necessidade de redefinição de categorias, a análise de conceitos que já existem na legislação trabalhista, mas que são considerados secundários, a criação de novas figuras jurídicas e o realce do papel da doutrina e da jurisprudência para a interpretação mais ampla do princípio da proteção<sup>422</sup>.

Os motivos que ensejaram o surgimento do Direito do Trabalho remanescem no capitalismo de plataforma. A desigualdade de poder econômico do trabalhador frente às empresas proprietárias de plataformas, a assimetria de informações que as coloca em situação privilegiada, a necessidade de trabalhar por longas jornadas para ser possível auferir renda para subsistência e os grandes obstáculos para promover ação coletiva dos trabalhadores são características das relações de trabalho no capitalismo de plataforma que justificam a intervenção do Direito do Trabalho para redistribuir renda e poder, tutelar a dignidade dos trabalhadores, tornar o trabalho mais democrático e viabilizar a organização coletiva.

Comungamos da posição de Hugo Fernández Brignoni quanto aos efeitos do capitalismo de plataforma no Direito do Trabalho. Não há transformações fulcrais na lógica da exploração da mão de obra que coloquem em xeque a existência deste ramo jurídico ou que abra espaço para o questionamento dos seus paradigmas ou de sua estrutura. Contudo, existem mudanças nas dinâmicas das relações de trabalho que não podem ser ignoradas, sob pena de deixar o trabalhador vulnerável e desprotegido. Portanto, devemos verificar como o funcionamento do Direito do Trabalho pode ser adequado para que os seus objetivos sejam alcançados.

As intervenções do Direito do Trabalho para proteger os trabalhadores no *crowdwork* e no trabalho sob demanda por meio de aplicativos devem,

---

<sup>421</sup> BRIGNONI, Hugo Fernández. op. cit., p. 44.

<sup>422</sup> Id. Ibid., p. 45

simultaneamente, ter em vista os seus princípios, objetivos e funções e as inter-relações entre tecnologia, ideologia e instituições, o desenvolvimento da tecnologia da informação e comunicação e das plataformas digitais e a emergência do capitalismo de plataforma, de maneira que a regulação aborde os problemas atuais que se colocam nessas novas dinâmicas das relações de trabalho.

## 2. O DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL E O CAPITALISMO DE PLATAFORMA

O surgimento de formas de trabalho que destoam do modelo tradicional da relação de emprego levanta questões a respeito da capacidade das categorias existentes no ordenamento jurídico darem conta de novas realidades e da necessidade de inovar os desenhos regulatórios para proteger o trabalhador.

No Brasil, o trabalhador pode ser classificado como empregado ou como autônomo. Outros países criaram figuras intermediárias para enquadrar aqueles que desempenhavam atividades que se encontravam em uma zona cinzenta entre a subordinação e a autonomia. Na Inglaterra, há o “trabalhador” (*worker*), na Itália, o parassubordinado (*parasubordinati*), na Espanha, o trabalhador autônomo economicamente dependente (*trabajador autónomo económicamente dependiente*), no Canadá, o contratado dependente (*dependent contractor*), dentre outros. A classificação dos trabalhadores é um debate relevante, na medida em que os enquadrar em uma ou outra categoria tem efeitos concretos e práticos nos seus direitos.

No tocante à relação de emprego, os conceitos, as categorias e os direitos que a informam foram concebidos e desenvolvidos ao longo do século XX. Considerando as transformações promovidas pelo capitalismo de plataforma, debate-se como se situam a subordinação e a não eventualidade, principais elementos fático-jurídicos da relação de emprego que suscitam controvérsia, nesse novo contexto.

Em relação ao trabalho autônomo, também se nota o efeito das transformações produzidas pelo capitalismo de plataforma em sua caracterização, como nos limites do exercício da autonomia e da liberdade dos trabalhadores.

### 2.1. A dicotomia do trabalho: relação de emprego e autonomia

O trabalho livre, enquanto categoria socioeconômica, torna-se elemento predominante na organização da produção a partir do século XVIII nos países centrais do capitalismo. As suas principais expressões são o trabalho subordinado e o trabalho autônomo. A existência da mão de obra livre e com poderes para



expressar a sua vontade, em cenário no qual inexistia uma sujeição pessoal do trabalhador, foi central para o florescimento e a consolidação da democracia<sup>423</sup>.

A grande diferença entre relação de emprego e o trabalho autônomo é a dimensão da liberdade do trabalhador. No primeiro caso, a vontade é limitada pelo conjunto de cláusulas contratuais previamente determinadas pelo empregador, o que é uma das manifestações do poder empregatício. Além dessas cláusulas, existem outras obrigações estabelecidas por lei, atenuando a preponderância do empregador na relação de emprego, mas sem obscurecer essa característica<sup>424</sup>.

No caso do trabalho autônomo, a liberdade é mais ampla. Há maior espaço para o trabalhador e o contratante determinarem as obrigações de cada uma das partes, como o modo de execução do trabalho e a forma de remuneração, sendo que a atividade laboral é desempenhada por conta própria<sup>425</sup>.

A razão pela qual a liberdade do trabalhador na relação de emprego é menor do que a do trabalhador autônomo é o estado de subordinação do empregado. O objeto do contrato de trabalho pode ser qualquer obrigação lícita, desde que o contratante – no caso, o empregador –, tenha poder empregatício, determinando o modo de execução do trabalho. A subordinação é reflexo do poder de direção do empregador, sendo analisada sob o viés objetivo, dado que não recai na pessoa do trabalhador, mas na forma pela qual o trabalho é realizado<sup>426</sup>.

É possível a caracterização do trabalho autônomo com alguns dos elementos presentes na relação de emprego, como a onerosidade e a pessoalidade. Contudo, a identificação da subordinação afasta qualquer possibilidade de a atividade realizada pelo trabalhador ser classificada como trabalho autônomo. Nesse sentido, pode-se afirmar que um é a antítese do outro.

Tendo em vista a subordinação, ou a sua ausência, ser o elemento central para se indicar a existência de uma relação de emprego ou de trabalho autônomo, esse conceito ocupará papel central na análise do enquadramento jurídico do trabalho sob demanda por meio de aplicativos e do *crowdwork*.

---

<sup>423</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *O poder empregatício*. São Paulo: LTr, 1996, p. 105.

<sup>424</sup> Id. *Ibid.*, p. 105-106.

<sup>425</sup> MANNRICH, Nelson. Reinventando o Direito do Trabalho: novas dimensões do trabalho autônomo. In: FREDIANI, Yone (Org.). *A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa*. Porto Alegre: Magister, 2015, p. 236.

<sup>426</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *O poder empregatício*. cit., p. 109.



### 2.1.1. Relação de emprego: a porta de entrada para a proteção trabalhista

A proteção conferida pelo Direito do Trabalho ocorre pela identificação da subordinação (ou controle), sendo que os demais elementos que caracterizam a relação de emprego variam conforme o ordenamento jurídico. Há uma troca entre as partes: os trabalhadores aceitam o poder do empregador e, em razão disso, recebem direitos que os tutelam. Assim, o enquadramento do trabalhador como empregado lhe dá acesso a um conjunto mínimo de direitos, que podem ser ampliados por meio de negociação coletiva ou por liberalidade do empregador. E, com prerrogativas que lhe dão o poder de dirigir, regulamentar, fiscalizar e disciplinar a prestação do trabalho, o empregador torna-se responsável por assegurar que os empregados recebam os direitos trabalhistas<sup>427</sup>.

A caracterização da relação de emprego é a porta de entrada da proteção trabalhista no Brasil. O trabalhador assim enquadrado, tem direito ao salário mínimo, limitação da jornada de trabalho, tutela quanto à forma da extinção do contrato de trabalho, seguro-desemprego (em caso de desemprego involuntário), fundo de garantia do tempo de serviço, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias, licença-maternidade e licença-paternidade, tutela quanto à segurança e saúde, registro em carteira de trabalho, dentre outros previstos na Constituição Federal, CLT e leis esparsas.

No Brasil, a relação de emprego é definida pela combinação dos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a partir dos conceitos legais de empregador e de empregado. O art. 2º, *caput*, estabelece que “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Por sua vez, o art. 3º, *caput*, determina que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário”.

