

O TRABALHO EM PLATAFORMAS E O VÍNCULO DE EMPREGO: DESFAZENDO MITOS E MOSTRANDO A NUDEZ DO REI*

Rodrigo de Lacerda Carelli**

INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho, em praticamente toda parte deste planeta, foi surpreendido pela invasão de empresas que, apresentando-se como soluções tecnológicas modernas sob o modelo de *marketplace*, propõem novas formas de contratação de trabalhadores que, por sua vez, realizariam seu trabalho de forma independente e alcançariam sua autonomia, organizando seu próprio labor. Essas empresas, por meio de plataformas eletrônicas baseadas em conexões na grande rede a partir de aplicativos instalados em aparelhos *smartphones*, realizariam de forma otimizada a ligação entre a oferta de prestadores de serviços e a demanda de clientes que desejariam contratar esses trabalhadores.

Se por um lado algumas empresas mantêm esse modelo de maneira razoavelmente fiel, outra parte das companhias da dita *gig economy*, como, por exemplo, aquelas que prestam serviços de transporte de pessoas e mercadorias, faz proveito da ideia como escudo para poder prestar serviços sem cumprir as regras democráticas estatuídas.

O discurso dessas empresas sustenta-se basicamente em dois argumentos: 1) que realizam apenas intermediação eletrônica entre oferta e procura, sendo somente empresas de tecnologia que otimizam o “mercado”; 2) que seus trabalhadores são autônomos, pois não são submetidos a subordinação, tendo em vista que não têm horário para cumprir e podem inclusive recusar trabalho ofertado.

Esses argumentos não são convincentes, seja pela falta de respaldo na realidade, seja por não encontrarem guarida no próprio direito do trabalho e nos conceitos de empregado, empregador e trabalhador autônomo.

Este artigo pretende desmistificar esses dois pontos, que são baseados em falhas argumentativas pela apresentação de pressupostos equivocados, ou seja, pretende-se demonstrar que são sustentados por falácias. Assim,

* Artigo enviado em 09.03.2021 - autor convidado.

** Procurador do Trabalho. Professor de Direito do Trabalho e do programa de pós-graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). Doutor em Ciências Humanas (IESP/UERJ). Mestre em Sociologia e Direito (UFF).

essas são as premissas de base que serão atacadas neste artigo, que será dividido em duas partes: na primeira parte (I), será analisada a organização de plataformas sob a forma de *marketplace*; nela, será demonstrado em que casos as plataformas assumem a forma de intermediação entre negociantes ou quando há mera retórica; e, na segunda parte (II), haverá a análise das figuras do trabalho autônomo e da relação de emprego nas plataformas.

I - TODAS AS PLATAFORMAS DIGITAIS SÃO MARKETPLACES?

A ideia de plataformas digitais como *marketplaces* origina-se da transposição da ideia de “mercado”, ou feira, ou ainda *shopping center*, para a rede mundial de computadores, ou *internet*. A feira, ou um centro comercial, é um local em que se reúnem diversos comerciantes independentes a fim de poderem ser encontrados por vários compradores para a realização de negócios. É basicamente um local de troca, fazendo encontrar demanda e procura.¹ O organizador da feira ou administrador do centro comercial tem como função conceder as condições para que essas trocas se realizem: oferece o local para sua realização, facilita o seu acesso, responsabiliza-se pela segurança e limpeza, podendo também realizar a divulgação para promover o ambiente. Em razão desse serviço cobra uma remuneração que geralmente é baseada em percentual dos negócios realizados.

Todas essas características foram simplesmente transpostas para o meio eletrônico. Daí surgiram plataformas digitais no estilo Ebay² nos Estados Unidos e Mercado Livre³ no Brasil. Em pouco tempo, lojas de *e-commerce*, ou comércio eletrônico, em que era replicado o modelo de varejo para o meio eletrônico, passaram a se organizar também como *marketplace*, mantendo suas próprias vendas, mas também servindo de plataforma para a comercialização de produtos por outros vendedores, atuando como intermediária para a realização dos negócios. Esse modelo, é verdade, pode gerar alguns questionamentos, como a responsabilidade da plataforma pelos negócios ali realizados, mas não se pode duvidar da sua condição de “praça de mercado”.

¹ LANGLEY, Paul; LEYSHON, Andrew. *Platform capitalism: the intermediation and capitalization of digital economic circulation*. In *Finance and Society*: 2017, 3 (1), 11-31.

² Disponível em: www.ebay.com.

