

CAPITALISMO DE PLATAFORMA: QUAL O FUTURO DO DIREITO DO TRABALHO?

PLATFORM CAPITALISM: WHAT IS THE FUTURE OF LABOR LAW?

Thais Miranda Oliveira Magalhães*

Grupo de Pesquisa: Trabalho, Direito e Acesso à Justiça -
GPTDA/ UFRRJ/CNPQ**

RESUMO

Ao longo das revoluções industriais historicamente vivenciadas, a relação de emprego advinda das grandes indústrias atuou como grande influenciador do modelo trabalhista adotado no país. Entretanto, esse modelo laboral, presente nas formas clássicas do capitalismo, vem sofrendo grandes alterações em sua forma devido a diversos fatores, dentre eles, a crise econômica levando à explosão do setor de serviços e a ampliação do uso da internet. É impossível negar as melhorias advindas da tecnologia, por outro lado, ao analisarmos sob a perspectiva dos direitos trabalhistas, essa mesma tecnologia leva ao aumento das circunstâncias de flexibilização e precarização do trabalho. Os novos modelos laborais, via plataforma de aplicativos, desafiam o Poder Judiciário trabalhista, e é sobre esse desafio que iremos tratar.

Palavras-chave: Capitalismo de plataforma. Relação de emprego. Direito do Trabalho.

* MAGALHÃES, Thais Miranda Oliveira. Doutora em Direito - UFF-PPGSD, Mestre em Direito, Professora adjunta de Direito Processual do Trabalho e Direito do Trabalho da UFRRJ-ITR, Coordenadora do Grupo de Pesquisa: Trabalho, Direito e Acesso à Justiça - GPTDA/CNPQ/UFRRJ.

** GARCIA DA CRUZ, Fernanda Barbosa. Graduanda de Direito - UFRRJ-ITR; PAIXÃO, Karoline Maria de Paula. Bacharela em Direito; REZENDE, Laura Tonazio de. Bacharela em Direito-UFRRJ, advogada; RAYOL, Alice Gome. Bacharela em Direito - UFRRJ, advogada; LIMA, Clariana da Silva. Bacharela em Direito UFRRJ, Especialista em Direito Processual Contemporâneo - UFRRJ, Advogada. MAGALHÃES, Thais Miranda Oliveira. Doutora em Direito - UFF-PPGSD, Mestre em Direito, Professora adjunta de Direito Processual do Trabalho e Direito do Trabalho da UFRRJ-ITR, Coordenadora do Grupo de Pesquisa: Trabalho, Direito e Acesso à Justiça - GPTDA/CNPQ/UFRRJ.

ABSTRACT

Throughout the industrial revolutions historically experienced, the employment relationship arising from large industries acted as a major influencer of the labor model adopted in the country. However, this labor model, present in classical forms of capitalism, has undergone major changes in its form due to several factors, including the economic crisis leading to the explosion of the service sector and the expansion of internet use. It is impossible to deny the improvements arising from technology, on the other hand, when analyzed from the perspective of labor rights, this same technology leads to an increase in the circumstances of flexibilization and precariousness of work. The new labor models via the application platform challenge the labor judiciary and it is this challenge that we will address.

Keywords: *Platform capitalism. Employment relationship. Labor law.*

1. UM PASSEIO PELAS RELAÇÕES DE TRABALHO SOB O OLHAR DAS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS

A Carta Constitucional brasileira, já em seu artigo primeiro, preconiza, no inciso IV, o valor social do trabalho. Trabalho esse que, por meio do Título II, Capítulo II, da Constituição Federal, alcança formalmente o reconhecimento de Direito Fundamental.

Assim, o rol de incisos do artigo 7º da CF/88 implica o estabelecimento de garantias fundamentais aos trabalhadores brasileiros, o que é reafirmado por Tratados entre os países.¹

Tais circunstâncias retratam a consolidação da transformação do entendimento do que vem a ser o “trabalho”, o qual ao longo dos séculos vai se desprendendo de um sentido inicial negativo, de um castigo, como no pensamento clássico grego², tendo na subserviência, seja em maior grau

¹ OLIVEIRA, N. M. M.N.; OKIMURA, Érika Yumi. A proteção da vida digna no contexto de aceleração do tempo de trabalho. In: *Direito do Trabalho II*. BARBATO, Maria Rosário; BRANDÃO, Daniel da Rocha (org.). 1. ed. Florianópolis: FUNJAB, 2013, p. 60-78.

² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 182.

ou em grau um pouco atenuado, a principal forma de trabalho, como na Escravidão, na qual trabalhador era tratado como coisa e não sujeito de direitos³; no Feudalismo, caracterizado pela servidão, e nas Corporações de Ofício, com características autoritárias, cuja atividade era destinada à proteção dos próprios interesses da corporação e não do trabalhador.

Com o passar dos séculos, por influência de fenômenos como a Revolução Francesa, o Iluminismo e a Revolução Industrial, a maneira de se enxergar o trabalho foi se transformando, o qual deixa de ser visto como algo muito ruim, vexatório, passando o trabalho a ser encarado para além de uma forma de sobrevivência humana, sendo também um meio de realização pessoal, humanização e vivência em sociedade.

Portanto, podemos afirmar que o Direito ao Trabalho é fruto das Revoluções Industriais, observando os cenários e modelos de trabalho, para fornecer ao trabalhador, ao menos, o mínimo de segurança no desenvolvimento de suas atividades.

Entretanto, foi com o avançar das reivindicações de trabalhadores que, por meio da atividade industrial, viu-se o alcance desses mínimos de direitos sociais, os quais inexistiam quando da deflagração da revolução industrial.

É, portanto, inegável que a luta coletiva iniciada por trabalhadores no século XVIII, em decorrência da Revolução Industrial, trouxe como resultado o reconhecimento em âmbito internacional do trabalho como um Direito, o que se consolidou mundo a fora, já que as práticas de exploração de mão de obra inerente ao capitalismo precisaram ser limitadas por leis estatais.

