



Universidade de Lisboa
Faculdade de Direito

LEONARDO DE ABREU MAYNART

**Subordinação e gestão algorítmica do trabalho e dos trabalhadores: Uma
análise a partir das plataformas de trabalho on demand no modelo Uber.**

Lisboa
2023



Universidade de Lisboa
Faculdade de Direito

LEONARDO DE ABREU MAYNART

Subordinação e gestão algorítmica do trabalho e dos trabalhadores: Uma análise a partir das plataformas de trabalho on demand no modelo Uber.

Dissertação apresentada como requisito parcial para a conclusão do Mestrado em Direito e Ciência Jurídica, sob orientação da Sr^a. Prof^a Dr.^a Maria do Rosário Palma Ramalho

Mestrando Leonardo de Abreu Maynard
Aluno nº. 65232.

Lisboa
2023

RESUMO

A Uberização do Trabalho é a nova etapa da reestruturação produtiva iniciada nos anos 70 do século XX. Possibilitada pela aceleração no desenvolvimento e integração das novas tecnologias da informação decorrentes da Revolução 4.0, ela impõe uma série de desafios à dogmática juslaboral clássica, criando zonas cinzentas na qualificação dos vínculos e gerando dificuldades de aplicação dos regimes protetivos típicos. Por meio de pesquisa bibliográfica e jurídica, buscou-se verificar se as características do trabalho sob demanda por aplicações – em modelo semelhante ao do Uber – conformam uma nova dimensão de subordinação apta a justificar a incidência do sistema protetivo juslaboral, com os objetivos de compreender as transformações pelas quais passam as formas de trabalho em razão da era digital, caracterizar o trabalho sob demanda por aplicações, verificando o correto enquadramento e a compatibilidade dessas formas de trabalho com o sistema protetivo juslaboral. Concluiu-se, então, que no trabalho por plataformas do modelo Uber está efetivamente presente a subordinação, o que justifica a incidência de um regime normativo baseado nos princípios estruturantes do direito do trabalho, mas que não corresponde, totalmente, ao contrato de trabalho típico. Verificou-se, ainda, que em que pese o direito positivo português já tenha feito avanços, ainda não é capaz de fazer frente a todos os desafios impostos por essa modalidade de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE

Trabalho por plataformas; Uberização; Subordinação; método indiciário; TVDE.

SUMMARY

The Uberization of Work is the new stage of the productive restructuring that has begun in the 70s of the 20th century. Made possible by the acceleration in the development and integration of new information technologies provenient from digital revolution, it poses a series of challenges to classic labor law dogmatics, creating gray areas in the legal qualification of relations and imposing difficulties in applying typical protective regimes. Through bibliographical and legal research, we sought to verify whether the characteristics of work on demand through applications – in a model similar to that one adopted by Uber – form a new dimension of subordination, capable of justifying the incidence of the labor protectitive system, in order to understand the transformations that forms of work underwent due to the digital era, characterize work on demand by applications, verify the correct framework and compatibility of these forms of work with the labor protectitive system, focusing, above all, on the Portuguese legal framework. We concluded, then, that in work on Uber model platforms subordination is effectively present, what justifies the incidence of a normative regime based on the structuring principles of labor law, but does not fully correspond to the typical employment contract. We also verified that, although Portuguese positive law has already made progress, it is still not capable of facing all the challenges imposed by this type of work.

Key words

Platform work; Uberization; Subordination; indicative method; TVDE.

SIGLAS E ABREVIACÕES

BGB - Bürgerliches Gesetzbuch (código Civil Alemão)

Cit. - citado

CT - Código do Trabalho

CC - Código Civil

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho brasileira.

p. - Página

ss. - Seguintes

STJ - Supremo Tribunal de Justiça

TST - Tribunal Superior do Trabalho brasileiro

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o trabalho por plataformas tem crescido exponencialmente e se apresentado como pano de fundo para uma série de debates, seja de ordem jurídica, seja de ordem sociológica. Apontado, por um lado, como uma alternativa para o desemprego e como forma de complementação de renda, baseando-se na flexibilidade e no empreendedorismo, e por outro, como uma forma de precarização das condições de trabalho.

Em nossa atuação profissional no Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região, localizado no Brasil, temos nos deparado com uma série de processos em que as questões justrabalhistas relativas às plataformas digitais foram postas, o que, diante da dificuldade que percebemos existir para operacionalizar as categorias tradicionais do direito do trabalho em face desse novo fenômeno, desperta nosso interesse no estudo do tema, que foi acentuado ainda mais durante a pandemia do COVID-19, em que a situação de vulnerabilidade desses trabalhadores ficou ainda mais evidenciada pela negativa das plataformas em reconhecerem a relação de emprego e pela falta de regulamentação específica acerca da saúde e segurança no trabalho.

Assim, resolvemos analisar se as características do trabalho sob demanda por aplicações – em modelo semelhante ao do Uber – conformam uma nova dimensão de subordinação apta a justificar a incidência do sistema protetivo jslaboral.