³ Disponível em: www.mercadolivre.com.br.



Jean Léon Gérôme. *Vente d'esclaves à Rome*, 1884. St. Petersburg, Ermitage (The State Hermitage Museum, GE-6294).

A questão começa a se complicar quando a ideia ultrapassa os confins do comércio e passa a ser aplicada para a oferta de prestação de serviços.⁴ O *Airbnb*⁵ é um bom exemplo: essa empresa tem como conceito central servir de plataforma digital para unir viajantes a pessoas que desejariam fornecer um imóvel ou parte dele para albergar aqueles por curtos períodos. Porém, além da questão da responsabilidade civil na prestação de serviços, começaram a ser discutidos outros problemas como a regulação das cidades em relação a hotelaria e aluguéis⁶, inclusive quanto a itens de segurança para os turistas⁷ e

⁴ KENNEY, Martin; ZYSMAN, John. *The rise of the Platform Economy*. In *Issues in Science and Technology*. National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, The University of Texas at Dallas, Arizona State University, Spring 2016. p. 61.

⁵ Disponível em: www.airbnb.com.br.

⁶ Disponível em: <https://www.theguardian.com/cities/2019/jun/20/ten-cities-ask-eu-for-help-to-fight-airbnb-expansion>.

⁷ Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2018/jul/14/airbnb-misuse-private-landlord-safety-risk-mps>.

acesso à moradia para os habitantes dos locais invadidos pela oferta turística de apartamentos antes ocupados por moradores.⁸

Entretanto, a situação adquire contornos ainda mais intrincados quando os serviços ofertados por meio de plataformas são centrados no elemento humano: o serviço ou mercadoria, no caso, tem como parte principal ou predominante um trabalhador, que se coloca à disposição para prestar pessoalmente serviços oferecidos digitalmente.

Assim, essas últimas se apresentam como um *marketplace* que unirá trabalhadores a demandantes de serviços. Algumas dessas empresas se apresentam como “classificados virtuais”, fazendo o *link* entre empregadores em busca de trabalhadores ideais para suas empresas e profissionais que necessitam de uma vaga de trabalho para sobreviver, por meio da publicação de anúncios de trabalhadores, ofertas de emprego e distribuição direta de currículos. São exemplos destas companhias no Brasil a Catho⁹ e a Infojobs.¹⁰ Outras plataformas, por sua vez, fazem a ligação de trabalhadores autônomos com clientes para a realização de pequenas tarefas, como a GetNinjas¹¹ ou Workana,¹² sem qualquer interferência na prestação de serviço. Essas plataformas em princípio realmente funcionam como um *marketplace*, fazendo o trabalho de construção do ambiente a partir do qual esses negócios se realizam, não se imiscuindo, no entanto, nos próprios negócios realizados a partir da plataforma. Da mesma forma como age o Mercado Livre, a plataforma GetNinjas apresenta os trabalhadores para os interessados sem impor o preço, qualidade do produto, condições do negócio e sem participar ativamente das etapas da negociação.¹³ Plataformas desses dois tipos funcionam em verdade como agências de emprego, realizando a aproximação entre ofertas e demanda de postos de trabalho. Na classificação realizada por Adrian Todolí, essas plataformas são classificadas de “*crowdsourcing* genérico”, ou seja, fazem a distribuição de trabalho a uma multidão disposta a prestar vários tipos de tarefas, não prestando um serviço específico.¹⁴

Por óbvio, desde que a escravidão foi colocada na ilegalidade, é um paradoxo e um problema para a sociedade a existência de um mercado em que seres humanos são negociados como mercadoria. Não é à toa que o princípio fundamental da Organização Internacional do Trabalho - OIT - é “o trabalho não é uma mercadoria.” Assim, a existência desse mercado de seres humanos somente pode acontecer mediante regulação rígida que resguarde a dignidade dos trabalhadores, pois se trata o trabalho de uma mercadoria fictícia, existindo na realidade seres humanos que trabalham. A criação dessa mercadoria

⁸ Disponível em: <https://www.bbc.com/news/business-45083954>.

⁹ Disponível em: www.catho.com.br.

¹⁰ Disponível em: www.infojobs.com.br.

¹¹ Disponível em: www.getninjas.com.br.

¹² Disponível em: www.workana.com.

¹³ Disponível em: <https://www.getninjas.com.br/#aboutgenér>.