No século XX surge o “Fordismo” nos Estados Unidos, um sistema de produção em massa criado por Henry Ford e implementado em sua montadora de veículos. Esse modelo simplificou as tarefas desempenhadas pelos operários, que passaram a realizar praticamente movimentos mecânicos repetitivos na beira de uma esteira. Assim, os operários eram divididos e cada um realizava apenas uma etapa do processo produtivo.⁴

Segundo Ricardo Antunes, o Fordismo era estruturado da seguinte forma:

³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. p. 29-30.

⁴ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumem Lures, 2019. p. 35-36.

Pela produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; através do controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista e da produção em série fordista; pela existência de trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; pela separação entre *elaboração* e *execução* no processo do trabalho; pela existência de unidades fabris concentradas e verticalizadas e pela constituição/consolidação do *operário-massa*, do trabalhador coletivo fabril, entre outras dimensões.⁵

Tais medidas foram adotadas visando à redução do tempo morto dentro das fábricas, o aumento da produtividade e do lucro. Mas, devido à produção em grande escala, o Fordismo precisou ser repensado no contexto do pós-guerra.

Nesse cenário, diante do enfraquecimento do mercado de consumo, não era mais viável a produção em massa. Desse modo, outro modelo de produção passa a ser utilizado, dessa vez, vindo da Ásia. No Japão, surge o “Toyotismo”, também desenvolvido no interior de uma fábrica de automóveis. Nesse sistema, identifica-se a característica da produção com base na demanda do mercado, “*just in time*”, num processo produtivo em baixa escala e pouco custo. Segundo Castells, verificam-se no Toyotismo as seguintes características:

Os estoques são eliminados ou reduzidos substancialmente mediante entregas pelos fornecedores no local da produção, no exato momento da solicitação, e com características específicas para a linha da produção: “controle de qualidade total” dos produtos ao longo do processo produtivo, visando um nível tendente a zero de defeitos e melhor utilização dos recursos: envolvimento dos trabalhadores no processo produtivo por meio do trabalho em equipe, iniciativa descentralizada, maior autonomia para a tomada de decisão no chão da fábrica, recompensa pelo desempenho das equipes e hierarquia administrativa horizontal.⁶

⁵ ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?*: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo de trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015. p. 35.

⁶ CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. Tradução de Roniede Venâncio Majer. 3. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005. v. 1, p. 214-215.

E, esclarecendo um pouco mais, pontuam Martins e Almeida, citando Gorender:

O toyotismo se propunha em eliminar o tempo ocioso do método fordista, buscando a redução do custo da produção. O trabalho se tornou multifuncional e ainda mais controlado, uma vez que passou a ser exercido em grupos, e dessa forma, um trabalhador controlaria o desempenho do outro, posto ser necessária a atuação conjunta de todos os trabalhadores para a finalização das tarefas.⁷

Nesse modelo produtivo, então, as tarefas eram feitas por grupos de operários. Devido ao sistema “*just in time*”, um grupo realizava suas atividades apenas quando outra equipe solicitasse o que era produzido. E, justamente nesse momento, se deflagra o início da chamada “flexibilização do trabalho”.

Como bem explanam Oliveira e Okimura sobre o Toyotismo:

O sistema de produção *just in time*, típico do Toyotismo, objetiva a diminuição de tempos mortos no trabalho pela redução do desperdício de matéria prima, com a supressão dos estoques, e o uso “racional” da força de trabalho, que labora apenas quando há demanda, possibilitando a manutenção de um efetivo mínimo de pessoal, e quando necessário, a prestação de horas que sequer precisam ser imediatamente remuneradas, e que acabam sendo incluídas em um banco de horas para futura compensação em momento de baixa demanda na produção.⁸

A reestruturação do modelo capitalista por meio do “Toyotismo” no final da última década de 60 deixou claro que o principal objetivo desse sistema é a obtenção de lucro, e, para isso se tornar possível, foram necessárias mudanças não só no modo de produzir, mas também na relação de trabalho.

⁷ MARTINS, Murilo; ALMEIDA, Victor Hugo de. A precarização dos direitos trabalhistas no modelo laboral da Uber. In: FELICIANO, G.G. (org.); MISKULIN, A.P.S.C. (org.). *Infoproletários e a uberização do trabalho* - direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. 1. ed. São Paulo: LTr Editora, p. 43.

⁸ OLIVEIRA, N. M. M.N.; OKIMURA, Érika Yumi, *Op. cit.* p. 68.

Verifica-se que a grandeza das empresas deixa de estar ligada ao contingente de trabalhadores que ela possui. Na busca pelo aumento de capital, as empresas enxutas se apresentam mais rentáveis e, com isso, a produção em massa passa a não ser mais tão interessante. Em razão dessa redução de custos, as empresas tradicionais passam a ter dificuldades de competir com as empresas enxutas.

As empresas do modelo fordista/taylorista que contavam com acumulação de produção, concentração de trabalhadores, formas mais estáveis de emprego, passam a perder espaço para a empresa enxuta, fragmentada, descentralizada, iniciando assim a flexibilização da produção e das relações de trabalho.⁹

Nesse seguimento, o avanço tecnológico possibilitou a maior automação nas fábricas, e, conseqüentemente, a redução da mão de obra empregada, fortalecendo o modelo de empresa enxuta.