A leitura combinada de ambos os dispositivos aponta que a relação de emprego no ordenamento jurídico brasileiro tem cinco elementos fático-jurídicos: (i) prestação de trabalho por pessoa natural; (ii) atividade realizada com pessoalidade pelo trabalhador; (iii) prestação do trabalho feita com não eventualidade; (iv) atividade desenvolvida com subordinação; (v) trabalho realizado com onerosidade<sup>428</sup>.

---

<sup>427</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. cit., p. 786; PRASSL, Jeremias. *Humans as a service: the promises and perils of work in the gig economy*. cit., p. 93-96.

<sup>428</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. cit., p. 337-338.

O trabalho efetuado por pessoa natural decorre do fato de o Direito do Trabalho tutelar bens jurídicos que podem ser usufruídos apenas por pessoas naturais e não, em sua grande maioria, por pessoas jurídicas. Além disso, sempre que nos referirmos ao trabalho, tem-se como pressuposto a execução por pessoa natural, enquanto os serviços podem ser realizados tanto por pessoas naturais como por pessoas jurídicas<sup>429</sup>.

A prestação do trabalho com pessoalidade relaciona-se ao fato de o trabalhador ser pessoa natural, mas esses elementos não se confundem. Para que se caracterize a relação de emprego, é imprescindível a infungibilidade do trabalho. Ou seja, a relação jurídica é *intuitu personae* no tocante ao prestador de serviços, sendo que a principal implicação é a impossibilidade de o trabalhador se fazer substituir por um outro. As substituições pontuais e autorizadas, por lei ou por norma coletiva, não descaracterizam esse elemento fático-jurídico. A pessoalidade não se aplica ao empregador, dado que prevalece no Direito do Trabalho a diretriz da despersonalização da figura do empregador, com a permissão da alteração contratual subjetiva no âmbito patronal e a manutenção das regras para um mesmo empregado<sup>430</sup>.

O conceito de não eventualidade é controverso e há quatro teorias que modulam o debate. A primeira é a teoria da descontinuidade, na qual se considera o trabalho descontínuo e interrupto como eventual, sendo que a prestação de serviços de forma fragmentada e dispersa no tempo afastaria a configuração da relação de emprego. A CLT, ao prever no art. 3º que o empregado é aquele que “prestar serviços de natureza não eventual” afastou essa teoria, que se aplica no caso dos trabalhadores domésticos (Lei Complementar n. 150/2015)<sup>431</sup>.

A segunda é a teoria do evento, em que se tem como eventual o trabalhador que executa uma atividade para atender um fato, acontecimento ou evento específico e determinado. A terceira é a teoria dos fins do empreendimento, na qual se admite o trabalho eventual somente em tarefas que não se relacionem com o principal objeto econômico da empresa. A quarta é a teoria da fixação jurídica ao tomador de serviços, em que o eventual não se fixa a uma fonte de trabalho. No Brasil, o conceito de não eventualidade abarca a combinação dessas três teorias<sup>432</sup>.

---

<sup>429</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. cit., p. 338-339.

<sup>430</sup> Id. Ibid., p. 339-340.

<sup>431</sup> Id. Ibid., p. 341-342.

<sup>432</sup> Id. Ibid., p. 342-344.

Jorge Luiz Souto Maior destaca que não há necessidade da verificação da prestação diária de trabalho para a caracterização da não eventualidade. O requisito para tanto é a identificação da intenção das partes vincularem-se atemporalmente<sup>433</sup>.

A onerosidade é a dimensão econômica da relação de emprego, em que a força de trabalho colocada à disposição do empregador tem uma correspondência pecuniária, que é o salário. Esse elemento fático-jurídico deve ser analisado sob a perspectiva do trabalhador e apresenta um plano objetivo e outro subjetivo. O primeiro ocorre pelo pagamento de valores destinados a remunerar o trabalhador pelas atividades executadas. O segundo, pela intenção econômica das partes, especialmente do prestador de serviços, relacionada às tarefas desenvolvidas em benefício do empregador<sup>434</sup>.

A subordinação, como já mencionado, é o elemento fático-jurídico mais importante na caracterização da relação de emprego. Maurício Godinho Delgado define-a como a “situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços”<sup>435</sup>.

O alcance do conceito de subordinação foi alterado conforme ocorreram transformações na organização da produção. Nesse sentido, aponta-se para a existência de três dimensões do fenômeno – clássica, objetiva ou estrutural –, que se complementam harmonicamente e permitem uma compreensão mais ampla do fenômeno da subordinação na atual organização da produção<sup>436</sup>.

A subordinação clássica (ou tradicional) é a que se manifesta pela intensidade e pela forma direta que o empregador controla e gerencia as atividades dos empregados. Em geral, há constante emissão de ordens para os empregados, determina-se um horário de trabalho rígido e fixo e as atividades laborais são feitas sob vigilância e controle imediatos do empregador. Trata-se da dimensão que, sob uma perspectiva histórica, deu os primeiros contornos da subordinação nas relações de emprego, sendo que atualmente ainda é sua expressão mais comum<sup>437</sup>.

A subordinação objetiva é a que enfoca a integração do trabalhador e a relevância de suas atividades dentro dos objetivos empresariais. Verifica-se como a

---

<sup>433</sup> SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Relação de emprego e Direito do Trabalho*: no contexto da ampliação da competência da Justiça do Trabalho. São Paulo: Editora LTr, 2007, p. 70.

<sup>434</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. cit., p. 345-347.

<sup>435</sup> Id. *Ibid.*, p. 349.

<sup>436</sup> Id. *Ibid.*, p. 352.

<sup>437</sup> Id. *Ibid.*, p. 352; PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009, p. 43.

prestação de trabalho, que ocorre de maneira coordenada ou colaborativa, integra-se e se incorpora na finalidade da empresa e faz parte da dinâmica geral do empregador. Nesse sentido, o trabalho realizado pelo empregado é central para se atingir os fins da empresa<sup>438</sup>.

A subordinação estrutural traduz a ideia de que o trabalhador está inserido na dinâmica da empresa e acolhe a estrutura da organização e funcionamento do empregador. Nesse caso, o desempenho de atividades vinculadas à finalidade do tomador de serviços e o recebimento de ordens diretas não são essenciais. O que ocupa papel central é a ligação estrutural à dinâmica operativa da empresa<sup>439</sup>.

Os elementos fático-jurídicos que geram maior controvérsia para se caracterizar a relação de emprego no capitalismo de plataforma são a não eventualidade e a subordinação, que serão analisados a seguir a partir das perspectivas do trabalho sob demanda por meio de aplicativos e do *crowdwork*.

#### 2.1.1.1. A não eventualidade no capitalismo de plataforma

A constatação da não eventualidade nas relações de trabalho no capitalismo de plataforma depende da teoria enfocada para analisar o desenvolvimento da atividade executada pelo trabalhador em favor da empresa. Apesar da polêmica a respeito da possibilidade de identificar esse elemento fático-jurídico no trabalho nas plataformas digitais, a produção doutrinária sobre o tema é menor.

Elena Gramano coloca que há empresas proprietárias de plataformas digitais que impõem aos trabalhadores cláusulas contratuais que preveem um número mínimo de tarefas que devem executar e de tempo que devem permanecer disponíveis semanalmente como condição de manterem o acesso às ofertas de trabalho. A falta da não eventualidade afasta a identificação do vínculo empregatício. Contudo, a obrigação de estar disponível deve levar em consideração se as atividades executadas são ocasionais ou não, independentemente de serem contínuas ou fragmentadas. Esse elemento fático-jurídico é constatado nos casos das relações de trabalho que perduram no tempo, em que o trabalhador se coloca à disposição da empresa de forma contínua<sup>440</sup>.

---

<sup>438</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. cit., p. 352; PORTO, Lorena Vasconcelos. op. cit., p. 69-71.

<sup>439</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. cit., p. 352.

<sup>440</sup> GRAMANO, Elena. *Contribución al debate sobre trabajo y gig-economy a la luz del ordenamiento jurídico italiano*. Jan. 2018. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=3109481>. Acesso em: 25 jan. 2018.