Como as plataformas de trabalho podem ter variadas conformações, optamos por restringir nossa análise àquelas que têm funcionamento semelhante a do Uber – o qual será descrito mais detalhadamente à frente – tendo em vista que essa empresa foi uma das grandes responsáveis pela difusão desse modo de organização do trabalho, a ponto de ele ser chamado de Uberização, e em virtude de ser o modelo por ela inaugurado adotado por plataformas em que se realizam atividades com as quais temos mais contato no nosso dia-a-dia, tais como o transporte de passageiros e a entrega de mercadorias.

Trata-se de questão relevante, pois a transparência e a correta qualificação das relações são essenciais para a garantia de condições de trabalho dignas, valorizando a dignidade humana dos trabalhadores e permitindo fornecer-lhes uma regulamentação trabalhista e previdenciária adequada ao trabalho que desempenham, de forma a concretizar os ditames comunitários e constitucionais.

Assim, no segundo capítulo, buscaremos analisar esse novo modelo de trabalho, a partir de uma perspectiva ampla, que considere os fatores econômicos, sociais e políticos que o antecederam e permitiram a sua conformação nos moldes existentes.

No terceiro capítulo, buscaremos traçar um panorama acerca da subordinação, indicando e analisando os métodos empregados para a verificação de sua existência, bem como lançando as bases para entender como ela se conforma, especialmente nas relações de trabalho contemporânea.

Trata-se de reforço dogmático essencial para viabilizar, no quarto capítulo, uma análise detalhada da conformação da relação entre as empresas-aplicativo e os trabalhadores, a fim de verificar se as características daquelas exigem uma intervenção baseada nos princípios e estrutura típicos do direito do trabalho. Nesse capítulo, voltaremos-nos, ainda, para o tratamento que o fenômeno vem recebendo no direito positivo português, a fim de verificar se a regulamentação legal tem sido adequada para solucionar os desafios impostos.

Assim, utilizaremos-nos, sobretudo, de pesquisa bibliográfica, a fim de tentar compreender as transformações pelas quais passam as formas de trabalho em razão da era digital, caracterizar o trabalho sob demanda por aplicações, entender como se dá o gerenciamento do trabalho pelos algoritmos e verificar a compatibilidade dessas formas de trabalho com o sistema protetivo juslaboral.

Desse modo, apesar do enfoque no direito do trabalho, também nos valeremos do recurso instrumental da história e da sociologia para melhor compreender os fenômenos cujo enquadramento jurídico dos fenômenos analisados, sem abrir mão do rigor e da centralidade dogmática.

Importa frisar que o trabalho por plataformas é novo, o que faz com que haja pouca produção legislativa a seu respeito, e a subordinação surge, então como

categoria central no direito do trabalho de modo tendencialmente universal. Assim, em que pese a pesquisa se desenvolva sobretudo nos quadros do direito positivo português, também recorreremos à doutrina e à jurisprudência de outros países, especialmente do Brasil, onde se deu nossa formação inicial, sempre de maneira crítica e atenta ao fato de que não se trata da transposição automática de categorias e conceitos do direito alienígena, mas da possibilidade de enriquecer a dogmática através de uma perspectiva comparada.

Registramos, por fim, a opção por utilização da variação brasileira do português e do acordo ortográfico de 2009, visto que, por serem os padrões linguísticos com os quais estamos familiarizados, permitirão a elaboração do texto de maneira mais clara e fluída. Além disso, optamos, ao nos referir à legislação brasileira, pela forma de numeração (ordinais até o art. 9º e cardinais a partir do 10) utilizada nos diplomas normativos daquele país, de modo a manter o padrão neles adotado.

2. REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA, REVOLUÇÃO 4.0 E TRABALHO POR PLATAFORMAS: ENTENDENDO O MODELO UBER

2.1 Notas introdutórias: a permeabilidade do direito do trabalho e a importância de compreensão dos fenômenos políticos, econômicos e sociais na pesquisa juslaboral.

Ao iniciarmos o presente estudo, perguntamo-nos qual deveria ser o ponto de partida de uma pesquisa que se volta ao tratamento jurídico do trabalho por plataformas no modelo Uber. Pensamos, então, que a delimitação do objeto de pesquisa, através da definição do modelo que pretendemos analisar, seria o início mais adequado, mas a mera descrição desse modelo de plataforma seria suficiente para os fins pretendidos?

Entendemos que a pesquisa em direito do trabalho, em que pese seu foco eminentemente jurídico-dogmático, pode ser enriquecida com uma visão mais ampla, que envolva aspectos extrajurídicos dos fenômenos (a serem) regulados, especialmente quando se tratam de modelos e de práticas novas, que alteram sobremaneira a dinâmica das situações laborais tradicionais e cujo enquadramento jurídico ainda é nebuloso, como é o caso do trabalho sob demanda por plataformas.

A adoção de tal perspectiva não constitui um demérito, tampouco enfraquece a solidez dogmática esperada de uma pesquisa jurídica, mas se configura como uma exigência inerente à disciplina juslaboral, decorrente do seu próprio processo histórico de formação.