É nesse cenário que há a expansão do setor de serviços, chegando ao modelo aplicado atualmente. O crescimento em potencial chama a atenção do capital, que se infiltra nesse mercado e passa a explorá-lo, rompendo as barreiras industriais de produção. Como afirma Daniele Monteiro, dentro da nova forma de produção, que não se limita apenas ao mundo industrial, trazendo esta lógica para o setor de serviços, a ordem do capital é enxugar, e não só a empresa, mas todos os seus custos, enxergando o trabalhador também como um custo.¹⁰

Outro aspecto a ser observado é que o processo da globalização possibilitou a transferência da produção de mercadorias para países de mão de obra barata e manteve o controle das tecnologias nas mãos dos países desenvolvidores, contribuindo para o desemprego estrutural. A busca avassaladora pelo aumento do lucro nos trouxe à precarização do trabalho, o qual vem sendo barateado, por ser apontado como o principal gasto do empregador.

⁹ MONTEIRO, Daniele Domingos. O trabalho sob demanda - uberização das relações de trabalho e os desafios do direito do trabalho. *In: Infoproletários e a uberização do trabalho - direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades.* FELICIANO, G.G.; MISKULIN, A.P.S.C (org.). 1. ed. São Paulo: LTr Editora, p. 67.

¹⁰ *Id. Ibid.*, p. 68.

Assim, as

[...] empresas, utilizando como justificativa o aumento de competitividade em nível global, culpam os custos com o trabalho, vistos como empecilhos para o aumento da lucratividade. Dessa forma, é perceptível o aumento de ataques, de diversos setores, contra as proteções e garantias dos trabalhadores nas últimas décadas, com o intuito de baratear o trabalho.¹¹

É inegável a contribuição positiva da tecnologia em diversos campos e as mudanças, também positivas, por ela gerada no modo de trabalho. No entanto, o modelo capitalista de produção, ao adotá-las, não pode utilizá-las como argumento para abandono das normas trabalhistas de proteção à atividade laboral. Essa postura traduz-se em um processo de precarização dos direitos trabalhistas, fazendo com que os direitos sociais trabalhistas sejam completamente ignorados desde a criação de postos de trabalho atrelados a pessoas jurídicas que dirigem a prestação do serviço, embora sequer estas reconheçam e admitam a existência do vínculo de emprego.

Essa questão se torna mais frequente a partir do surgimento e expansão da internet e novas formas de trabalho, como o teletrabalho e a *sharing economy*, dentro da qual se encontra a “Uberização”.

O trabalho, enquanto forma de dignificar o ser humano, visando a sua inserção em sociedade, sofre releituras desfavoráveis ao trabalhador, já que se passa a admitir a desregulação e a flexibilização de direitos, sendo esse um dos pilares do chamado “Capitalismo de Plataforma” ou “Uberização,” ou ainda, “Revolução 4.0”, sendo este o ponto central da nossa pesquisa.

Ao falarmos de “Uberização”, trazemos à baila o conceito de trabalho desenvolvido através das plataformas de aplicativos, que foi impulsionado pela globalização e pelos ciclos econômicos do sistema capitalista. A expressão tem sentido generalizado, sendo aplicada a todas as formas de atividade laboral por plataformas digitais.

Inicialmente, esse modelo torna-se atraente ao trabalhador por aparentemente lhe proporcionar mais oportunidade; no entanto, ao analisarmos com mais profundidade, detecta-se um cenário de precarização do trabalho, uma vez que, na maioria das vezes, com justificativas frágeis

¹¹ MARTINS, Murilo; ALMEIDA, Victor Hugo de. *Op. cit.* p. 44.

para tal, as leis de proteção ao trabalhador não são observadas. É sobre essa fase do capitalismo atual que passaremos a expor.

2. A 4ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL, UBERIZAÇÃO OU CAPITALISMO DE PLATAFORMA: O SURGIMENTO DE NOVA FORMA DE RELAÇÃO DE EMPREGO?

Visto os modelos anteriores de revolução industrial, pode-se afirmar que estamos vivenciando um novo tipo de organização do trabalho que vem sendo considerado como a “4ª Revolução Industrial”, através da inserção de novos elementos que atuam em consonância com as mudanças sociais.

Esse fenômeno, também conhecido como Capitalismo de Plataforma ou “Uberização”, conforme já dito, utiliza-se da flexibilização do trabalho como meio de efetivar uma suposta relação de parceria entre a empresa e o trabalhador. Apesar de não possuir regulamentação laboral própria no Brasil, vem conquistando cada vez mais espaço no mercado de trabalho, introduzindo-se em diversos setores de um grande número de profissões, o que foi potencializado nesse período de pandemia da Covid-19, com estabelecimentos comerciais físicos com restrições de funcionamento e até mesmo se mantendo de portas fechadas em dados momentos.

A denominação “Uberização” vem em razão da companhia de transportes individual por aplicativo, Uber. A empresa Uber Technologies Inc., fundada em 2010, que afirma ter surgido com o objetivo de ajudar seus parceiros e usuários a se locomoverem mediante o uso de uma plataforma integrada de mobilidade, atualmente, encontra-se presente em mais de dez mil cidades do planeta.¹²

Entretanto, trazendo a técnica jurídica para a definição da expressão parceiros, tem-se que “parceiro”, sob a ótica do Direito, é aquele envolvido em um contrato de parceria, por meio do qual ambas as partes envolvidas dispõem esforços a fim de cumprirem o acordado, empreendendo e, cabendo a cada parte, prestações de serviços proporcionais. Logo, a utilização da expressão “parceiro” pela Uber emite uma ideia de parceria no empreendimento. Mas, o trabalhador motorista de Uber é realmente “parceiro” da empresa gestora da plataforma digital?

¹² RAYOL, Alice Gomes; REZENDE, Laura Tonazio de; OLIVEIRA, Thais Miranda de. A “uberização” e o importante papel jurisdicional interpretativo do reconhecimento desta relação de emprego. *In: ACTAS: IV Congreso Internacional Globalización, Ética y Derecho*. MONICA, E. F.; HANSEN, G. L.; DÍAZ L., J.; GUINEA L., M. (org.). Madrid, Universidad Complutense de Madrid; Niterói, Universidad Federal Fluminense, 2020. 2311, p. 1.455.