Maria Cecília Alves Pinto afirma que o fato de as tarefas realizadas pelos trabalhadores não ocorrerem no espaço físico da empresa torna mais complexa a identificação dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego. Os novos métodos de gestão de mão de obra, baseados na tecnologia da informação e comunicação, dificultam a subsunção da situação fática laboral ao conceito previsto nos arts. 2º e 3º da CLT. Deve-se combinar as teorias dos fins da empresa e da fixação jurídica, sendo que a prestação de serviços em prol de uma pessoa natural ou jurídica determinada, em que essa atividade esteja inserida no padrão dos fins normais da empresa proprietária de plataforma, permite aferir a não eventualidade<sup>441</sup>. Além da adoção da referida combinação, afirma que há necessidade de

atentar à forma subordinativa ou não da prestação laboral, à condição social de biscoiteiro do prestador, que denuncia autonomia negocial, à real existência de ajuste prévio ou não da natureza da prestação e também à preponderância ou não do resultado a ser alcançado pelo trabalho e não deste como pura atividade. O objetivo é ampliar as hipóteses em que o trabalho é reputado não eventual, tudo para que o trabalhador, pessoa física, possa usufruir do rol de direitos e garantias trabalhistas, assegurados pela legislação<sup>442</sup>.

Analisando especificamente o caso da Uber, José Carlos de Carvalho Baboin aponta que a empresa não determinar horários de seus trabalhadores pode levar à conclusão de que inexistente o elemento fático-jurídico da não eventualidade. Contudo, ressalta que a regra é a habitualidade dos motoristas na prestação de serviços, sendo a ausência do referido elemento investigada no caso concreto. Ainda, afirma que a Uber monitora o horário de trabalho de todos os motoristas<sup>443</sup>.

O autor aponta que a construção doutrinária trabalhista acerca da não eventualidade não demanda horários fixos ou predeterminados ou a execução diária de atividades. Identificado o ânimo de permanência do motorista, por período indeterminado e em tarefas vinculadas à finalidade da empresa, constata-se a não eventualidade. De qualquer forma, o tema é melhor compreendido quando

---

<sup>441</sup> PINTO, Maria Cecília Alves. As novas ferramentas tecnológicas de gestão de mão de obra e a necessária releitura do elemento fático-jurídico da não eventualidade na relação de emprego. 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, p. 203.

<sup>442</sup> Id. *Ibid.*, p. 204.

<sup>443</sup> BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso “Uber”. *Revista da LTr*, v. 81, n. 3, p. 336, Mar. 2017.

estudado em conjunto com a subordinação, uma vez que o horário de trabalho dos motoristas se vincula à modalidade de controle exercida pelas empresas proprietárias de plataformas<sup>444</sup>.

Keith Cunningham-Parmeter entende que a determinação de horários de trabalho é contraditória na Uber. Se por um lado os motoristas têm liberdade de opção para dirigir nos horários que escolhem, assim que começam a trabalhar, a empresa espera que as tarefas oferecidas sejam aceitas, desativando os trabalhadores que tiverem um grau de rejeição acima do admitido pela Uber – o que está longe de representar um poder de gerenciar a sua própria atividade<sup>445</sup>.

Bruno Alves Rodrigues afirma que a não eventualidade é o elemento fático-jurídico que determina a existência ou não da relação de emprego entre o motorista e a Uber, tendo em vista que presentes os demais. Sendo assim, a não eventualidade seria o único fator que exigiria a análise nos casos concretos para a caracterização do vínculo empregatício ou do trabalho autônomo<sup>446</sup>.

### 2.1.1.2. A subordinação no capitalismo de plataforma

A identificação da subordinação nas relações entre os trabalhadores e as empresas proprietárias de plataformas digitais varia de acordo com a perspectiva que se adota do conceito. Existe uma tendência na doutrina em analisar o fenômeno sob um viés expansionista da subordinação, enfatizando o papel que o algoritmo desempenha no modelo de negócio. Contudo, algumas abordagens adotam posturas mais conservadoras ao utilizar somente a dimensão clássica da subordinação para estudar as relações de trabalho no capitalismo de plataforma.

Hugo Fernández Brignoni afirma que o caso dos trabalhadores integrados na organização das empresas proprietárias de plataformas digitais, em um contexto no qual não tomam decisões sobre o funcionamento dos negócios, deve ser analisado sob um viés interpretativo elástico e criativo da subordinação. Características que historicamente fizeram parte da configuração da subordinação, como a determinação dos horários de trabalho pelo empregador, deixam de ser relevantes e outras passam a ocupar centralidade<sup>447</sup>.

---

<sup>444</sup> BABOIN, José Carlos de Carvalho. op. cit., p. 336-337.

<sup>445</sup> CUNNINGHAM-PARMETER, Keith. op. cit., p. 1673.

<sup>446</sup> RODRIGUES, Bruno Alves. A relação de emprego no serviço de transporte de passageiros ofertado por intermédio de plataforma eletrônica. *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, p. 217.

<sup>447</sup> BRIGNONI, Hugo Fernández. op. cit., p. 46-47.

Os novos parâmetros da organização da produção no capitalismo de plataforma abrem espaço para que a interpretação do conceito de subordinação seja feita com base em três critérios: (i) expansivo, em conformidade com o princípio protetivo, para que a regra do Direito do Trabalho seja a tutela do trabalhador; (ii) adequação aos fatos, em linha com o princípio da primazia da realidade, para que a dinâmica da relação laboral seja captada com a maior precisão possível; (iii) complementação pelo conceito de dependência econômica<sup>448</sup>.

Rodrigo de Lacerda Carelli coloca que o capitalismo de plataforma é centrado no algoritmo, responsável por garantir que os objetivos da empresa sejam alcançados. Esse mecanismo é reprogramado constantemente a partir do desenvolvimento da atividade e molda as tarefas feitas pelos trabalhadores sem a necessidade de intervenção direta do empregador. A liberdade que os empregados teriam nesse modelo é fictícia, dado que respondem aos comandos do algoritmo. Nesse sentido, os trabalhadores têm uma autonomia na subordinação e são controlados por programação ou algoritmos<sup>449</sup>.

A subordinação no capitalismo de plataforma é caracterizada pelo controle por sanções e premiações (ou *sticks and carrots*), em que os trabalhadores que seguem a programação estabelecida pelo algoritmo são recompensados, ao passo que a inobservância pode ocasionar punição e exclusão da plataforma<sup>450</sup>.

Uma das características da organização do trabalho nesse novo modelo, que é a constante insegurança econômica dos trabalhadores, facilita o controle das atividades e leva a um cenário de mobilização total, em que a mão de obra deve estar permanentemente disponível<sup>451</sup>.

Outro fator que compõe o controle por programação (ou por algoritmos) no capitalismo de plataforma é a avaliação do cumprimento dos objetivos, em que as atividades dos trabalhadores são examinadas qualitativa e quantitativamente. Trata-se de um meio de reforçar a ideia da autonomia dos trabalhadores, uma vez que não importaria quando e como as tarefas são realizadas, desde que atendidas as metas empresariais<sup>452</sup>.

---

<sup>448</sup> BRIGNONI, Hugo Fernández. op. cit., p. 47.

<sup>449</sup> 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, p. 141.

<sup>450</sup> Id. Ibid., p. 141-142.

<sup>451</sup> Id. Ibid., p. 142.

<sup>452</sup> Id. Ibid., p. 141-142.



Nesse cenário, a relação entre os trabalhadores e as empresas proprietárias de plataformas gira em torno da ideia de aliança. Há uma refeudalização das relações, exigindo um engajamento maior do trabalhador, que não aguarda mais ordens diretas do empregador em um dado tempo e local, mas tem que se mobilizar para a consecução de resultados que lhe são impostos e se submeter a avaliações em razão de seu desempenho<sup>453</sup>.