O direito do trabalho é um ramo jurídico de surgimento tardio, já que, apesar da grande expansão do trabalho subordinado industrial no século XIX, houve uma perspectiva absentéista em relação ao tema laboral nos grandes projetos de codificação daquele século, que pode ser explicada por dois fatores: primeiro, sob uma perspectiva jurídica, o dogma da liberdade contratual - segundo o qual cabe aos sujeitos envolvidos liberdade quase absoluta na administração de seus interesses privados - fundamentava a desnecessidade de regulamentação das relações de trabalho. Além disso, havia uma justificação político-econômica,

correspondente aos interesses da burguesia empreendedora, para quem era vantajosa a manutenção do sistema de liberalismo econômico vigente.¹

No entanto, não tardou para que se constatassem as limitações dessas justificações diante do quadro de assimetria econômica típico do trabalho subordinado fabril de então. O absentéismo permitiu a superexploração dos operários, levando a um estado de degradação das condições laborais: jornadas de trabalho extenuantes, salários baixos, acidentes e doenças ocupacionais constantes e graves se tornaram regra, impactando as condições de existência da classe trabalhadora de maneira negativa e acentuada.

A problemática social que se instaurou foi amplamente denunciada, a partir de diferentes perspectivas. A Igreja Católica, por exemplo, mesmo que tradicionalmente conservadora, posicionou-se expressamente em oposição à situação de superexploração, por meio de um viés de reconhecimento da propriedade privada e de rejeição do socialismo e do comunismo, considerados anticristãos, mas ressaltando a importância de salvaguardar “a dignidade do homem, realçada ainda pela do Cristão”², e, assim, propondo a caridade cristã como solução definitiva.

As doutrinas marxistas, por outro lado, partiram de uma visão econômica, que colocou a força de trabalho como um fator a par do capital, nela, fazendo assentar o princípio da luta de classes e apelando ao “associativismo sindical, como meio de ultrapassar a debilidade negocial dos operários ao nível dos respectivos contratos de trabalho”³. O movimento sindical surgido dessa fórmula reconheceu a natureza coletiva dos empregadores - cujas vontades são capazes de gerar impactos não apenas na relação individualizada, mas na comunidade do trabalho e até mesmo na sociedade de uma maneira mais ampla - e a ela contrapôs a ação

1 RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*. Almedina: 2000, p. 185.

2 Carta encíclica Resum Novarum. Disponível em <https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html>. Acesso em 15/06/2023.

3 RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho. Parte I - Dogmática geral*. Almedina: 2020, p.46,47.

coletiva dos trabalhadores organizados, generalizando, assim, seus interesses e levando ao reconhecimento jurídico desses.⁴

Percebe-se, portanto, que o ramo jurídico trabalhista esteve, desde o seu início, bastante conectado ao ambiente extrajurídico característico dos fenômenos que regula, tendo surgido e sido influenciado por uma combinação de fatores econômicos, sociais e políticos⁵, pelo que não é incomum a utilização do adjetivo permeável e de seus sinônimos como forma de descrevê-lo.⁶

Tal caracterização não está adstrita à nascente do direito do trabalho, mas o acompanha até a atualidade, motivo pelo qual Ramalho⁷ ressalta a importância econômica do fenômeno trabalho e a permeabilidade ideológica do correspondente ramo jurídico como fatores determinantes no caráter contingente de certas regulamentações (utilizadas como ferramenta para consecução de políticas econômicas e sociais), bem como no modo oscilante através do qual se dá a evolução do sistema juslaboral (a ideologia dominante em diferentes períodos históricos implicou diretamente em como categorias como igualdade formal, autonomia da vontade, organização coletiva, dentre outras, se estruturaram na dogmática juslaboral).

Por tais razões, a compreensão dos desafios do direito laboral diante de fenômenos tão contemporâneos como o da Uberização exige a discussão, mesmo que de maneira sucinta, acerca das grandes transformações pelas quais vêm passando o mundo do trabalho: em que pese o entendimento dos fatos não seja suficiente para o entendimento integral do direito⁸, é necessário compreender as dinâmicas sociais e econômicas envolvidas nos fenômenos laborais para garantir que as respostas jurídicas encontradas, mesmo que reconhecendo os interesses legítimos dos agentes econômicos, não abandonem aquilo que é essencial a um direito do trabalho comprometido com o princípio basilar da dignidade da pessoa

4 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. LTR: 2024, p.96

5 *Idem*, p. 92

6 Nesse sentido: MOREIRA, Tereza Coelho. *Direito do Trabalho na era digital*. Almedina: 2023, p. 15.

7 RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Da Autonomia dogmática...* cit. p. 186,187

8 LEITE, Jorge do Carmo da Silva. *Direito do Trabalho - Notas sumárias*. FDUP/CIJE: 2016. Disponível em <https://sigarra.up.pt/fdup/pt/web_gessi_docs.download_file?p_name=F937041869/licoes_jeite.pdf> Acesso em 16/06/2023, p. 8.

humana: uma posição assecuratória “das liberdades, garantias e direitos do trabalhador, como trabalhador-cidadão e como cidadão-trabalhador(...)”⁹.