¹⁴ SIGNÉS, Adrián Todolí. *El trabajo en la era de la economía colaborativa*. Valencia: Tirant lo blanch, 2017. p. 22.

fictícia é essencial para o capitalismo¹⁵, exigindo, no entanto, justamente pela condição de ficção, que a negociação seja regulada pelo Estado. Por isso que a mesma OIT adotou a Convenção n. 181 sobre as “agências de emprego privadas”, garantindo, em suma, direitos de liberdade sindical e negociação coletiva, discriminação, proteção aos seus dados e proibição de pagamentos de encargos aos trabalhadores. Essa convenção aplica-se a “[...] serviços que visam a aproximação entre ofertas e demanda de emprego, sem que a agência de emprego privada se torne parte nas relações de trabalho que daí possam decorrer” e a “[...] serviços que consistem em empregar trabalhadores com o fim de os pôr à disposição de uma terceira pessoa, singular ou coletiva (adiante designada ‘empresa utilizadora’), que determina as suas tarefas e supervisiona a sua execução.” Ou seja, para garantir isonomia na busca de postos de trabalho e para que não haja a concorrência desleal por um trabalhador que tiver mais recursos, perpetuando a desigualdade econômica e social, não é permitida a cobrança de percentuais ou quantias fixas de trabalhadores por conta da realização da sua intermediação. Assim, não é permitida nem mesmo a criação de cobranças indiretas, como “contas *premium*”, para facilitar o acesso ao trabalho de uns em detrimento de outros.¹⁶ A citada convenção não foi ainda ratificada pelo Brasil, mas é aplicada por conta do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, devido à ausência de regras específicas no direito brasileiro. Em relação à cobrança, há dispositivo na Lei n. 6.019/1974 que proíbe a exigência de qualquer quantia do trabalhador, mesmo a título de mediação.¹⁷

Entretanto, nem toda plataforma de trabalho é realmente um *marketplace*. De fato, as plataformas até aqui citadas diferem muito de outras que não se contentam em realizar a intermediação, mas tomam providências para a garantia da qualidade da prestação do serviço, além de imporem preço e remuneração, acabando por ser protagonistas no serviço e não meras intermediárias entre negociantes. Os próprios *sites*, propagandas e aplicativos diferem substancialmente das plataformas de intermediação de trabalhadores, pois explicitamente oferecem como delas e garantem os serviços que prestam. Por exemplo, a empresa Parafuzo apresenta em seu sítio da *internet*: “Nossos serviços: limpeza comercial, limpeza residencial e passar roupa”, e posteriormente informa que garante a qualidade: “Contamos com ótimos profissionais para garantir o melhor serviço. Mas se acontecer qualquer problema, estamos a sua disposição.”¹⁸ Inclusive essa empresa oferece “assinatura”, em que se pode, por exemplo, pagar com desconto para utilização com a frequência que você quiser. Também nesse tipo de plataforma você não contrata diretamente o profissional, que é escolhido e direcionado pela própria empresa.

¹⁵ POLANYI, Karl. *A grande transformação*. As origens de nossa época. Rio de Janeiro: Campus, 2005.

¹⁶ Artigo 7º. 1 - As agências de emprego privadas não devem impor aos trabalhadores, direta ou indiretamente, no todo ou em parte, o pagamento de honorários ou outros encargos.

¹⁷ Art. 18 - É vedado à empresa do trabalho temporário cobrar do trabalhador qualquer importância, mesmo a título de mediação, podendo apenas efetuar os descontos previstos em Lei.

¹⁸ Disponível em: <https://parafuzo.com/>. Acesso em: 21 out. 2019.

Assim, verifica-se que plataformas desse tipo nada têm de *marketplace*: elas anunciam e prestam diretamente determinados serviços, não se adequando ao conceito, que só é incorporado por motivos de retórica para obtenção de resultados práticos. A mesma coisa acontece com plataformas de entregas de comida, mercadorias ou pessoas. São plataformas específicas, que prestam e garantem determinado serviço, não sendo meros *marketplaces*.

De fato, a empresa, nesses casos, não fica adstrita à realização de intermediação eletrônica, como um verdadeiro *marketplace*: ela interfere decisiva e intensamente no serviço prestado.