Elizabeth Tippet afirma que as empresas proprietárias de plataformas digitais exercem controle por meio de algoritmos, que são regras de *software*. Segundo a autora, essas regras atuam como arquiteturas físicas e podem condicionar o comportamento dos trabalhadores, viabilizando ou impedindo determinadas práticas. Para se analisar a dimensão do controle nas atividades dos trabalhadores, é necessário compreender o funcionamento do *software*<sup>454</sup>.

Para tanto, as regras do *software* precisam ser entendidas como decisões gerenciais. O seu desenho e as limitações que estabelece não são obras do acaso, mas políticas empresariais tomadas com o objetivo de maximizar os lucros. Se os algoritmos impõem preços, fixam notas mínimas para os trabalhadores permanecerem nas empresas, não permitem a comunicação fora da plataforma entre trabalhadores e clientes e sancionam os trabalhadores que não aceitam tarefas que são oferecidas, fica evidente que estão aplicando políticas da empresa<sup>455</sup>.

Daniela Muradas Reis e Eugênio Delmaestro Corassa compartilham a compreensão a respeito da importância do algoritmo na maneira pela qual se dá a organização da produção. A tecnologia da informação e comunicação permite às empresas proprietárias de plataformas terem acesso a um grande contingente de trabalhadores sem a necessidade de contato direto para organizar a atividade e verificarem o desempenho do trabalho por meio das opiniões dos seus clientes. O algoritmo, a partir de todas as informações que lhe são apresentadas, é capaz de direcionar as tarefas aos trabalhadores. É esse cenário que configura a subordinação por algoritmos<sup>456</sup>.

---

<sup>453</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. cit., p. 141-142.

<sup>454</sup> TIPPET, Elizabeth. Employee classification in the sharing economy. In: DAVIDSON, Nestor; INFRANCA, John; FINCK, Michèle. (Eds.). *The Cambridge handbook of law and regulation of the sharing economy*. New York: Cambridge University Press, 2018, p. 302.

<sup>455</sup> Id. Ibid., p. 303.

<sup>456</sup> REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. 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, p. 164.

Esse instrumento, ao sistematizar informações e dados para conformar o trabalho humano, expressa o poder de direção do empregador. Não se deve perder de vista que os algoritmos gerenciam os resultados desejados pelas empresas proprietárias de plataformas por meio de comandos estabelecidos conforme decisões empresariais. Ou seja, manuseiam uma grande quantidade de dados, o que lhes permite moldar continuamente o comportamento dos trabalhadores e, assim, alcançar as suas metas<sup>457</sup>.

Ainda, o uso de sistemas integrados de informação pelas empresas coloca os seus consumidores em posição de avaliar as atividades realizadas pelos trabalhadores, o que configura a expansão das possibilidades de controle do trabalho<sup>458</sup>.

José Eduardo de Resende Chaves Júnior, Marcus Menezes Barberino Mendes e Murilo Carvalho Sampaio Oliveira analisam a subordinação no capitalismo de plataforma a partir das mudanças na organização da produção. Do século XIX até a primeira metade do século XX, houve a busca de disciplinar a mão de obra em um modelo rígido de trabalho na linha de produção, centrada na vigilância. As características desse cenário são: tempo analógico e linear, relações de trabalho estáveis e duráveis e captura do tempo de trabalho e da produtividade dos trabalhadores. A subordinação clássica é a tradução jurídica da vigilância no contrato de trabalho<sup>459</sup>.

As mudanças na organização da produção a partir dos anos 1970, levaram a uma procura pelo controle da mão de obra. Há uma potencialização da flexibilização de diversos fatores de produção, dentre eles o trabalho. As características nesse período são: tempo digital e real, relações de trabalho precárias e descartáveis e captura das externalidades positivas de rede (como os conhecimentos produzidos pelas coletividades). A alienidade reticular é a expressão jurídica do controle da mão de obra<sup>460</sup>.

Os autores definem a alienidade reticular como um modo originário de aquisição de propriedade por um ser distinto daquele que trabalha, em um contexto de produção em rede. Deve-se focar a condição de trabalho por conta alheia

---

<sup>457</sup> REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro. op. cit., p. 164.

<sup>458</sup> Id. Ibid., p. 164-165.

<sup>459</sup> CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. 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, p. 170-172.

<sup>460</sup> Id. Ibid., p. 172-173.

para se caracterizar o vínculo de emprego quando há produção flexível, em que organizações elásticas têm a capacidade de operar em um cenário produtivo fragmentado sem qualquer prejuízo. Nesse sentido, considerando que o capitalismo de plataforma exacerba as características da organização da produção em rede, entende-se que a identificação da relação de emprego não deve ter como norte a subordinação, mas a alienidade reticular<sup>461</sup>.

### **2.1.1.3. Uber**

O estudo e a análise da existência de vínculo empregatício entre motoristas e a Uber têm suscitado distintos posicionamentos, tanto na doutrina como na jurisprudência trabalhista. A dinâmica do trabalho, que não é a corriqueira no cotidiano laboral, contribui para que o exame dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego esteja em construção.

Guy Davidov trata da relação de trabalho entre os motoristas e a Uber pela perspectiva da abordagem teleológica do Direito do Trabalho, em que problemas que não podem ser resolvidos pela interpretação jurídica e demandam alterações legislativas são expostos. Novas formas de trabalho, como as que emergem no capitalismo de plataforma, não devem ser analisadas a partir da comparação com as formas tradicionais, mas sob a perspectiva da necessidade de aplicação do Direito do Trabalho e levando em conta os seus objetivos. O autor coloca que a definição de quem é empregado deve considerar subordinação e dependência e a caracterização da relação de emprego deve ocorrer por meio de um balançamento entre as duas figuras: quanto mais se identifique a dependência do empregado em face de uma empresa, menos haverá necessidade de demonstrar a subordinação e vice-versa. Ainda, mesmo nos casos em que não exista subordinação, mas se identifique dependência, é possível classificar os trabalhadores em uma categoria intermediária e prever determinados direitos<sup>462</sup>.

O autor entende que os motoristas da Uber são empregados. Ao analisar a subordinação, aponta que: (i) a tecnologia e o sistema de avaliação permitem que os trabalhadores tenham o seu desempenho monitorado; (ii) existem regras da empresa sobre como prestar o serviço para os clientes; (iii) os motoristas prestam serviço da Uber para os clientes da Uber e em benefício da Uber, o que indica a integração dos trabalhadores na organização da empresa; (iv) há

---

<sup>461</sup> CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. op. cit., p. 174-175.

<sup>462</sup> DAVIDOV, Guy. The status of Uber drivers: a purposive approach. *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, v. 6, n. 1-2, p. 9-11, Nov. 2017.

um espaço para os motoristas determinarem o seu horário de trabalho. Ainda que o último aspecto seja relevante, não é suficiente para afastar a caracterização da subordinação<sup>463</sup>.

Em relação à dependência, o autor afirma que: (i) a empresa estabelece o valor da corrida e a remuneração do motorista de forma unilateral; (ii) os trabalhadores conseguem modular os seus ganhos somente pela quantidade de horas trabalhadas; (iii) os motoristas não têm controle das decisões sobre o modelo de negócios; (iv) o carro é propriedade do trabalhador; (v) há trabalhadores que dirigem em tempo integral e em tempo parcial. Considerando todos os elementos, há fortes sinais de dependência econômica dos motoristas<sup>464</sup>.

Jennifer Pinsof afirma que as características do trabalho dos motoristas da Uber apontam para a existência de relação de emprego, o que ocorre pelo controle das atividades dos trabalhadores. Em relação à supervisão, além da imposição de padrões de conduta e do sistema de avaliações, destaca que a empresa fixa o método de pagamento dos trabalhadores e pode realizar dispensas sem justa causa, o que geralmente é feito quando o motorista tem notas abaixo do que a Uber estabelece como critério para permanência. Além disso, o fato de tratar-se de uma empresa de transporte e do negócio não ser viável sem o trabalho dos motoristas, demonstra como os trabalhadores estão integrados na estrutura da empresa. Finalmente, menciona que apesar dos motoristas serem proprietários de seus veículos, a empresa estabelece os requisitos dos carros que os trabalhadores podem usar e os auxilia no financiamento ou locação de veículos<sup>465</sup>.