Não se trata, aqui, de rejeitar qualquer mudança ou de se antecipar a quaisquer possibilidades de relativização das construções clássicas do direito do trabalho, em uma perspectiva intransigente e meramente militante, mas de reconhecer que as soluções jurídicas devem partir de uma compreensão da realidade socioeconômica, com o objetivo dual de a ela se adequarem, permitindo o dinamismo da realidade fática, sem, contudo, deixar de impor os limites civilizatórios reconhecidos e incorporados à tradição jurídica como valores estruturantes. Afinal de contas, se “os princípios e direitos fundamentais no trabalho são direitos humanos próprios dos trabalhadores e dos empregadores, a sua realização constitui um fim em si mesmo”¹⁰.

Diante disso, justifica-se o escopo das seções que se seguirão, em que serão analisados dois dos principais acontecimentos que influenciaram as plataformas digitais: a reestruturação produtiva ocorrida a partir dos anos 70 do século XX e a Revolução 4.0.

Tal recorte se dá fortemente influenciado pela tese de doutoramento de Coutinho¹¹, que nos parece acertada ao não se limitar ao paradigma tecnológico que permite tecnicamente a execução do trabalho mediado por plataformas - uma perspectiva por demais estéril acerca do fenômeno -, mas por demonstrar como fatores anteriores, de viés econômico, político e sociológico foram relevantes para o sucesso do modelo e para as dificuldades que o direito do trabalho enfrenta na sua adequada apreensão.

9 MOREIRA, Tereza Coelho. *Direito do Trabalho na...* cit. p.21

10 OIT. *Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho: Do compromisso à ação* (Relatório). CIT: 2012. Disponível em https://cite.gov.pt/documents/14333/193238/Relat_VI_101a_Sessao.pdf/f110a510-6a09-4cef-9808-bd916a72aa01. Acesso em 12/05/2023, p. 7.

11 COUTINHO, Raianne Liberal. *A subordinação algorítmica no arquétipo uber: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista* (dissertação). UNB: 2021.

2.2 Crise estrutural, declínio do *welfare state* e neoliberalismo: a reestruturação produtiva dos anos 70.

O quarto de século que se seguiu à Segunda Guerra Mundial representou um período de acentuado e estável crescimento econômico a nível global, que viria a ser conhecido com a Era de Ouro (ou os anos dourados) do Capitalismo.¹² Foi um período caracterizado, economicamente, pela expansão da produção agrícola e industrial – fortemente influenciada pelas pesquisas desenvolvidas no complexo industrial-militar¹³ - pelo fordismo/taylorismo, pelo Keynsianismo e pela regulamentação do sistema monetário internacional nos moldes dos acordos de Bretton Woods.

Nesse contexto, consagrou-se a nível global o entendimento de que “a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social”, como registrado no preâmbulo da Declaração de Filadélfia. A estabilidade e a prosperidade, o enfrentamento da concorrência desleal a nível global e, sobretudo, a pressão exercida pelos movimentos dos trabalhadores organizados impuseram o reconhecimento, por princípio, de que o trabalho não é uma mercadoria e de que a penúria e a carência devem ser combatidas, o que veio a ser expressamente positivado na Declaração referente aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho.

Sob tais fundamentos, houve a consolidação e a expansão do estado de bem-estar social, que, negando a postura absenteísta típica do liberalismo, optava por intervir no domínio econômico, estabelecendo um sistema tributário e fiscal de caráter distributivo com o intuito de financiar regimes mais abrangentes de seguridade social e custear a prestação de serviços públicos relativos à saúde, à educação e ao lazer.¹⁴ Além disso, houve sistemática intervenção legislativa no

12 SAES, Flávio Azevedo Marques; SAES, Alexandre Macchione. *História econômica Geral*. Saraiva: 2013, p. 431.

13 SOLDERA, Ricardo Antônio. *O Imperialismo e a Era de Ouro do Capitalismo*, In: *Anais do 7ª Conferência Internacional de História de Empresas e IX Encontro de Pós-Graduação em História Econômica*. USP/ABPHE: 2019, p. 8.

14 COUTINHO, Raianne Liberal. *A subordinação algorítmica...*, p.30.

âmbito das relações laborais, levando ao amplo reconhecimento dos direitos dos trabalhadores, como indivíduos e como grupo.

Naquele momento histórico, o direito do trabalho chegou ao seu apogeu, essencialmente comprometido com um caráter protetivo, que se acreditava poder expandir indefinidamente em favor da classe trabalhadora: seja em relação aos sujeitos tutelados, ampliando a definição daqueles que seriam considerados abrangidos por regimes de índole justtrabalhista, seja em relação ao nível de proteção estabelecido, consolidando cada vez mais direitos e garantias. Nesse sentido, a contratação coletiva, reconhecida e tutelada pelo estado como fonte jurídica, teve importante papel no aumento dos salários e na expansão dos direitos sociais dos trabalhadores.¹⁵

Tal cenário, no entanto, se alterou a partir dos anos 70 do Século XX, em virtude de um panorama econômico de transformações e instabilidades, que podem ser sintetizadas em quatro rupturas: a ruptura energética, a ruptura monetária e financeira, a ruptura do tipo de crescimento industrial prevalecente, e a ruptura da estabilidade da ordem internacional do pós-guerra.¹⁶

No plano energético, a ruptura foi caracterizada pela ocorrência da crise petrolífera - a chamada crise do ouro negro - decorrente de conflitos geopolíticos em torno dos países produtores de petróleo, substância que, desde a segunda Revolução Industrial, possuía centralidade na matriz energética global. Desse modo, o aumento de seus preços impactou sobremaneira os mercados internos e externos, alternando as dinâmicas “de produção e de consumo criadas num contexto de energia abundante e barata”¹⁷.