É notório que o exercício da atividade emite uma ideia de autonomia na prestação do serviço, no entanto, o motorista trabalha incessantemente para balancear os custos intrínsecos à atividade, uma vez que a empresa Uber não dispõe ao trabalhador nem mesmo os elementos necessários à execução da atividade, limitando-se a disponibilizar a plataforma digital, mas cobrando muito caro por isso.

Assim, emplacando a ideia de mera colaboradora, a Companhia de Transporte faz com que os riscos da atividade sejam suportados quase que exclusivamente pelo trabalhador, garantindo a ela seu lucro constante e com o menor risco. Essa é a parceria firmada na relação motorista de aplicativo e plataforma digital, que se estende a todos os modelos de trabalho por aplicativos digitais.

Como o Direito não performa uma ciência exata, torna-se necessário que este se desenvolva para acompanhar o acontecer dos fatos. E a teoria da mais-valia¹³, ao ser interpretada dentro da realidade atual, permite-nos a exata ideia da transformação dos modelos capitalistas vivenciados, tendo, no capitalismo clássico industrial, o empregador como responsável pela matéria-prima, bem como pelo fornecimento dos meios de produção, ao passo que ao trabalhador cabia contribuir com a força de trabalho. E, no modelo atual capitalista, o empregador responde apenas pelo fornecimento da plataforma digital para utilização, não se podendo com isso afirmar que estaria proporcionando os meios de produção, pois o trabalhador proporciona a matéria-prima e bens de produção também, como o carro, combustível, celular, internet e a própria manutenção da plataforma digital e, além disso, fornece sua força de trabalho como essencial para a atividade acontecer. Logo, o trabalhador está presente integralmente no processo produtivo dessa prestação de serviço, ao passo que o contratante participa apenas com a criação e disponibilização da plataforma digital. Ou seja, o trabalhador se torna responsável pela aquisição de parte ou mesmo da totalidade das ferramentas necessárias à realização da atividade.¹⁴

¹³ A teoria de Karl Marx foi concebida a partir de um modelo de produção baseado no processo de industrialização. O capitalismo, desenvolvido no séc. XVIII e XIX, teve na indústria o paradigma para a reorganização da produção. Isso explica por que Marx, na obra "O capital", deteve-se ao modelo industrial para desenvolver as teorias ligadas à produção do capital, formação da mais-valia absoluta e relativa e estudo na mercadoria. (GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumem Juris, 2019. p. 51.)

¹⁴ PORTO, Lorena Vasconcelos. A relação de emprego e a subordinação: a matriz e as tendências expansionistas. *Revista LTr*, São Paulo, ano 72, n. 07, p. 825, jul. 2008.

E, nesse sentido, fazendo um exercício de interpretação da teoria da mais-valia para o capitalismo de plataforma, não mais pautado na indústria, mas sim na prestação de serviços, tem a doutrina procurado interpretar a relação laboral no capitalismo de plataforma à luz do Direito do Trabalho, identificando, nessa relação, os requisitos configuradores de uma relação de emprego, de forma a afirmar a existência dos direitos trabalhistas constitucionalmente garantidos ao trabalhador.

Considerando que os requisitos do vínculo empregatício, pautados no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, são habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação jurídica, o argumento central contrário à tese de relação de emprego é a falta deste último. E a mencionada parceria serve como ponto-chave para sustentar tal argumentação.

A alegada falta de subordinação jurídica é justificada na “divisão” dos custos e da falta de controle de jornada de trabalho, sendo esta a defesa da uberização como atividade autônoma do trabalhador, afirmando que ambas as partes são empreendedores e não possuem um vínculo celetista em si.

Com relação à alegada divisão de custos, o contratante se vale do repasse do custo da matéria-prima e bens de produção ao trabalhador, para alegar que este participa dos riscos do negócio, alegando que ele empreende. E, assim, invoca o artigo 2º da CLT, o qual deixa claro que o risco do negócio pertence unicamente ao empregador. Logo, por essa tese, se o trabalhador participa do risco do negócio, ele não é empregado.

Entretanto, é preciso distinguir a participação desproporcional do trabalhador no custeio do capitalismo de plataforma daquilo que se denomina participação nos riscos do negócio.

Segundo Lorena Vasconcelos Porto,

[...] a verdadeira assunção do risco, que caracteriza a prestação laborativa autônoma, é o fato de caber ao trabalhador negociar a sua atividade diretamente no mercado, diferentemente do labor subordinado, em que o empresário integra tal prestação com os demais fatores produtivos, para o exercício da atividade econômica, cabendo a ele negociar o produto e/ou serviço final no mercado: aí se encontra o verdadeiro risco.¹⁵

¹⁵ *Id. Ibid.*

Portanto, o trabalhador por aplicativo não empreende em nada, ele apenas custeia as despesas que lhe são impostas para ter o direito de trabalhar. E, ao contrário do que afirma a tese de afastamento de vínculo laboral no trabalho por plataforma digital, todo trabalho é desempenhado sob controle e supervisão da plataforma, a qual impõe regras de comportamento, faz exigências para o exercício da atividade, adverte quanto a possíveis punições, que vão desde o bloqueio temporário da plataforma, podendo chegar até mesmo à exclusão definitiva da mesma.¹⁶

Ainda sob o caráter de dependência para desenvolvimento da atividade, Daniel Sarmiento apresenta as características da relação de trabalho do motorista da Uber com a referida plataforma e esclarece:

- i. Os motoristas recolhem cerca de 20% (vinte por cento) do seu ganho para a UBER;
- ii. Apenas motoristas profissionais podem ser cadastrados e aptos a dirigir;
- iii. Avaliações anônimas são feitas ao término de cada corrida justificando a pontuação de cada motorista. Em um máximo de cinco pontos, os motoristas com pontuação inferior a 4,6 poderão ser descredenciados;
- iv. Os automóveis dos condutores devem obedecer a uma série de requisitos;
- v. O valor das viagens é calculado com base em fatores como distância e tempo de viagem, sendo possível ao passageiro ter uma expectativa de preço antes de contratar a corrida.¹⁷

Segundo Antônio Houaiss, a subordinação jurídica significa “estado ou qualidade de dependente; subordinação; sujeição” ou “necessidade de proteção, amparo, arrimo”.¹⁸

¹⁶ Pesquisa de campo, por meio de entrevista a motoristas de aplicativos, tendo essas informações sido obtidas em 15 de maio de 2020, na pesquisa: “As relações de trabalho na pós-modernidade e o papel jurisdicional do Estado”, em desenvolvimento pelo Grupo de Pesquisa: Trabalho, Direito e Acesso à Justiça - UFRRJ/CNPQ, coordenado pela Dra. Thais Miranda Oliveira Magalhães.

¹⁷ SARMENTO, Daniel. Ordem constitucional econômica, liberdade e transporte individual de passageiros: o “caso Uber”. *Revista Brasileira de Direito Público* - RBDP, Belo Horizonte, ano 13, n. 50, p. 9-10, jul./set. 2015.

¹⁸ HOUAISS, Antônio. *Dicionário Houaiss da língua portuguesa*. 1. ed. Brasil, Editora Objetiva.

Já o sentido jurídico do termo “dependente” indica “pessoa que carece das condições financeiras necessárias para custear sua subsistência e que, para efeitos legais, depende de outra”.¹⁹

Todavia, considerando a era tecnológica em que vivemos, não nos cabe fazer uma interpretação limitada aos ditames clássicos de trabalho subordinado e trabalho autônomo. Atualmente, existem muitas outras formas de trabalho que, mesmo não sendo o trabalho característico do ambiente fabril - como ocorria no fordismo -, ele é intrinsecamente controlado por aquele que o contrata.

A ideia da inexistência de subordinação por fatores como “liberdade de constituir carga horária” e “divisão dos riscos da atividade”, retratada no conceito de *sharing economy*, é também justificada, por exemplo, no fato de os trabalhadores em aplicativos usarem seus próprios veículos de deslocamento, (carro, moto e bicicleta), estes devendo estar em perfeito estado de conservação (e conforto para transporte de passageiros), cabendo a eles custearem o seu abastecimento e manutenção.

Entretanto, entendemos que a subordinação jurídica é identificada pela completa falta de autonomia na gestão da atividade desempenhada e isto se verifica na relação de trabalho via plataformas digitais, já que a plataforma determina o preço ao consumidor (do qual ela ainda reterá uma porcentagem para si). No caso do aplicativo de transporte individual de passageiros, o motorista não escolhe seus passageiros, uma vez que capta as corridas que são sugeridas pela plataforma, podendo inclusive sofrer punição quando recusa várias corridas em sequência, e esta punição se dá com a ausência total de chamada de corridas nas horas seguintes, o que, segundo depoimento de motoristas de aplicativo, também acaba acontecendo quando o motorista assume corridas de valores elevados em sequência; assim ele é deixado no silêncio de até horas e a consequência é que, ao final da jornada diária, mantém o mesmo patamar de ganho no valor-dia de produção por corridas, convivendo com um teto máximo a ser alcançado diariamente, controlado pela operadora na oferta de corridas.²⁰

Portanto, a subordinação jurídica está sim presente na relação laboral existente por aplicativo de plataforma e, procurando adequação

¹⁹ *Id. Ibid.*

²⁰ Pesquisa de campo, por meio de entrevista a motoristas de aplicativos, tendo essas informações sido obtidas em 10 de junho de 2020, na pesquisa: “As relações de trabalho na pós-modernidade e o papel jurisdicional do Estado”, em desenvolvimento pelo Grupo de Pesquisa: Trabalho, Direito e Acesso à Justiça - UFRRJ/CNPQ, coordenado pela Dra. Thais Miranda Oliveira Magalhães.

conceitual ao cenário desta 4ª Revolução Industrial, aderimos ao conceito de subordinação jurídica disruptiva, criado por Fausto Siqueira Gaia, em sua tese de doutoramento²¹, o qual, para desenvolvê-lo, esclarece que o “conceito de subordinação subjetiva está ligado a um modelo de trabalho da grande indústria, onde o trabalho era realizado no estabelecimento do empregador.”²²

Conforme Alan Supiot, o

[...] capitalismo na sociedade pós-moderna está em constante transformação, estimulada, agora, pela difusão e implementação de novas tecnologias nos modelos de negócios. A necessidade de ampliar a competitividade das empresas levou à reestruturação da produção, no sentido de transferir para o trabalhador a responsabilidade de adquirir parte dos meios necessários à produção. Em contrapartida, foi concedida pelo capital uma pseudoautonomia ao trabalhador, que passou a se enxergar como empreendedor. A liberdade conferida à força de trabalho passou a ser programada pelos sistemas informáticos e tecnologias disruptivas, sem que com isso a subordinação jurídica tenha deixado efetivamente de existir.²³

Ao se referir às tecnologias disruptivas, esclarece Fausto Gaia que estas “são aquelas que promovem a superação nas formas tradicionais de produção de um bem ou na prestação de um serviço, em decorrência da implementação ou desenvolvimento das práticas inovadoras.”²⁴

E, em decorrência de essa forma de tecnologia ter imposto novos contornos às relações entre empregadores e empregados, surge então a necessidade de se estabelecer um conceito de subordinação jurídica atrelado a estas novas características da relação de emprego e, com isso, o mencionado o autor conceitua o que denomina de subordinação jurídica disruptiva, sendo esta

²¹ GAIA, Fausto. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumem Juris, 2019. p. 276.