Rodrigo de Lacerda Carelli afirma que a Uber se enquadra na organização do trabalho por comandos. Há uma aliança neofeudal, identificada na suposta relação de parceria, em que os motoristas teriam liberdade para determinar os seus horários de trabalho. Contudo, isso é negado na medida em que existe a obrigação de cumprir objetivos traçados pela Uber. Aqui, teríamos a autonomia na subordinação<sup>466</sup>.

O controle dos trabalhadores ocorre por meio do algoritmo da empresa, que os aloca conforme a demanda, por meio do preço dinâmico, e fixa o preço das corridas. Esse último aspecto é relevante, dado que permite o controle do mercado e

---

<sup>463</sup> DAVIDOV, Guy. op. cit., p. 11-12.

<sup>464</sup> Id. Ibid., p. 13-14.

<sup>465</sup> PINSOFF, Jennifer. A New Take on an Old Problem: Employee Misclassification in the Modern Gig-Economy Notes. *Michigan Telecommunications and Technology Law Review*, v. 22, p. 355-364, 2016.

<sup>466</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. cit., p. 142.

do tempo de trabalho pelo preço, fazendo os motoristas terem de trabalhar muitas horas para terem obterem remuneração necessária para sobrevivência<sup>467</sup>.

O controle por meio do sistema de premiações e sanções expressa-se, na Uber, de duas formas: (i) oferecendo incentivos financeiros para os trabalhadores dirigirem em momentos de maior demanda, como o preço dinâmico e quando estabelecem bônus para quem trabalhar em dias que a empresa prevê maior quantidade de pedidos por corridas; (ii) utilizando as notas dadas pelos passageiros, cujo critério é a propaganda que a Uber faz do serviço que comercializa, para avaliar o trabalho dos motoristas e suspender ou excluir aqueles cujo desempenho fica abaixo do mínimo esperado pela empresa<sup>468</sup>.

O autor entende que o controle por programação adotado pela Uber é possível de ser tratado pelo Direito do Trabalho brasileiro. Os arts. 2º e 3º da CLT não falam que o trabalhador deve receber ordens ou da subordinação clássica. O que a CLT aponta é a direção do trabalho e a realização do trabalho “sob dependência” do empregador, o que se identifica no controle por programação. Ainda, reforça essa posição a equiparação dos meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão de trabalho alheio, previsto no parágrafo único do art. 6º da CLT<sup>469</sup>.

José Carlos de Carvalho Baboin analisa a subordinação dos motoristas da Uber tendo em vista as três dimensões do fenômeno já abordadas. O primeiro aspecto da subordinação é identificado na determinação do comportamento dos trabalhadores quando estão realizando as corridas, como a imposição de características do vestuário, a sugestão de ofertar água e balas para os passageiros, a indicação em envidar esforços para que a viagem seja a melhor possível e a proibição de veicular propagandas nos carros, de combinar viagens com os passageiros fora do aplicativo e de instalar de câmeras nos veículos<sup>470</sup>.

Outros elementos que apontam para a subordinação são: (i) a forma de remuneração é determinada pela empresa, num quadro em que o motorista não tem qualquer possibilidade de influir no valor do preço da corrida, e o pagamento é feito semanalmente; (ii) a Uber exclui motoristas da plataforma que recebem notas baixas dos passageiros, sendo que a avaliação é feita a partir de parâmetros estabelecidos pela empresa; (iii) a Uber gerencia os conflitos que existem entre

---

<sup>467</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. cit., p. 142-143.

<sup>468</sup> Id. Ibid., p. 143-144.

<sup>469</sup> Id. Ibid., p. 144-145.

<sup>470</sup> BABOIN, José Carlos de Carvalho. op. cit., p. 338.

clientes e trabalhadores; (iv) a falta de controle do horário de trabalho dos motoristas é atenuada pelo fato da jornada ser imposta pela realidade social, especialmente daqueles que são economicamente dependentes; (v) há gerenciamento da mão de obra por meio do algoritmo, especialmente pelo preço dinâmico<sup>471</sup>.

O autor defende ser possível identificar as três dimensões da subordinação no trabalho dos motoristas na Uber:

Seja porque recebe inúmeras ordens e é controlado em sua prestação laboral, nos termos da visão clássica, seja porque está inerentemente integrado nas atividades elementares da empresa, conforme a teoria objetiva, ou ainda, nos termos da teoria estrutural, por estar inserido na dinâmica estrutural da Uber<sup>472</sup>.

Recentemente, o Poder Judiciário Trabalhista passou a ser demandado para analisar o status dos motoristas da Uber no Brasil. Até julho de 2018, foram identificadas 137 reclamações trabalhistas requerendo o reconhecimento do vínculo empregatício em todo o país. Destas, 42 tiveram sentenças proferidas, sendo que 38 foram improcedentes e 4, procedentes, nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) da 1ª, 2ª e 3ª Região. No âmbito dos TRTs, foram proferidos 17 acórdãos, em que somente um foi favorável ao trabalhador, no TRT da 2ª Região<sup>473</sup>. Apesar de os números estarem sistematizados até julho de 2018, levamos em consideração algumas decisões proferidas em 2019 e 2020 em nossa análise.

As decisões judiciais que entenderam existir subordinação retomam argumentos apresentados pelos autores mencionados acima e apontaram que: (i) há subordinação clássica, dado que o trabalhador é submetido a controles contínuos e a ordens na execução de suas tarefas, deve observar os regramentos sobre o comportamento e sujeitar-se ao sistema de avaliação dos motoristas, além de ter que aceitar um elevado número de corridas quando está conectado, sob pena de suspensão; (ii) há subordinação objetiva, uma vez que o motorista realiza os objetivos sociais da empresa; (iii) há subordinação estrutural, uma vez que o trabalhador é inserido na organização, estrutura e dinâmica da empresa, caso

---

<sup>471</sup> BABOIN, José Carlos de Carvalho. op. cit., p. 338-342.

<sup>472</sup> Id. Ibid., p. 342.

<sup>473</sup> LEME, Ana Carolina Reis Paes. *Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber*. 2018. 157f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal de Minas Gerais, 2018, p. 90-91. Apesar da predominância de decisões improcedentes que requisitaram o reconhecimento de vínculo empregatício, a autora aponta que no TRT da 3ª Região, a plataforma adotou a estratégia de celebrar acordos judiciais em reclamações individuais em que se considerava que o juiz ou o desembargador teria propensão a acolher a tese do empregado e deferir o pedido de vínculo de emprego (Id. Ibid., p. 102-104).

contrário teria poder de negociar para dispor diretamente com os passageiros quanto às condições do serviço; (iv) o empreendimento é da empresa proprietária da plataforma, que estabelece o valor das corridas, e não do trabalhador; (v) o fato de a Uber não determinar os horários de trabalho não ocupa tanta relevância, na medida em que existe participação integrativa do trabalhador na atividade da empresa<sup>474</sup>.

Em relação aos outros elementos fáticos da relação de emprego, as decisões que reconheceram o vínculo empregatício apontaram que: (i) há necessidade de o trabalhador se registrar na Uber para prestar serviço, demonstrando o elemento pessoa natural; (ii) o estabelecimento de requisitos mínimos para o motorista se cadastrar na Uber aponta para a pessoalidade; (iii) a empresa realizar os pagamentos aos trabalhadores, os motoristas desempenharem a atividade na expectativa de serem remunerados e a Uber fixar os preços das corridas e as formas de pagamento indicam a onerosidade; (iv) a partir da teoria dos fins do empreendimento, os trabalhadores estão inseridos nas atividades habituais da empresa, além de que para os motoristas profissionais empregados não há necessidade de fixar horários de início e término da jornada e existem maneiras veladas de fazer com que os trabalhadores fiquem disponíveis para dirigir, sendo que todas essas características apontam para a não eventualidade<sup>475</sup>.

Ainda, há sentença que reconheceu a relação de emprego e apontou a existência de contrato de trabalho intermitente, nos termos do art. 443, § 3º da CLT. Identificou-se o exercício de controle da Uber sobre o trabalho do motorista e apontou-se que a possibilidade de o trabalhador escolher aceitar ou não a oferta de corrida é um fato modificativo e não extintivo da relação de emprego<sup>476</sup>.