Já no plano monetário e financeiro, ocorreu a superação do sistema de gerenciamento econômico estabelecido pelo Acordo de Bretton Woods, o que levou a uma significativa alta nos níveis de inflação¹⁸. Houve, ainda, uma relevante expansão do capital financeiro, que passou a adquirir autonomia considerável em

15 *Idem*, p.30.

16 MATEUS, Augusto Carlos Serra Ventura. *25 de Abril, Transição Política e Crise econômica: Que desafios dez anos depois?* in *Revista Crítica de Ciências Sociais*, nº 15/16/17, p.281-300. CES: 1985, p.281-284.

17 MATEUS, Augusto Carlos Serra Ventura. *25 de Abril...* cit. p, 282.

18 KODJA, Claudia Chueria. *Crise econômica ao final do século XX – 1970 A 2000: Advento de uma nova organização social e financeira* (Tese). USP: 2009, p. 49

relação ao capital produtivo, abrindo margem para a criação de espaços de especulação, impulsionando a internacionalização monetária.¹⁹

No que diz respeito à estabilidade da ordem geopolítica internacional, verificou-se uma alteração e enfraquecimento da hegemonia norte-americana, caminhando o rearranjo de forças no plano internacional à configuração de uma ordem multipolar, caracterizada pela diminuição do fosso tecnológico entre parte das economias desenvolvidas, pela heterogeneidade dos países do sul global e pela “perda de autonomia e coerência das políticas económicas nacionais face à transnacionalização produtiva, comercial e financeira”.²⁰

A esses aspectos se conjugou, no plano do desenvolvimento industrial, uma desaceleração do crescimento baseado no fordismo²¹: o modelo rígido e hierárquico, fundamentado na produção homogênea e massificada, no controle estrito e na fragmentação do trabalho, o que aos poucos se mostrou incapaz de enfrentar os desafios impostos pelas alterações do contexto global, especialmente a partir da saturação do mercado e do descompasso entre o ritmo produtivo e o de consumo.

As rupturas dos modelos de organização industrial e das políticas económicas, em realidade, eram só indicativos de uma crise mais profunda, na própria estrutura do capital, decorrente da consolidação de uma tendência de redução da margem de lucratividade e do alcance de extração da mais-valia; como consequência, iniciou-se um processo de reorganização daquele, dos seus sistemas ideológicos e políticos, bem como de reestruturação do funcionamento e regulação das esferas de produção e de trabalho.²²

A solução para o momento de crise se apresentou a partir da revisitação do *laissez-faire* do liberalismo clássico, numa agenda que viria a ser conhecida como neoliberalismo e propunha a implementação de políticas de liberalização económica abrangentes, de modo a diminuir o papel estatal - inclusive em áreas e serviços considerados essenciais - e reforçar a atuação do setor privado.

Propugnava-se, então, uma fórmula económica que foi sintetizada no Consenso de Washington, o qual poderia ser resumido em “10 mandamentos”: 1)

19 ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. *Os sentidos do trabalho*. Boitempo: 2009, p. 31.

20 MATEUS, Augusto Carlos Serra Ventura. 25 de Abril...cit, p, 284.

21 *Idem*, p, 283.

22 ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. *Os sentidos do...* cit. p.33

disciplina fiscal; 2) redução dos gastos públicos; 3) reforma tributária; 4) juros de mercado; 5) câmbio livre; 6) abertura comercial; 7) eliminação de restrições ao investimento estrangeiro direto; 8) privatização das estatais; 9) desregulamentação das leis econômicas e trabalhistas; 10) direito à propriedade legalmente garantido.²³

Ao acusar as políticas keynesianas de contribuírem para o crescimento do processo inflacionário e de gerarem altos custos para as empresas privadas - que não conseguiriam, em virtude disso, se manter produtivas e obter taxas de lucro adequadas ²⁴, o neoliberalismo propunha a retração do estado de bem-estar social como solução viável para a crise econômica, valorizando aspectos como empreendedorismo, competitividade e liberdade de atuação no mercado.

Disso despontava o suposto aspecto revolucionário e inovador das suas medidas, as quais foram “vendidas” especialmente para os países socialistas e capitalistas periféricos, como instrumento apto a gerar desenvolvimento, por permitirem a aproximação “com os mercados desenvolvidos, possibilitando o acesso a novas tecnologias através da abertura comercial”, caráter econômico ao qual era associado, ainda, um relevante aspecto político, visto que a agenda neoliberal era, ao menos no discurso, definida como uma estrutura libertadora, capaz de contribuir para a transição às formas democráticas²⁵.