²² *Id. Ibid*, p. 276.

²³ SUPIOT, Alain. *La gouvernance par les nombres*. Paris: Fayard, 2015. p. 354.

²⁴ GAIA, *Op. cit.*, p. 276.

[...] o liame jurídico, oriundo do uso de aparatos tecnológicos no processo produtivo, que vincula o empregado ao empregador, por meio do qual este, em razão da dependência funcional do uso da força de trabalho para o desenvolvimento da atividade produtiva, exerce a gestão, o controle e o poder disciplinar sobre a força de tarefa contratada.²⁵

Quanto ao requisito onerosidade, sobre a alegação da onerosidade ser mitigada tendo em vista que os motoristas são pagos pelo próprio consumidor final, tal afirmativa não se sustenta, tendo em vista que o valor pago pelo consumidor se dá via plataforma digital, que já efetua o desconto de sua porcentagem na transação e repassa o restante ao trabalhador. Logo, como toda atividade decorrente de relação de emprego, os valores recebidos dos clientes vão inicialmente para o empregador que promove posteriormente o repasse do que cabe ao empregado a título de remuneração.

No que tange ao requisito habitualidade, quanto à afirmativa de que esta não se faz presente uma vez que o trabalhador, por ter um horário flexível, pode ficar períodos sem exercer o serviço e ainda assim continuar vinculado à empresa, esta não merece prosperar, pois, mesmo não havendo uma jornada de trabalho formalmente estruturada, o trabalhador é envolvido com os custos de sua atividade laboral, sendo levado a trabalhar cada vez mais, para auferir mais renda; do contrário não conseguirá custear a atividade. Além do mais, os mesmos são estimulados a baterem metas de horário, a fim de obterem maiores rendimentos, metas essas que são oferecidas pelas próprias plataformas digitais. Logo, o requisito da habitualidade encontra-se plenamente presente e de fácil verificação.

Já o requisito da pessoalidade, este não é tão questionado como os demais, pois, embora o serviço não seja prestado dentro de um estabelecimento empresarial físico, para se verificar a presença do empregado, a pessoa, para fazer parte dos quadros de trabalhadores das plataformas digitais, precisa cumprir uma série de requisitos, cumprindo um rígido protocolo cuja avaliação é pessoal. São feitas pesquisas a respeito da idoneidade do trabalhador, bem como lhe é cobrada uma documentação palpável. Desse modo, infere-se que é um trabalho pessoal e indisponível.

²⁵ GAIA, *Op. cit.*, p. 280.

Dito isso, pode-se afirmar que existe uma intensa rede de controle por parte da plataforma digital e que os requisitos presentes nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho estão também presentes nas novas relações de trabalho do capitalismo de plataforma. Mesmo que a jurisprudência e a doutrina estejam manejando intensos questionamentos a respeito do tema, através deste estudo, entendemos que o vínculo empregatício deve ser reconhecido de forma a garantir maior proteção aos trabalhadores de aplicativos.

3. O RECONHECIMENTO JUDICIAL DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO POR APLICATIVOS DE PLATAFORMA

A condução da identificação desta relação de trabalho para o formato de “parcerias” faz com que esses trabalhadores sofram um déficit de proteção que lhes é constitucionalmente garantido e vivam em situação juridicamente precária. Cabe, portanto, ao Direito do Trabalho, com o aparato legal que possui, em concomitância com a Constituição Federal, promover a devida tutela dessa classe recém-chegada de empregados.

Em que pese estejamos convencidos da existência da relação de emprego nas relações laborais em ambiente de plataformas digitais, é notório o quanto ainda se convive com uma divergência jurisprudencial quanto ao reconhecimento desta relação de emprego.

Temos nos deparado com diversos julgados de várias Turmas de diferentes TRTs do Brasil proferindo decisões constantes de reconhecimento de vínculo de emprego de motorista de aplicativo com as plataformas digitais.

No TRT da Terceira Região (Minas Gerais), o conteúdo favorável ao reconhecimento de relação de emprego tem sido bem constante, o que também tem ocorrido no TRT da 15ª Região (Campinas-SP), e em outros TRTs do país. Entretanto, ateremo-nos a apresentar uma decisão deste último tribunal, que envolve justamente a Uber, empresa pioneira nessa atividade:

6ª TURMA - 11ª CÂMARA PROCESSO N. 0011710-15.2019.5.15.0032; ORIGEM: 2ª VARA DO TRABALHO DE CAMPINAS (Sessão de 20/04/2021; Acórdão assinado em 26/04/2021).

POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS (crowd economy, gig economy, freelance economy - economia sob demanda). VÍNCULO DE EMPREGO. POSSIBILIDADE. ACORDO CELEBRADO NO DIA ANTERIOR À SESSÃO DE

JULGAMENTO. NÃO HOMOLOGAÇÃO. JURIMETRIA.

[...]