Por exemplo, em relação a plataformas de transporte de passageiros, não há como se considerar como *marketplace* a empresa que: 1) realiza estrito controle dos automóveis que realizam o serviço final, não somente impondo seus requisitos como realizando vistorias nos veículos; 2) realiza rígido controle dos motoristas que prestam o serviço de transporte, inclusive concedendo treinamento, reciclagem e obrigando-os a testes toxicológicos; 3) impõe unilateralmente o preço do serviço de transporte, tendo como abordagem de negócio oferecer serviço de transporte mais barato; 4) monitora a todo o momento a prestação do serviço de transporte por meio de geolocalização; 5) exige autorização prévia para a prestação do serviço pelo motorista, como no caso de longas distâncias; 6) determina o trajeto a ser realizado pelo motorista; 7) mantém setores criados para a qualidade e segurança na prestação do serviço de transporte; 8) oferece serviço de transporte corporativo a empresas e não clientes individuais diretos, vendendo seu serviço como de transportes e permitindo aos clientes corporativos o monitoramento das viagens; 9) fornece diretamente insumos para a prestação de serviços de transporte, como garrafas de água personalizadas com a logomarca da empresa; 10) realiza rígido controle da qualidade de prestação de serviços por meio dos motoristas, por meio das avaliações unilaterais realizadas pelos seus clientes.

Esse tipo de empresa, como a *Cabify*, anuncia oferta de transporte seguro e de qualidade, com alto controle sobre motoristas, veículos e em relação a toda a prestação do serviço de transportes. É isso que a empresa vende em seu próprio *site*, não uma intermediação entre clientes e trabalhadores aleatórios.¹⁹

É tática já conhecida de empresas de transporte por plataforma digital, para fins de fuga da legislação fiscal e trabalhista, apresentarem-se como empresas de tecnologia que funcionam na modalidade de *marketplace*. O Tribunal de Justiça da Comunidade Europeia (TJCE), julgando a partir de caso da empresa Uber ocorrido na Espanha, decidiu que:

39. A este respeito, resulta das informações de que dispõe o Tribunal de Justiça que o serviço de intermediação da Uber assenta na seleção de motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo, aos quais esta sociedade fornece uma aplicação sem a qual, por um lado, esses motoristas não seriam levados a prestar serviços de transporte e, por outro, as pessoas que pretendessem

¹⁹ Disponível em: <https://cabify.com/pt-BR>. Acesso em: 21 out. 2019.

efetuar uma deslocação urbana não teriam acesso aos serviços dos referidos motoristas. Além disso, a Uber exerce uma influência decisiva nas condições da prestação desses motoristas. Quanto a este último ponto, verifica-se, designadamente, que a Uber fixa, através da aplicação com o mesmo nome, pelo menos, o preço máximo da corrida, cobra esse preço ao cliente antes de entregar uma parte ao motorista não profissional do veículo e exerce um certo controlo sobre a qualidade dos veículos e dos respetivos motoristas assim como sobre o comportamento destes últimos, que pode implicar, sendo caso disso, a sua exclusão.

40. Por conseguinte, há que considerar que este serviço de intermediação faz parte integrante de um serviço global cujo elemento principal é um serviço de transporte e, portanto, corresponde à qualificação, não de “serviço da sociedade da informação” na acepção do artigo 1º, n. 2, da Diretiva 98/34, para o qual remete o artigo 2º, alínea a), da Diretiva 2.000/31, mas sim de “serviço no domínio dos transportes”, na acepção do artigo 2º, n. 2, alínea d), da Diretiva 2.006/123.

41. Além disso, tal qualificação é corroborada pela jurisprudência do Tribunal de Justiça segundo a qual o conceito de “serviço no domínio dos transportes” abrange não só os serviços de transporte, considerados enquanto tais, mas também qualquer serviço intrinsecamente ligado a um ato físico de movimentar pessoas ou mercadorias de um local para outro através de um meio de transporte [v., neste sentido, acórdão de 15 de outubro de 2015, Grupo Itevelesa e. o., C-168/14, EU:C:2015:685, n. 45 e 46, e parecer 2/15 (Acordo de Comércio Livre com Singapura), de 16 de maio de 2017, EU:C:2017:376, n. 61].²⁰

Da mesma forma, no famoso julgamento da Justiça do Trabalho britânica acerca da condição jurídica dos trabalhadores da empresa Uber (*Aslam, Farrar & others vs. Uber BV et al*), afirmou o magistrado:

É, em nosso juízo, irreal negar que a Uber está no mercado como um fornecedor de serviços de transportes. O senso comum simples demonstra o contrário. [...] Além do mais, a argumentação do réu aqui é, nós achamos, incompatível com o fato incontroverso que Uber coloca no mercado uma “gama de produtos.” Pode-se perguntar: de quem é a gama de produtos senão da própria Uber? Os “produtos” falam por si mesmos: eles são uma variedade de serviços de transporte. Mr. Aslam²¹ não oferece essa gama. Nem o Sr. Farrar²², ou qualquer outro motorista. O *marketing* autoevidentemente não é feito em benefício de qualquer motorista

²⁰ Disponível em: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=198047&pageIndex=0&doclang=pt&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=3218839>, versão oficial portuguesa.