Desse modo, a doutrina neoliberal, inicialmente restrita a países como a Inglaterra da era Thatcher e os Estados Unidos da era Reagan, teve acelerada expansão, a nível comunitário, com a entrada das antigas repúblicas socialistas no bloco e com a expansão da utilização do euro como moeda comum.²⁶

No primeiro aspecto, tem-se que os países que anteriormente compunham a União das Repúblicas Socialistas Soviéticas, influenciadas pelas promessas político-econômicas neoliberais no seu processo de independência e reestruturação, adentraram o bloco europeu e passaram a poder influenciar ativamente nas instâncias comunitárias de tomada de decisão e elaboração de políticas comuns aos membros, alterando a dinâmica e os valores que antes norteavam o bloco. Um

23 KODJA, Claudia Chueria. *Crise econômica ao...* cit. p. 53.

24 *Idem*, p. 50.

25 *Idem*, p. 50.

26 SUPIOR, Alain. *Para além do emprego: Os caminhos de uma verdadeira reforma do direito do trabalho* in *Revista Direito das Relações Sociais E Trabalhistas*, v. 4, n. 3, p. 17–52, UDF:2019, p. 20.

exemplo bastante claro dessa virada pode ser visto no Tribunal de Justiça Europeu, em que a representação corresponde a um juiz por Estado-Membro, e que, a partir da entrada das antigas repúblicas socialistas, tomou uma série de decisões que constituíram uma guinada interpretativa, a qual, segundo a análise de Supiot, fez com que a Corte abandonasse a priorização do objetivo de equalização do progresso, passando a ser mais tolerante com a utilização dos diferentes níveis de proteção social e salários como forma de vantagem competitiva.²⁷

Além disso, a expansão da zona de euro a partir do modelo ordoliberal que havia obtido êxito na Alemanha, bem como a imposição de objetivos numéricos de alcance difícil, acabaram por favorecer o processo por meio do qual a Troika impôs medidas de austeridade e de desmantelamento das políticas sociais aos países em maiores dificuldades financeiras. Exigiu-se, como contrapartida para os apoios necessários à recuperação econômica, o desmonte dos serviços públicos e a desregulamentação das relações de trabalho²⁸, em um movimento que ultrapassava os limites de competências estabelecidos para essas entidades internacionais pelos tratados que os regulamentavam, e configurando, conforme reconhecido pela OIT, ingerência indevida na autonomia da adequação setorial negociada, e violação dos direitos fundamentais do trabalho.²⁹

Esteve-se, assim, diante de uma crescente priorização do mercado, invertendo-se os valores que haviam sido definidos desde a Declaração de

27 Nesse sentido, o autor cita que a corte “isentou essas empresas do respeito aos pisos salariais fixados pelas convenções coletivas, bem como das leis que indexam os salários ao custo de vida; ela afastou as presunções de existência de relação de emprego previstas pelas ordens jurídicas dos países estrangeiros onde elas operam; ela afastou a aplicação dos dispositivos que permitem aos Estados onde operam as empresas de fiscalizarem eficazmente o respeito aos direitos dos trabalhadores que elas empregam; ela afirmou que o recurso aos pavilhões de conveniência derivava do princípio da livre iniciativa; ela proibiu em princípio as greves contra as transferências das empresas; ela decidiu que os objetivos de proteção do poder de compra dos trabalhadores e de paz social não constituíam um motivo de ordem pública suficiente para justificar uma derrogação à livre prestação de serviços; ela impôs aos sindicatos do setor público recorrerem ao mercado de seguros para gerir os sistemas de aposentadoria complementar; ela privou de qualquer efeito normativo as disposições da Carta de Nice relativas ao direito à informação e consulta dos trabalhadores. Na mais recente dessa longa ladainha de decisões, ela estendeu o campo de aplicação da Diretiva sobre transferência de trabalhadores a simples operações de empréstimo internacional de mão de obra, abrindo, assim, as portas à marchandage do trabalho humano em nível europeu” (Idem, p. 20-21)

28 Idem, p. 23.

29 CAMPOS LIMA, Maria da Paz. *Cadernos do Observatório nº 8 - O desmantelamento do regime de negociação coletiva em Portugal, os desafios e as alternativas*. Observatório Sobre Crises e alternativas: 2016, p. 13.

Filadélfia: os Estados tinham reduzido seu papel de sujeitos ativos na busca da justiça social, voltando-se para a função de meros garantidores da livre circulação de pessoas e mercadorias, o que contribuiu para um processo de submissão dos sujeitos à economia e para a desvalorização da categoria trabalho, que passou, novamente, a ser encarado como um custo de produção a ser reduzido de forma a maximizar os lucros.³⁰

Tal perspectiva fica clara no caso português, em que os programas de ajustamento estrutural foram impostos como “pretexto para a destruição do Estado Social e para a violação das liberdades individuais e sociais”³¹. A imposição da adoção de medidas neoliberais foi concretizada na subscrição entre o governo e os credores internacionais (Troika) do Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades da Política Económica. Um compromisso político-económico cuja legitimidade foi amplamente contestada por não terem sido as condicionantes do regate financeiro, ao contrário do que aconteceu em países como Grécia e Irlanda, amplamente discutidas e aprovadas no Parlamento Português.³²

Foram adotadas, na sequência do mencionado memorando, medidas de 03 grandes categorias com o intuito de garantir o cumprimento dos compromissos assumidos: “(i) medidas de índole tributária, (ii) medidas de proteção social (de eliminação ou de redução do nível e/ou do âmbito de proteção) e, obviamente, (iii) medidas de natureza laboral”³³, que implicaram o aumento do preço de produtos e de serviços, muitos dos quais essenciais, como saúde, transporte, energia, água, dentre outros.