Por outro lado, as decisões que não identificaram subordinação destacaram que: (i) as regras de atendimento aos clientes não passam de meras sugestões; (ii) o trabalhador pode decidir quando dirige e não existe fiscalização da sua

---

<sup>474</sup> Para a apresentação dos argumentos utilizados em decisões que identificaram a subordinação dos trabalhadores, foram analisadas as sentenças dos processos 0011359-34.2016.5.03.0112, 1001492-33.2016.5.02.0013, 1000123-89.2017.5.02.0038 e 0100351-05.2017.5.01.0075.

<sup>475</sup> Para a apresentação dos argumentos utilizados em decisões que reconheceram o vínculo de emprego, foram analisadas as sentenças e acórdãos dos processos 0011359-34.2016.5.03.0112, 0001995-46.2016.5.10.0111, 0010729-56.2017.5.03.0010, 1001574-25.2016.5.02.0026, 1000123-89.2017.5.02.00380 e 0011863-62.2016.5.03.0137 e a pesquisa realizada por Carolina Bonemer Cury (CURY, Carolina Bonemer. *Contemporaneidade e direito do trabalho: os motoristas de Uber e os marcos regulatórios brasileiros*. 2019. 97f. Tese de Conclusão de Curso. Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2019, p. 51-56).

<sup>476</sup> Trata-se especificamente da sentença prolatada no processo 0011098-61-2019.5.03.0113.



atividade; (iii) o procedimento determinado para a execução do trabalho tem o objetivo de evitar a prática de irregularidades pelos motoristas, não existindo poder diretivo e não havendo a emissão de ordens diretas; (iv) o motorista assume os riscos do negócio, dado que todos os custos exigidos para a prestação do serviço são de sua responsabilidade; (v) a precificação das corridas pela Uber não é indício de relação de emprego, dado que isso também ocorre em outros contratos, como na representação comercial; (vi) a Uber é uma plataforma que conecta os passageiros aos motoristas cadastrados no aplicativo<sup>477</sup>.

No tocante aos demais elementos fático-jurídicos da relação de emprego, as decisões que não reconheceram o vínculo empregatício indicaram que: (i) a possibilidade de pessoas jurídicas se registrarem para prestarem serviço denota ausência de pessoa natural; (ii) a permissão para que mais de um motorista dirija o mesmo veículo e a ausência de processo de admissão implicam falta de pessoalidade; (iii) a Uber somente intermedia o pagamento de seu cliente ao motorista, retirando a onerosidade da relação empresa-trabalhador; (iv) a autonomia para optar quando trabalhar, a falta de ingerência da Uber e a inexistência de habitualidade culminam na ausência da não eventualidade<sup>478</sup>.

Há duas decisões recentes que merecem destaque. A primeira, proferida pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ), trata do conflito de competência n. 164.544, em razão de demanda para julgar pedido de danos materiais e morais diante da desativação de conta de motorista da Uber. Não houve alegação de existência de vínculo empregatício pelo trabalhador. Apesar do conteúdo do caso concreto, o Ministro Moura Ribeiro afirmou “os motoristas de aplicativo não mantêm relação hierárquica com a empresa UBER porque seus serviços são prestados de forma eventual, sem horários pré-estabelecidos e não recebem salário fixo, o que descaracteriza o vínculo empregatício entre as partes”. O acórdão foi objeto de críticas, pois somente a Justiça do Trabalho tem competência para apreciar pedidos sobre a existência da relação de emprego, o reconhecimento de vínculo

---

<sup>477</sup> Para a apresentação dos argumentos utilizados em decisões que não identificaram a subordinação dos trabalhadores, foram analisadas as sentenças e acórdãos dos processos 0011359-34.2016.5.03.0112, 0001995-46.2016.5.10.0111, 0010729-56.2017.5.03.0010, 1001574-25.2016.5.02.0026, 1000123-89.2017.5.02.00380 e 0011863-62.2016.5.03.0137.

<sup>478</sup> Para a apresentação dos argumentos utilizados em decisões que não reconheceram o vínculo de emprego, foram analisadas as sentenças e acórdãos dos processos 0011359-34.2016.5.03.0112, 0001995-46.2016.5.10.0111, 0010729-56.2017.5.03.0010, 1001574-25.2016.5.02.0026, 1000123-89.2017.5.02.00380 e 0011863-62.2016.5.03.0137 e a pesquisa realizada por Carolina Bonemer Cury (Id. *Ibid.*, p. 51-56).

deveria passar pelo devido processo legal e a decisão trata de temas que demandam instrução processual, o que ainda não tinha ocorrido<sup>479</sup>.

A segunda, proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), não reconheceu o vínculo empregatício. O principal argumento adotado pela 5ª Turma foi a existência de “ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender no dia”. É a primeira e – até o momento – única decisão do TST sobre o tema. No julgamento, o Ministro Douglas Alencar afirmou que os motoristas da Uber merecem proteção social. Contudo, para que isso ocorra, “é preciso que haja uma inovação legislativa urgente”<sup>480</sup>.

O Ministério Público do Trabalho (MPT), por meio do Grupo de Estudos “Uber” da Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes na Relação de Trabalho (CONAFRET), elaborou estudo sobre as relações de trabalho na empresa que dá nome ao Grupo, com o objetivo de oferecer subsídios às investigações que analisam a existência de vínculo empregatício dos motoristas com a Uber. O MPT adota posicionamento na linha exposta por Rodrigo de Lacerda Carelli, em que há um controle por programação (ou por comandos ou por algoritmo), em que se passa da ficção do trabalhador-mercadoria dos trinta anos gloriosos para a ficção do trabalhador-livre do capitalismo de plataforma<sup>481</sup>.

O MPT aponta que na Uber se identifica a mudança da forma, mas não da natureza das relações de trabalho:

de um lado as pessoas, travestidas em realidades intersubjetivas denominadas empresas, que detêm capital para investir na produção e serviços e b) do outro lado os demais indivíduos que têm somente o trabalho a ser utilizado e apropriado por essas realidades intersubjetivas para a realização de sua atividade econômica. A exploração dos segundos pelos primeiros continua a mesma<sup>482</sup>.

Segundo o entendimento do MPT, assim como Rodrigo de Lacerda Carelli, o ordenamento jurídico trabalhista tem instrumental para lidar com gerenciamento

---

<sup>479</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O terraplanismo jurídico, a Uber e o STJ. Jota, Brasília, 06 set. 2019. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-terraplanismo-juridico-a-uber-e-o-stj-06092019>. Acesso em: 04 abr. 2020.

<sup>480</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Uber: Quinta Turma afasta reconhecimento de vínculo empregatício de motorista. Brasília, 05 fev. 2020. Disponível em: [http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/25103977](http://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/25103977). Acesso em: 04 abr. 2020.

<sup>481</sup> MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Relatório conclusivo: Grupo de Estudos “GE Uber”. Brasília: MPT, 2017, p. 23.

<sup>482</sup> Id. *Ibid.*, p. 23-24.

da mão de obra da Uber pelo controle por programação, por meio dos arts. 2º, 3º e 6º da CLT<sup>483</sup>.

#### *2.1.1.4. Amazon Mechanical Turk*

A análise da relação entre a Amazon Mechanical Turk e os trabalhadores que atuam em sua plataforma é menos desenvolvida que no caso da Uber. Existem alguns estudos doutrinários sobre o tema, mas não foram identificadas decisões do Poder Judiciário sobre a existência de relação de emprego no Brasil.

Alex Felstiner afirma ser possível identificar sete aspectos em que a Mechanical Turk controla as atividades dos trabalhadores. Primeiramente, estabelece as cláusulas do acordo de participação unilateralmente e, em uma delas, fixa uma condição de trabalho central: a possibilidade de o tomador de serviços rejeitar o trabalho enviado pelo trabalhador e ficar com o seu produto, sem qualquer compensação. Em segundo lugar, é permitida a execução e emissão dos trabalhos somente na Mechanical Turk, o que aponta que a sua plataforma é o local exclusivo da troca comercial, não sendo admitida a contratação fora da AMT. Em terceiro, a Mechanical Turk exige que os trabalhadores abram mão da propriedade intelectual de todas as tarefas feitas na plataforma<sup>484</sup>.