VÍNCULO DE EMPREGO. 1. O reclamante afirmou, na inicial, que foi admitido pela reclamada, como motorista, com salário mensal médio de R\$ 3.000,00. Relatou que mantiveram dois contratos de trabalho: o primeiro de 10/08/2017 a 17/07/2018 e o segundo de 26/07/2019 a 24/09/2019. Sustentou a presença dos requisitos previstos no artigo 3º da CLT e postulou o reconhecimento da relação de emprego. 2. A reclamada alegou que a relação jurídica com os “motoristas parceiros” não é de emprego. 3. Ao admitir a prestação de serviços, a empresa atraiu o ônus de demonstrar fato impeditivo ao direito (artigo 818, I, da CLT), encargo do qual não se desincumbiu a contento. [...] 7. A respeito dos requisitos da relação de emprego, oportuno esclarecer alguns aspectos: a) a não eventualidade diz respeito à continuidade, de modo intermitente ou contínuo, do labor prestado pelo trabalhador em favor da empresa; b) a CLT equipara os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados àquela empreendida por meios pessoais e diretos (parágrafo único do art. 6º); c) a liberdade quanto ao cumprimento da jornada de trabalho não é óbice ao reconhecimento do vínculo de emprego; d) a exclusividade não é requisito caracterizador da relação empregatícia. 8. O preposto da reclamada admitiu a existência de restrição à autonomia do trabalhador com relação à forma de recebimento e ao veículo a ser utilizado ao afirmar que “em pagamentos em dinheiro, o motorista pode conceder descontos, mas não nos realizados via cartão de crédito; [...] o motorista tem a obrigação de indicar qual o veículo que será utilizado na plataforma; a exigência da UBER é que os veículos sejam posteriores ao ano de 2009”. 9. A primeira testemunha da reclamada confirmou a grande ingerência da empresa nas atividades desenvolvidas pelos motoristas (subordinação), bem como a adoção de sistema de avaliação dos trabalhadores (poder disciplinar/subordinação) e os estímulos como o pagamento de bônus e prêmios, inclusive para

umentar o período de disponibilidade do trabalhador à empresa, 10. A segunda testemunha da reclamada confirmou que os trabalhadores não têm autonomia sobre os valores cobrados (subordinação); recebem bônus e/ou premiações e podem ser advertidos e até dispensados (poder diretivo/subordinação) se não se adequarem à política da empresa e insistirem em condutas que possam gerar prejuízos à plataforma (alteridade). **11. Da análise da prova dos autos, percebe-se que a subordinação se revela de várias formas:** a) cobranças sofridas pelos motoristas, de modo a realizar o maior número possível de viagens; b) distribuição dos trabalhadores, pelo aplicativo, nas diversas áreas da cidade, de modo a atenderem regularmente maior número de clientes; c) os motoristas conhecem o destino da viagem apenas no seu início, nunca antes, o que esvazia a sua autonomia com relação à organização da atividade, já que o poder sobre a distribuição das viagens pertence à plataforma; d) a UBER fiscaliza a atuação dos condutores, por meio dos próprios usuários, que recebem mensagem para avaliação; e) a ré recebe reclamações dos clientes e aplica penalidades aos motoristas, exercendo poder disciplinar por meio de advertências, suspensões e desligamento da plataforma; f) as movimentações do trabalhador são monitoradas em tempo real, por meio de sistema operacional via satélite; g) o trabalhador não tem qualquer ingerência no preço final que é cobrado do cliente. 12. Frise-se, o motorista de aplicativos de transporte não possui qualquer influência na negociação do preço e na cobrança do serviço ao cliente. A definição do valor da corrida, inclusive com relação à fixação dos chamados preços dinâmicos (conforme horário e demanda do serviço), é feita exclusivamente pela empresa. O valor é cobrado, na maior parte, por meio de cartões previamente cadastrados no aplicativo. A gestão da negociação do preço do serviço, portanto, pertence ao detentor do aplicativo e não ao motorista. 13. Estando presentes todos os requisitos do art. 3º da CLT, com base na análise da prova oral e documental, sobretudo diante a verificação da existência de meios

telemáticos e automatizados de comando, controle e supervisão (parágrafo único do art. 6º da CLT), deve ser reconhecida a relação de emprego. TRABALHO EM PLATAFORMAS. GIG ECONOMY. [...] 6. Ressalte-se que a empresa instrumentaliza o serviço durante todo o dia por meio de estímulo às jornadas extensas, com prêmios. O algoritmo procura melhorar a remuneração desses trabalhadores nos horários em que há maior necessidade dos usuários da plataforma. [...] **Diante do exposto, dou provimento ao recurso ordinário do trabalhador para reconhecer o vínculo de emprego.** (destaque nosso)

Importante ressaltar que tal julgado se deu após decisão da 4ª Turma do TST, em sede de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, processo nº 105.75.88.2019.503.0003, em sessão presidida pelo relator Ministro Alexandre Luiz Ramos (publicação em 11/09/2020), que declarou a inexistência do vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e Empresa Uber, conforme a seguir:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. I. Discute-se a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista profissional que desenvolve suas atividades com utilização do aplicativo de tecnologia “Uber” e a sua criadora, Uber do Brasil Tecnologia Ltda. II. Pelo prisma da transcendência, trata-se de questão jurídica nova, uma vez que se refere à interpretação da legislação trabalhista (arts. 2º, 3º, e 6º, da CLT), **sob enfoque em relação ao qual ainda não há jurisprudência consolidada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal.** Logo, reconhece-se a transcendência jurídica da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT). III. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve,

pelos próprios fundamentos, a sentença em que se reconheceu a condição de trabalhador autônomo do Reclamante. **No particular, houve reconhecimento na instância ordinária de que o Reclamante ostentava ampla autonomia na prestação de serviços, sendo dele o ônus da atividade econômica. Registrou-se, ainda, a ausência de subordinação do trabalhador para com a Reclamada, visto que “o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré”. Tais premissas são insusceptíveis de revisão ou alteração nessa instância extraordinária, conforme entendimento consagrado na Súmula nº 126 do TST. IV. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego. [...] Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (destaque nosso).**

Conforme se verifica, a referida decisão proferida pela 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho vai na contramão das construções doutrinárias ora trazidas neste trabalho, uma vez que a doutrina entende como plenamente possível o enquadramento das atividades por plataformas digitais no artigo 3º da CLT e afasta o caráter de empreendedorismo utilizado com base no artigo 2º da CLT. Logo, pelo entendimento doutrinário ora externado, não requer lei própria para regular a uberização, uma vez que a legislação trabalhista vigente é perfeitamente capaz de regrá-la. No nosso compreender, o entendimento doutrinário traduz o exercício laboral na uberização de forma muito mais real, por se inserir na realidade das atividades desempenhadas pelos trabalhadores nas relações de trabalho via plataforma digital.