No campo da regulamentação laboral, aspecto que mais nos interessa no presente estudo, as medidas adotadas implicaram desvalorização dos salários, retrocessos nos tempos de trabalho e flexibilização do mercado de trabalho³⁴,

30 COUTINHO, Raianne Liberal. *A subordinação algorítmica... cit. p.31,32.*

31 BARBOSA, Inês. *Geração à Rasca: Crise(s), Precariedade e Futuro*. IS-UP: 2020, p. 6.

32 LEITE, Jorge do Carmo da Silva; COSTA, Hermes Augusto; SILVA; CARVALHO DA SILVA, Manuel e ALMEIDA, João Ramos. *Austeridade, reformas laborais e desvalorização do trabalho* in *A anatomia da Crise: Identificar os problemas para construir as alternativas. 1º Relatório, preliminar, do Observatório sobre Crises e Alternativas*, p-108-160, Observatório Sobre Crises e alternativas: 2013, p, 110.

33 Idem, p. 110.

34 Idem, p. 117-118.

ampliando as possibilidades de contratações atípicas e facilitando os despedimentos.

A Lei 23/2012, terceira alteração do Código de Trabalho, trouxe profundas mudanças nas condições de troca e de uso da força de trabalho, anulando e revogando até mesmo condições de contratações coletivas e contratos individuais, não apenas de maneira prospectiva, mas se voltando para aquelas já em vigência quando de sua aprovação.³⁵

Apesar de uma análise minuciosa da referida lei tangenciar o escopo do presente trabalho, não nos sendo, portanto, de interesse primordial, importa citar algumas das alterações por ela trazidas, como a redução dos dias de feriados, a eliminação do período adicional de férias concedido como estímulo à assiduidade e a eliminação dos descansos compensatórios por jornada extraordinária, que são exemplos de como houve a diminuição dos tempos de descanso remunerados. Além disso, a redução dos adicionais por trabalho suplementar, do preço do trabalho normal prestado em feriados e da isenção de horário do trabalho representaram a diminuição da remuneração pelo mesmo tempo³⁶. Todas essas mudanças, por seu caráter econômico claro, demonstram de maneira direta o intuito de estabelecer regimes que permitam maior extração de mais-valor a partir da piora das condições dos trabalhadores.

Além disso, as alterações relativas à contratação e rompimento dos contratos, bem como a ampliação das formas atípicas de contratação, implicaram uma crescente precarização e volatilização dos vínculos, favorecendo processos de manejo do exército de reserva e contribuindo para a pressão do capital sobre o trabalho na redução das condições trabalhistas, em um processo que afetou, inclusive, o nível “micro das subjetividades individuais”, criando um modo de vida baseado no medo e na insegurança econômica.³⁷

Assim, o cenário que se apresentou como saldo da Troika se caracterizava pelo alto nível de desemprego – especialmente juvenil –, destruição de milhares de

35 Idem, p. 116.

36 Idem, p. 118-121

37 Nesse sentido, BARBOSA, Inês. *Geração à Rasca... p. 6*, citando FERREIRA, José. *Sociedade de Austeridade e direito do trabalho de exceção*. Vida Econômica: 2012.

postos de trabalho, salários achatados, e elevada imigração.³⁸ Paralelamente às alterações político-ideológicas, à “privatização do estado”³⁹, e ao desmantelamento dos sistemas juslaborais de proteção, a reestruturação do capital envolveu um processo de reorganização da própria produção, com vistas à superação das insuficiências do modelo fordista-taylorista.

A rigidez, verticalidade e amplitude das empresas que se desenvolveram e prosperaram esses modelos passam a ser repensadas, sendo substituídas por um sistema de produção enxuto, o Toyotismo, marcado “pela desconcentração produtiva ou horizontalização, eliminação do desperdício, flexibilidade, participação e polivalência da força de trabalho”, e que surgiu no Japão a partir da experiência da fábrica de automóveis de mesmo nome.⁴⁰

As grandes plantas fabris, responsáveis por todo o processo fabricação de uma determinada mercadoria passaram a perder espaço para uma estruturação em rede articulada, em que a produção dos diversos componentes do produto final seria realizada por fornecedores múltiplos, cuja localização geográfica não estaria adstrita a uma região específica, mas chegaria a transcender as fronteiras nacionais, sempre em busca de mais vantajosas condições tributárias, fiscais e da maior flexibilidade em relação às regulamentações trabalhistas, o que se relaciona com a ampliação de fenômenos como *outsourcing* (terceirização), desconcentração, contratação temporária, tempo parcial e outras formas de contratação atípica⁴¹.