Em quarto lugar, a AMT veda que os trabalhadores utilizem outros meios ou pessoas além de suas próprias capacidades para realizar as atividades assumidas perante os tomadores de serviços. Em quinto, o acordo de participação prevê a não extensão de benefícios que a Amazon ou os tomadores de serviço proveem aos seus empregados para os trabalhadores da AMT e isso cria obstáculos para que esses possam negociar melhorias na remuneração com os contratantes. Em sexto, a AMT impõe cláusula de arbitragem obrigatória e impossibilidade de arbitrar casos coletivos que se relacionem com questões do acordo de participação. Por fim, a Mechanical Turk detém o poder de excluir o trabalhador da plataforma<sup>485</sup>.

Em relação à supervisão do trabalho, a AMT possui vários instrumentos que permitem o acompanhamento das atividades desempenhadas pelos trabalhadores, como o histórico de tarefas aceitas e rejeitadas, o que serve como parâmetro para os tomadores de serviços. Nesse sentido, a supervisão é realizada pelos contratantes, e não pela empresa<sup>486</sup>.

---

<sup>483</sup> MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. op. cit., p. 28-31.

<sup>484</sup> FELSTINER, Alex. op. cit., p. 191-192.

<sup>485</sup> Id. Ibid., p. 192-194.

<sup>486</sup> Id. Ibid., p. 194.

No tocante à permanência na AMT, apesar das relações entre os tomadores e os prestadores de serviços serem geralmente esporádicas e de curto prazo, a relação entre a Mechanical Turk e os trabalhadores tende a ser mais extensa, com início assim que ocorre a aceitação dos termos e condições de uso. O trabalhador depende mais da Amazon do que de qualquer tomador, dado que é a AMT que mantém e promove a plataforma, além de viabilizar o trabalho e o seu pagamento<sup>487</sup>.

Sobre as tarifas e o método de pagamento, o valor das tarefas é estabelecido pelo tomador de serviços e a Mechanical Turk somente fixa o preço mínimo. Contudo, a Amazon controla o processo de remuneração, tendo em vista que exige o pagamento antecipado pelos tomadores das atividades solicitadas, além de reter os valores até que a tarefa seja finalizada e aceita. Ainda, a empresa estabelece que apenas os norte-americanos e indianos são remunerados em espécie, sendo que os trabalhadores das demais nacionalidades são pagos por meio de cupons da Amazon<sup>488</sup>.

Finalmente, o autor aponta que os trabalhadores são parte central do modelo de negócios da Amazon, uma vez que a AMT não seria comercialmente viável como espaço de *crowdsourcing* se não tivesse uma grande quantidade de prestadores de serviços cadastrados. O valor da Mechanical Turk para o mercado reside na enorme disponibilidade de mão de obra<sup>489</sup>.

Anna Ginès i Fabrellas identifica a existência de subordinação entre a Mechanical Turk e os trabalhadores pelas seguintes razões: (i) os termos do acordo de participação são impostos unilateralmente; (ii) as condições de pagamento são determinadas pela empresa; (iii) veda-se que os tomadores de serviço contratem os prestadores fora da AMT; (iv) os trabalhadores são avaliados pelos clientes da empresa, podendo ser excluídos de acordo com o seu desempenho; (v) a Mechanical Turk torna disponível as tarefas para os trabalhadores conforme o retrospecto laboral, o que influencia diretamente em suas capacidades de obterem ganhos<sup>490</sup>.

A autora ainda afirma que, apesar de os trabalhadores terem liberdade para determinar quando e quanto trabalharão, adotar meios próprios para realizar as atividades e auferir valores proporcionais às tarefas feitas, eles não dispõem de

---

<sup>487</sup> FELSTINER, Alex. op. cit., p. 195.

<sup>488</sup> Id. Ibid., p. 195-196.

<sup>489</sup> Id. Ibid., p. 196.

<sup>490</sup> FABRELLAS, Anna Ginès i. Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo: el caso de Amazon Mechanical Turk. *Revista Derecho y Empresa*, n. 6, p. 83, dez. 2016.

uma organização empresarial autônoma e própria e estão sujeitos ao controle e direção da AMT, uma vez que a empresa precisa conferir um mínimo de uniformidade para o serviço que oferta<sup>491</sup>.

### 2.1.2. Trabalho autônomo

O trabalho autônomo é geralmente apontado como a antítese do trabalho subordinado e, portanto, da relação de emprego. Trata-se de relação em que os laços entre o tomador de serviços e o trabalhador são mais fracos. É um modo de prestação do trabalho com origens no direito romano e que foi se desenvolvendo ao longo da história, adaptando-se aos modos de produção predominantes em cada época<sup>492</sup>.

No Brasil, o trabalho autônomo é regulado pelo Código Civil, nos arts. 593 a 609. O tratamento da matéria não é minucioso. O art. 593 limita-se a estabelecer que “a prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, rege-se pelas disposições deste Capítulo”. Ou seja, o Código Civil define o escopo do trabalho autônomo a partir de tudo o que não for relação de emprego ou forma de trabalho regulada por legislação especial. As demais disposições do Código Civil tratam do objeto da contratação, forma contratual e de remuneração, tempo de duração e meios e consequências da extinção do contrato.

O art. 442-B da CLT, introduzido pela Lei n. 13.467/17, estabelece que “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”.

A Lei n. 8.213/91, ao estabelecer os segurados obrigatórios da Previdência Social, oferece uma definição legal de trabalhador autônomo quando trata de “quem presta serviço de natureza urbana ou rural, em caráter eventual, a uma ou mais pessoas, sem relação de emprego” (art. 11, V, g) e “a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não” (art. 11, V, h). Um rol exemplificativo de trabalhadores autônomos está no art. 9º, V do Decreto n. 3.048/99<sup>493</sup>.

O trabalho autônomo é o desenvolvido por pessoa que realiza tarefa por conta própria, estabelece a si mesma as condições de trabalho e assume os riscos

---

<sup>491</sup> FABRELLAS, Anna Ginès i. op. cit., p. 83.

<sup>492</sup> SILVA, Otavio Pinto e. *Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2004, p. 41-42.

<sup>493</sup> Id. *Ibid.*, p. 50.

da atividade. O trabalho é realizado de forma independente e viabilizado por uma estrutura empresarial gerenciada pelo prestador de serviço. Nelson Mannrich aponta como características do trabalhador autônomo: (i) personalidade; (ii) autonomia; (iii) exercício de atividade econômica; (iv) habitualidade; (v) estrutura empresarial; (vi) independência econômica e técnica, ainda que relativas. Há algumas atividades em que se contrata autônomos com maior frequência: as que demandam conhecimento específico para executá-las, as que servem para adaptação conjuntural de empresas para incrementar a competitividade, as que exigem especialidade em tecnologia da informação e comunicação, as centradas no trabalho intelectual e as que envolvem terceirização<sup>494</sup>.

Otávio Pinto e Silva afirma que o conceito de trabalho autônomo pode ser explicado conforme o aspecto que se queira ressaltar. No tocante ao trabalho por conta própria, o destaque recai no fato de os rendimentos da atividade realizada ficarem somente para o trabalhador. Sobre a assunção do risco, ressalta-se que o trabalhador auferir os lucros ou assumir os prejuízos conforme o sucesso ou fracasso da atividade, o que também é uma característica do conceito legal de empregador. Em relação ao modo de execução do trabalho, verifica-se que o autônomo define como e quando a tarefa será realizada e o seu preço, inexistindo fiscalização do tomador dos serviços<sup>495</sup>.