Porém, conforme consta no próprio teor da citada decisão da 4ª Turma do TST, o reconhecimento ou não de vínculo de emprego se faz na fase instrutória do processo, ou seja, em primeira instância, não cabendo ao TST adentrar nesse tipo de análise fática probal, conforme Súmula nº 126 TST, embora possa o conteúdo probatório constante nos autos ser revisado em segunda instância (o que ocorreu no acórdão do TRT15, também supracitado).

Assim, a decisão quanto ao reconhecimento do vínculo laboral decorrente de prova oral não está no crivo de apreciação do TST, ficando restrita aos juízos de primeira e segunda instâncias, cabendo a esses tal apreciação.

Embora persistam as decisões de juízes e desembargadores contrários ao reconhecimento de vínculo na uberização, percebe-se que têm sido constantes as decisões de primeira instância da Justiça do Trabalho reconhecendo os vínculos laborais entre trabalhadores e plataformas digitais. Quanto às decisões de segunda instância, estas ora confirmam, ora reformam sentenças de primeiro grau, o que demonstra que este cenário ainda tem um longo caminho jurídico a percorrer. Tal situação se verifica também no Tribunal Superior do Trabalho, com decisão de não reconhecimento de vínculo na uberização pela 5ª Turma e, em sentido contrário, de reconhecimento de vínculo pela 3ª Turma, por exemplo. Fato é que precisamos caminhar no sentido de alcançar um amadurecimento das convicções jurídicas sobre o tema, de forma a proporcionar segurança jurídica aos jurisdicionados. Entretanto, enorme é a contribuição da pesquisa acadêmica, a qual corrobora para que seja trilhado o caminho da verdade real nas conclusões judiciais, sendo este, aliás, o caminho primado pela Justiça do Trabalho.

CONCLUSÃO

Em que pese as decisões judiciais trabalhistas ainda se apresentarem divergentes no que tange à uberização gerar ou não vínculo laboral, as pesquisas acadêmicas e doutrinárias, conforme demonstrado, têm caminhado no sentido de reconhecer a uberização como sendo uma nova fase capitalista que inaugura um novo modelo de relação de emprego. Então, qual o futuro do Direito do Trabalho? Este, que se apresenta mais necessário do que nunca, certamente terá um papel fundamental no sentido de se evitar que o modelo de capitalismo que se inaugura possa se valer da vulnerabilidade do trabalhador para se sustentar. Desta forma, o Direito do Trabalho, através especialmente da Justiça do Trabalho, gera, como expectativa futura, evitar que, por meio da uberização, haja a ampliação da assimetria das partes contratantes nesse tipo de relação laboral e o conseqüente empobrecimento da classe trabalhadora, já que este modelo de capitalismo, pautado essencialmente em plataformas digitais, em seus diversos seguimentos, tende a se tornar a principal forma de trabalho da sociedade contemporânea.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?*: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo de trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho. *Processo nº RO 001171015.2019.5.15.0032*. Disponível em: www.trt15.jus.br. Acesso em: 02 maio 2021.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *AIRR Processo nº 105.75.88.2019.503.0003*. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 12 jan. 2021.

CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. Tradução de Roniede Venâncio Majer. v. 1. 3. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005.

GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumem Juris, 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

Grupo de Pesquisa: Trabalho, Direito e Acesso à Justiça - UFRRJ/CNPQ, coordenado pela Dra. Thais Miranda Oliveira Magalhães. Resultado de pesquisa de campo, por meio de entrevista a motoristas de aplicativos, tendo essas informações sido obtidas em 15 de maio de 2020.

HOUAISS, Antônio. *Dicionário Houaiss da língua portuguesa*. 1. ed. Brasil: Editora Objetiva.

MARTINS, Murilo; ALMEIDA, Victor Hugo de. A precarização dos direitos trabalhistas no modelo laboral da Uber. In: FELICIANO, G.G.; MISKULIN, A.P.S.C. (org.). *Infoproletários e a uberização do trabalho - direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades*. 1. ed. São Paulo: LTr Editora.

MONTEIRO, Daniele Domingos. O trabalho sob demanda: uberização das relações de trabalho e os desafios do direito do trabalho. In: FELICIANO, G.G.; MISKULIN, A.P.S.C (org.). *Infoproletários e a uberização do trabalho - direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades*. 1. ed. São Paulo: LTr Editora.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

OLIVEIRA, N. M. M.N.; OKIMURA, Érika Yumi. A proteção da vida digna no contexto de aceleração do tempo de trabalho. In: BARBATO, Maria Rosário; BRANDÃO, Daniel da Rocha. (org.). *Direito do trabalho II*. 1. ed. Florianópolis: FUNJAB, 2013.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A relação de emprego e a subordinação: a matriz e as tendências expansionistas. *Revista LTr*, São Paulo, ano 72, n. 07, p. 825, jul. 2008.

RAYOL, Alice Gomes; REZENDE, Laura Tonazio de; OLIVEIRA, Thais Miranda de. A “uberização” e o importante papel jurisdicional interpretativo do reconhecimento desta relação de emprego. In: MONICA, E. F.; HANSEN, G. L.; DÍAZ L., J.; GUINEA L., M. (org.). *ACTAS: IV Congreso Internacional Globalización, Ética y Derecho*. Madrid, Universidad Complutense de Madrid; Niterói, Universidad Federal Fluminense, 2020. 2.311, p. 1.455.

SARMENTO, Daniel. Ordem constitucional econômica, liberdade e transporte individual de passageiros: o “caso Uber”. *Revista Brasileira de Direito Público - RBDP*, Belo Horizonte, ano 13, n. 50, p. 9-39, jul./set. 2015.