²¹ Um dos autores da ação.

²² O outro autor da ação.

individual. Igualmente de forma autoevidente, ele é feito para promover o nome da Uber e “vende” seus serviços de transporte. [...] A noção que Uber em Londres é um mosaico de 30.000 pequenos negócios ligados por uma “plataforma” comum é para o nosso juízo ligeiramente ridículo.²³

O juiz inglês ainda aponta a inverossimilhança da argumentação de mera ligação entre dois livres contratantes (motorista e cliente) porque não há nem mesmo um contrato entre os supostos contratantes: os termos contratuais (chamados “termos de uso”) são (1) entre motorista e empresa e (2) entre empresa e cliente, separadamente, fixados unilateralmente pela intermediária. Incrivelmente não há qualquer instrumento contratual que vincule um contratante (cliente) e um contratado (prestador de serviços).

A *Cabify* assume em seu *site* realizar o serviço de transporte, pois afirma ser uma empresa “carbono neutro”, ou seja, ela compensa suas emissões de carbono realizadas em seu negócio:

Trabalhamos em conjunto com a *First Climate*, especialistas em compensação em emissões de carbono, para medir a quantidade de dióxido de carbono que geramos anualmente em todas as nossas atividades. Nesta conta estão: as milhões de viagens realizadas por meio da nossa plataforma, a energia necessária para manter nossos escritórios funcionando e os deslocamentos da nossa equipe até o trabalho.²⁴

Desta forma, não há como considerar como *marketplace*, ou empresa de tecnologia, quem presta um serviço específico e não age de forma meramente instrumental em relação ao negócio ofertado. Uma plataforma no estilo *marketplace* é uma facilitadora da prestação de serviços enquanto que a plataforma específica condiciona, regra, realiza e garante os serviços prestados.

Assim, uma plataforma de serviços domésticos ou de transporte de pessoas deve seguir as regras do serviço proposto, em todas as suas dimensões.

II - TRABALHO AUTÔNOMO E RELAÇÃO DE EMPREGO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS

Devemos neste ponto voltar um pouco a conceitos básicos.

As categorias de trabalho subordinado, também conhecido como emprego, e de trabalho autônomo foram construídas a partir de uma diferença básica: o trabalhador subordinado está inserido na atividade econômica alheia enquanto o autônomo realiza atividade econômica própria. O trabalhador subordinado, ou empregado, presta trabalho em negócio alheio, enquanto que o segundo realiza negócio próprio. O

²³ Tradução livre. O original está em: <https://www.judiciary.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>.

²⁴ Disponível em: <https://help.cabify.com/hc/pt-br/articles/360002155359-A-Cabify-%C3%A9-carbono-neutro-O-que-isso-quer-dizer->.

empregado é, como o próprio nome já diz, *empregado* em negócio alheio, no sentido comum de “utilizado”, ou seja, o *emprego* é, em sua crua substância, o fato de o empregador *empregar* ou *utilizar* o empregado em sua atividade econômica. Por outro lado, o trabalhador autônomo não é empregado por empreendimento alheio, pois ele mesmo realiza pessoalmente o seu próprio negócio. O trabalhador autônomo tem seu próprio empreendimento ou empresa. Uma empresa, seja ela individual ou coletiva, é aquele empreendimento que assume os riscos da atividade econômica, realizando um negócio próprio. Um trabalhador autônomo é justamente aquele que realiza um trabalho individual por conta própria, ou seja, que realiza negócio próprio em empreendimento por ele mesmo organizado e estruturado. Por outro lado, o empregado não realiza empreendimento, não tem negócio próprio e apenas se insere ou adere à atividade econômica de outrem. O trabalhador autônomo auferir os rendimentos da sua própria atividade econômica, enquanto que o empregado recebe uma remuneração fixa ou variável estipulada por tempo, ou produção pelo empregador. O empregado recebe salário, presta serviços de natureza não eventual sob a dependência de empregador, que por sua vez assume os riscos da atividade econômica e admite, assalaria e dirige a prestação de serviços.²⁵ O trabalhador autônomo, por sua vez, não é admitido, assalariado e nem é dirigido em sua prestação de serviços.