Há tentativas de explicar o trabalho autônomo pela finalidade da prestação dos serviços, pelo resultado do trabalho e pela propriedade dos instrumentos de trabalho. Contudo, todas são insuficientes para tratar desta categoria. No primeiro caso, a distinção entre obrigação de meio e obrigação de resultado para se associar essa ao trabalho autônomo é insuficiente, dado que há situações em que se contrata trabalhador para o desempenho de uma tarefa com qualidade, na qual o resultado tem importância secundária. No segundo, a associação exclusiva entre resultado imediato e trabalho autônomo não representa adequadamente o que se passa no cotidiano, sendo um critério impreciso. No terceiro, apesar de se constatar que grande parte dos autônomos são proprietários dos instrumentos necessários para a prestação do serviço, isso não é característica exclusiva desses trabalhadores, uma vez ser possível que os empregados utilizem suas próprias ferramentas, máquinas ou equipamentos para execução de suas tarefas<sup>496</sup>.

---

<sup>494</sup> MANNRICH, Nelson. Reinventando o Direito do Trabalho: novas dimensões do trabalho autônomo. cit., p. 235.

<sup>495</sup> SILVA, Otávio Pinto e. op. cit., p. 43-49.

<sup>496</sup> Id. Ibid., p. 45-48.

Finalmente, destacamos que o art. 442-B da CLT insinua ser possível a contratação do trabalho autônomo que seja exclusivo e contínuo. A leitura do artigo sugere a tentativa de, por meio de lei, afastar o reconhecimento do vínculo empregatício entre o tomador de serviços e o trabalhador contratado como autônomo.

A iniciativa não é criativa: o mesmo ocorreu com a inserção do parágrafo único do art. 442 da CLT pela Lei n. 8.949/94 e a tentativa de inviabilizar o vínculo empregatício entre a cooperativa e o cooperado. Nesse caso, os tribunais trabalhistas continuaram declarando o vínculo empregatício entre o trabalhador e a cooperativa quando presentes os elementos fático-jurídicos dos arts. 2º e 3º da CLT. Não há motivo para se comportar de forma distinta diante da introdução do art. 442-B na CLT<sup>497</sup>.

Além disso, é importante pontuar que a exclusividade não é critério para a caracterização da relação de emprego, assim como a continuidade – que, como já apontado, é conceito distinto da não habitualidade. As formalidades legais a que o art. 442-B da CLT faz referência são as dispostas entre os arts. 593 a 609 do Código Civil, que tratam da matéria.

### *2.1.2.1. A autonomia e a liberdade do trabalhador no capitalismo de plataforma*

A identificação de trabalho autônomo nas atividades realizadas pelos trabalhadores nas empresas proprietárias de plataformas digitais varia conforme a relevância dada ao papel do algoritmo e da programação da atividade, assim como às possibilidades de autodeterminação do horário de trabalho. A maioria das empresas classifica os seus trabalhadores como autônomos, enfatizando que as tarefas são realizadas de acordo com a conveniência dos prestadores de serviços.

Murilo Caldeira Geminiani afirma que o trabalho desenvolvido em empresas proprietárias de plataformas digitais é autônomo e que os principais elementos que apontam para a ausência de subordinação são: o trabalhador não está sujeito ao controle de jornada, não sofre penalidade se não prestar serviço e determina o modo e o tempo de trabalho. Ainda, o cumprimento das cláusulas dos termos de condições de uso e a existência de orientações não significa que há emissão de ordens, não há hierarquia entre trabalhador e empresa, não há ingerência na

---

<sup>497</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. 2ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, p. 158-161.



prestação dos serviços e a avaliação do trabalho não é feita pelas empresas, mas por seus clientes<sup>498</sup>.

No caso da Uber, os principais elementos colocados para justificar a prevalência da autonomia nessa relação são a liberdade de como, quando e quanto os motoristas dirigirão, o que inviabilizaria a caracterização da relação de emprego, e a assunção dos riscos da atividade econômica, o que apontaria para a capacidade do trabalhador gerenciar suas tarefas e, a partir do resultado, auferir lucros ou sofrer prejuízos<sup>499</sup>.

No tocante ao primeiro aspecto, o poder de o motorista estabelecer o seu próprio horário de trabalho é usado como atrativo para atrair trabalhadores para a empresa. Quando se enumeram as vantagens de trabalhar com a Uber, uma das principais é “defina seu próprio horário: ganhe dinheiro no seu tempo e dirija quando quiser”<sup>500</sup>. Ao explicar o serviço oferecido pela empresa e como o motorista trabalha, afirma que “quando ele quer dirigir, tudo o que ele precisa fazer é ligar o app. Não existe tempo mínimo diário, semanal ou mensal para que o motorista parceiro use a plataforma. Ele tem total flexibilidade para trabalhar como, quando e onde quiser”<sup>501</sup>.

Ainda, coloca-se que em relação à assunção dos riscos da atividade, o motorista é responsável por comprar ou alugar o carro que dirige e por arcar com os custos relativos à operação do veículo, como combustível, impostos, manutenção, dentre outros. Soma-se a isso o fato de que os ganhos são definidos conforme os dias e horários que o trabalhador decide dirigir, o que também é apontado pela Uber<sup>502</sup>.

Essa linha de argumentação foi recepcionada por parte do Poder Judiciário Trabalhista no Brasil, como se pode ver nos principais elementos levados em consideração para que não fosse identificada a subordinação em reclamações trabalhistas julgadas improcedentes.

---

<sup>498</sup> GEMINIANI, Murilo Caldeira. A natureza jurídica das relações de trabalho na gig economy. *Revista LTr*, v. 83, n. 02, fev. 2019, p. 231-232.

<sup>499</sup> Id. *Ibid.*, p. 230; RABAY, Dario; MARTINEZ NETO, Aldo Augusto. Motoristas do Uber: empregados ou autônomos? O Estado de São Paulo, São Paulo, 22 out. 2015. Disponível em: <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/motoristas-do-uber-empregados-ou-autonomos>. Acesso em: 31 out. 2018.

<sup>500</sup> UBER. Oportunidades em todo o lugar. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive>. Acesso em: 02 nov. 2018.

<sup>501</sup> Id. Fatos e dados sobre a Uber. cit.

<sup>502</sup> RABAY, Dario; MARTINEZ NETO, Aldo Augusto. op. cit.

Cabe ainda mencionar que a Lei n. 12.587/12, recentemente modificada pela Lei n. 13.640/18, que regulamenta o transporte individual de passageiros, prevê no art. 11-A, § único, III que

na regulamentação e fiscalização do serviço de transporte privado individual de passageiros, os Municípios e o Distrito Federal deverão observar as seguintes diretrizes, tendo em vista a eficiência, a eficácia, a segurança e a efetividade na prestação do serviço: a exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), nos termos da alínea h do inciso V do art. 11 da Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991.

No referido dispositivo mencionado pelo art. 11-A, § único, III da Lei n. 12.587/12, existe menção à “pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não”. Ou seja, percebe-se que a Lei n. 12.587/12 trata o motorista de empresas proprietárias de plataformas como trabalhador autônomo e tenta afastar o elemento fático-jurídico da subordinação dessa relação<sup>503</sup>.

A Amazon Mechanical Turk ressalta que as atividades disponíveis na plataforma permitem aos trabalhadores ganhar dinheiro em seu tempo livre. Desta forma, a decisão sobre como, quando e quanto se dedicarão às tarefas na MTurk e, conseqüentemente, os valores que irão auferir, está sujeita à conveniência de cada um<sup>504</sup>. Portanto, nota-se que os mesmos argumentos utilizados pela Uber – liberdade de determinar o horário e assunção dos riscos – são usados pela Amazon Mechanical Turk para justificar a classificação do trabalhador como autônomo.

Por fim, destaca-se que as duas plataformas – Uber e AMT – colocam em seus termos de condições de uso que os seus trabalhadores são autônomos.

---

<sup>503</sup> MIAZARA, Raphael. A Lei n. 13.640/18 e o vínculo empregatício dos motoristas em plataformas digitais. *Os Trabalhistas*, Teresina, 07 nov. 2018. Disponível em: <http://ostrabalhistas.com.br/pela-lei-no-13-6402018-motorista-do-uber-e-afins-nao-e-empregado-sera>. Acesso em: 08 nov. 2018.

<sup>504</sup> AMAZON MECHANICAL TURK. Worker. Disponível em: <https://www.mturk.com/worker>. Acesso em: 02 nov. 2018.