Assim, podemos retirar duas dimensões centrais da autonomia característica do trabalhador autônomo: 1) ele organiza e gerencia seu próprio negócio; 2) ele organiza e gerencia o trabalho dentro do seu próprio negócio. O equívoco na identificação do trabalho autônomo muitas vezes está na desconsideração de pelo menos uma dessas dimensões.

(1) O trabalhador organiza e realiza seu próprio negócio. De fato, a autonomia organizativa é própria do sistema capitalista, em que aquele que desenvolve uma atividade econômica a organiza da forma que melhor lhe aprouver para atingir os fins do empreendimento. Assim, o preço e as condições dos contratos travados são fixados pelo próprio empreendedor. Ele não somente impõe os valores da troca, ou seja, seu preço, como a forma de recebê-los. Ele não se insere em negócio alheio, porque nesse caso seria empregado. O trabalhador autônomo, chamado em alguns países como Estados Unidos e França de independente, por definição não é dependente de negócio alheio, mas presta serviços para a sua própria clientela. Assim, o trabalhador autônomo decide para quem vai prestar serviços, a partir da sua cartela de clientes e determina seu preço e condições, como prazos, além de definir os meios pelos quais o serviço será prestado.

(2) O trabalhador organiza o trabalho dentro do seu próprio

²⁵ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Consolidação das Leis do Trabalho.

negócio. É decorrente da organização do seu próprio negócio a direção e a distribuição do trabalho necessário para a prestação dos serviços. Se não há heterodireção, ou seja, não está sob as ordens de ninguém (*sub-ordinare*), não somente o trabalhador impõe o seu próprio ritmo como ele tem o poder de distribuir o trabalho para outras pessoas que lhe convierem. É decorrente dessa condição a possibilidade de se fazer substituir por outros trabalhadores para a consecução de seu negócio, bem como dizer quando e como irá realizar seu trabalho.

Desta forma, não pode alguém ser considerado trabalhador autônomo quando a fixação de preços é realizada por terceiros, como acontece em algumas plataformas. Da mesma forma, a remuneração pela prestação de serviços, ou seja, a definição da parte do preço do serviço que ficará com o trabalhador, não pode de forma alguma ficar a cargo da empresa-plataforma, sob pena de descaracterizar completamente a autonomia. Ainda mais clara fica a ausência de autonomia quando a forma de cálculo da remuneração é realizada de forma opaca pela empresa. Da mesma forma, a exigência ou padronização dos meios de realização da atividade econômica (por exemplo, as condições do automóvel, nos casos de plataforma de transporte de pessoas, ou uniforme em relação a plataforma de transporte de mercadorias, ou comida). As condições contratuais como modo de pagamento (por exemplo, em dinheiro ou cartão) devem ficar por conta exclusiva do trabalhador para ele ser considerado autônomo.

Além disso, o trabalho deve ser realizado de forma livre de qualquer direcionamento da atividade laboral. O trabalhador autônomo deve decidir se pode se fazer substituir por outro para cumprir seus fins. O trabalhador verdadeiramente autônomo deve conhecer as condições de prestação de serviços antes de aceitar a contratação, não havendo como entender possível o trabalhador somente saber o destino após aceitar a corrida, no caso de plataforma de transporte. Seria a mesma coisa que a um marceneiro pudessem ser revelados a quantidade, a qualidade e o preço dos armários a serem por ele confeccionados somente após aceitar a encomenda de um contratante. Se o trabalhador não tiver escolha, o trabalho só poderá ser considerado como heterodirecionado. Da mesma forma, a autonomia na prestação dos serviços em uma plataforma de transporte de pessoas somente poderá existir se o motorista puder negociar as condições de prestação com o passageiro, inclusive quanto ao trajeto. Além disso, a avaliação do serviço não pode ser de interesse único da plataforma: os trabalhadores deveriam, para serem considerados autônomos, ser os destinatários diretos da avaliação, tendo acesso às condições da nota dada (hora, local e cliente). Também não há como considerar autônomo aquele que não tem nem acesso às informações básicas do cliente, como nome e telefone, pois a base do trabalho autônomo é o fortalecimento e progresso do seu negócio pela formação de clientela.

Fica claro que as plataformas querem consagrar a figura de trabalhadores autônomos sem autonomia, independentes dependentes de negócio alheio. E devemos constatar que não é somente nas plataformas: cresce de maneira generalizada na nossa sociedade trabalhadores autônomos somente no nome,

com o único fim da fuga da legislação em geral. Falsos empreendedores, que não formam negócio por não terem clientela e por isso sem qualquer chance de prosperar como um verdadeiro empreendedor. O verbo empreender afastase de sua acepção verdadeira de realização de atividade econômica própria para se tornar sinônimo de trabalhar sem direitos em negócio alheio.

Interessante notar que, se formos olhar sob o prisma inverso, dos conceitos de empregado e empregador, acontece fenômeno curioso: alguns realizam a verificação da existência da relação de emprego se afastando cada vez mais da ideia original, alcançando elementos novos que simplesmente não constam na lei.

Um primeiro exemplo que podemos destacar é a criação do requisito da exclusividade para a caracterização da relação de emprego. O argumento de certas plataformas é que esses trabalhadores não são empregados pois podem prestar serviços a várias empresas ao mesmo tempo. Ora, a exclusividade nunca foi requisito da relação de emprego. Ao revés, a existência de vínculo de emprego simultâneo com diversas empresas é e sempre foi algo corriqueiro em relação a diversas profissões, como médicos, enfermeiros e professores. Não somente a existência de mais de um emprego não é uma excludente da relação de emprego como, em vários momentos, a lei prevê regras para a existência de multiplicidade de vínculos, como, por exemplo, o dispositivo que impede que durante suas férias o trabalhador preste serviços a outro empregador, exceto se ele tiver outro emprego.²⁶ Recentemente a introdução do trabalho intermitente na legislação reforçou esse entendimento, pela previsão expressa da possibilidade de existência simultânea de vínculos de emprego. Assim, nada impede a vinculação empregatícia de trabalhador simultaneamente com várias plataformas.

Outra dessas considerações sem base legal ou mesmo conceitual é a identificação da subordinação com o cumprimento de horários rígidos. Ora, a rigidez de horários nunca foi exigência para a caracterização da relação de emprego. Subordinação, como vimos, é estar sob a direção de outrem, submetido em negócio alheio que estipula a forma de trabalho e seu preço e se apropria de seu resultado. A forma de organização do trabalho fica, assim, a critério do empregador, que pode decidir se o trabalho será verificado por tempo ou por produção, por exemplo. A existência de contratos de trabalho em que há a estipulação de horários flexíveis para prestação de serviços pelo trabalhador data de antes da Consolidação das Leis de Trabalho. A estipulação de metas ao trabalhador ao invés de cobrança de tempo de trabalho também é forma antiga de aferição do trabalho e conseqüentemente da remuneração pelo labor. O teletrabalho é modelo recente de trabalho por produção, previsto expressamente na legislação como possível de não aplicação das regras sobre a duração de trabalho; porém o art. 62 e suas exceções, como, por exemplo, o trabalho externo, existem desde a redação original da CLT. O trabalho em domicílio, ou à distância, nunca descaracterizou o vínculo de emprego, como expressamente

²⁶ CLT. Art. 138 - Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele.

prevê a lei, muito embora não haja fixação de horário de trabalho nesses casos. A estipulação de jornadas máximas na legislação, como o nome já diz, é mera delimitação de um teto além do qual não podem ser estipuladas contratualmente quantidades de tempo à disposição do empregador. Isso não impede, como nunca foi empecilho, à pactuação de cargas horárias menores. Além disso, de há muito existe a contratação de trabalhadores horistas, que recebem de acordo com as horas de trabalho efetivamente realizadas, apresentando assim flexibilidade de horário. É totalmente contrário à lei e à própria definição de empregado e empregador tentar aferir a existência da relação de emprego pela rigidez ou flexibilidade na prestação de trabalho. Perguntas como “o trabalhador tinha hora para entrar?”, “o trabalhador tinha hora para sair?”, “o trabalhador poderia cumprir tarefas de seu interesse durante o horário de trabalho, como ir ao médico?” não são somente anacrônicas como não correspondem ao ordenamento jurídico. Elas são baseadas em um modelo antigo típico, mas não único, de arranjo empregatício, originado de um imaginário fordista que, apesar de prevalente, não é central às concepções de emprego, empregado e empregador. Este modelo, ainda majoritário, mas cada vez menos dominante, vem sendo substituído paulatinamente por outras formas flexíveis de arranjo, como teletrabalho, horários alternados, *hot desking*,²⁷ trabalho por metas, sem ultrapassar no entanto o modelo empresa-empregado.

Outro ponto importante a ser salientado é a tentativa de descaracterizar a relação de emprego pela suposta possibilidade do trabalhador de negar trabalho. No caso do trabalhador de plataformas de transporte de pessoas, percebe-se que os trabalhadores, em geral, não podem recusar trabalho sem sofrer penalidades, acarretando efeitos negativos na sua avaliação média, essencial para a continuação no posto de trabalho, ou podendo até mesmo sofrer suspensões, reprimendas ou até mesmo rescisão contratual, que é chamado de “banimento” por algumas plataformas. Mas, mesmo que o trabalhador tivesse essa possibilidade, não equivaleria à sua desconsideração como empregado ou à desnecessidade de sua proteção em face do empregador. Ora, o trabalhador intermitente, típico trabalhador por demanda, por expressa previsão legal pode recusar chamadas de trabalho, mantendo a condição de empregado.²⁸ O trabalhador avulso da mesma forma pode recusar trabalhos propostos, sendo alvo de toda a proteção trabalhista. Já o trabalhador por demanda, como é o caso dos trabalhadores em plataforma, tem justamente por característica a mensuração de sua remuneração pela quantidade móvel de tempo ou de tarefas que se predispõe a realizar. É um trabalhador por produção: ganha conforme produz ou trabalha.

Aqui deve ser enfrentado outro mito. Está inculcado no senso comum que aquele que auferir ganhos a partir do que produz é um trabalhador autônomo ou independente. Ora, se produzir for sinônimo de trabalhar, o trabalhador por

²⁷ Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/simonconstable/2019/06/20/how-hot-desking-will-kill-your-company/#19c8e9d232e9>.

²⁸ Art. 452-A, § 3º: A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

produção, que como já dissemos é um modo de aferição do trabalho que remonta ao Século XIX, é “um empregado empreendedor” desde sempre. O trabalhador por produção, seja ele um cortador de cana-de-açúcar, ou um operário fabril, ou um vendedor, aufera aquilo que ele realiza como trabalho. Se produz mais, ganha mais, se produz menos, a remuneração é menor. Isso não os caracteriza, por óbvio, de forma alguma como empreendedor. A “produção” em atividade econômica alheia, por definição, é trabalho por conta de outrem, ou seja, é emprego. Como diz o juiz inglês do icônico caso Uber, considerar como prosperar em um negócio a quantidade de horas que alguém gasta atrás de um volante de automóvel não faz qualquer sentido. Além disso, nenhuma novidade há na intermediação de trabalhadores precários para transportar pessoas ou coisas: durante o Século XIX havia empresas que utilizavam negros livres ou escravos de ganho para a realização do transporte de pessoas e de coisas no Rio de Janeiro.²⁹



CONCLUSÃO

²⁹ SOARES, Luiz Carlos. *O “Povo de Cam” na capital do Brasil: a escravidão urbana no Rio de Janeiro do século XIX*. Rio de Janeiro: 7 Letras/FAPERJ, 2007.

Os mitos invadem a sociedade em todos os seus aspectos, e não poderia ser diferente em relação ao direito do trabalho. As plataformas, que podem ser consideradas como desenhos digitais de concepções ideológicas, agem no mundo para a implementação dessas ideias de forma afastada da realidade e do ordenamento jurídico. Tenta-se alterar a realidade pela forma, mudar a coisa pelo nome. Toda tentativa nesse sentido sempre foi vã, a história nos mostra.

As plataformas apresentam uma nova forma de organização do trabalho, mas não têm a capacidade de alterar a realidade das coisas. Uma pessoa que se ativa em uma plataforma para buscar trabalho automaticamente transforma essa empresa em intermediadora da mão de obra. O trabalhador continua sendo trabalhador, não importando o nome que se dê a ele. Se por acaso essa empresa controla a prestação desses serviços e o trabalhador não tem nenhuma autonomia em relação ao seu suposto negócio e modo de trabalhar, ela é empregadora, e o trabalhador é empregado, nada alterando o fato de o instrumento de intermediação ser digital, a empresa se dizer do ramo tecnológico e rotular o trabalhador de parceiro.

Um trabalhador com uma mochila pesada nas costas a serviço de plataforma para atender a contrato com restaurante para a entrega de comida na casa de pessoas em troca de uma pequena tarifa nunca será um empreendedor, diga o que diga a visão ideologizada dos proprietários e investidores da plataforma.

Tal qual na fábula, é preciso voltar aos conceitos e descer aos fatos para poder ver e proclamar: o rei está nu! Tanto estava na história quanto está atualmente, basta querer ver.