Além disso, como legado da crise de superprodução para a qual o fordismo-taylorismo foi um fator essencial, buscou-se um ritmo produtivo não constante: a esteira automatizada não mais ditaria o tempo da fábrica, como na conhecida representação de Charlie Chaplin no filme *Tempos Modernos*, mas a fabricação passaria a acontecer em conformidade com demanda do mercado, introduzindo, em oposição à produção em série e de massa, a produção variada, heterogênea e

38 Idem, p. 6.

39 ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. *Os sentidos...* cit. p.33

40 GIRARDELLO, Juliana Pedro. *Trabalho via plataformas on demand: disrupção, alternativas jurídicas e uma prospecção do futuro do direito labora da espécie (dissertação)*. FDUL: 2022, p. 32.

41 No exemplo brasileiro, podemos citar o trabalho intermitente e, no inglês, o contrato zero hora.

individualizada⁴², o que contribuiria, ainda, para a redução de custos com armazenamento e desperdício.

Desenvolveram-se, portanto, novas formas de aproveitamento da força de trabalho: a relação de vinculação homem-máquina (produção fragmentada) do fordismo/taylorismo é superada por uma maior flexibilidade, em que os operários são qualificados para manejar diferentes equipamentos e realizar uma diversidade de funções, não apenas manuais e mecanizadas, mas também de natureza mais intelectual e de gestão, visto que a hierarquia rígida é substituída por processos cooperativos de desenvolvimento, avaliação de desempenho e tomada de decisões, “convertendo-se num importante instrumento para o capital apropriar-se do *savoir-faire* intelectual e cognitivo do trabalho, que o fordismo desprezava”⁴³.

A mudança de paradigma apontada se configura como um dos fatores geradores da crise do direito do trabalho, visto que, se esse foi pensado para o esquema rígido de controle e disciplina da fábrica fordista, é difícil operacionalizar suas categorias centrais – como a subordinação⁴⁴ – para um contexto em que aquelas são relativizadas em prol de outras dinâmicas organizacionais.

Tal postura implica, ainda, uma ação sobre a subjetividade, a partir de processos de identificação daqueles que personificam o trabalho com aqueles que personificam o capital, o que se evidencia, por exemplo, na utilização de terminologias gerenciais como colaboradores, parceiros, consultores e semelhantes em substituição àquelas como operários, funcionários, trabalhadores e empregados⁴⁵.

Desse modo, a reestruturação produtiva não apenas implicou novas formas de aproveitamento de capacidades da força de trabalho antes desprezadas, mas o fez de modo a imbuir na subjetividade dos trabalhadores elementos ideológicos que afastam seu pertencimento a essa classe, estimulando uma noção de autonomia e gerência no exercício das atividades de trabalho, o que contribui para a justificação

42 ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. *Os sentidos do...* cit. p.56

43 Idem, p. 56.

44 O tema será melhor desenvolvido em seção futura.

45 ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. *O privilégio da servidão – O novo proletariado de serviços na era digital*. Boitempo: 2018, p. 103.

dos processos de precarização e de flexibilização dos esquemas jurídico-protetivos clássicos.

Em suma, podemos concluir que, a partir dos anos 70 do século XX, o capitalismo mundial inicia um grande processo de reestruturação que envolve diversos aspectos, os quais se conectam e influenciam mutuamente, perpassados pelo elemento ideológico neoliberal: a derrocada do estado de bem-estar social, com restrição da sua atuação em serviços públicos como saúde, educação e previdência, bem como de sua intervenção regulatória e protetiva no domínio das relações de trabalho; a reestruturação do modelo produtivo, com a adoção do taylorismo e suas técnicas de gerenciamento da produção e da força de trabalho – os quais, apesar de inicialmente aplicados nas fábricas, são aproveitados em outros setores - a alteração das dinâmicas empresariais e a desconcentração produtiva; os reflexos ideológicos na subjetividade dos trabalhadores, com a assunção de ideias como o de identificação com o capital e de empreendedorismo; a financeirização e internacionalização da economia.

Não se trata de uma transformação estanque e finalizada, mas de um processo permanente⁴⁶ de estruturação de mecanismos complexos de extração do mais-valor⁴⁷, que vem revelando seus mais recentes mecanismos nas plataformas de trabalho, especialmente no modelo Uber⁴⁸.

A utilização de mão de obra externalizada⁴⁹ e sob demanda, baseada em vínculos efêmeros e pontuais, intermediada por uma lógica algorítmica, imbuída de aspectos ideológicos relacionados ao empreendedorismo e à desnecessidade de regulamentação, demonstram que esse modelo representa uma nova etapa da reestruturação produtiva - como processo inacabado que é.

Assim, não é possível entender o modelo Uber, tampouco os desafios que esse impõe às categorias estruturantes do direito do trabalho, como a subordinação, sem a prévia análise da reestruturação produtiva, como feito no presente capítulo,

46 Idem, p. 48.

47 Idem, p. 47.

48 Nem toda plataforma de trabalho opera no modelo Uber, como esclarecermos mais a frente.

49 As plataformas do modelo Uber não são utilizadas apenas por consumidores finais, mas muitas vezes para externalização de atividades de empresas. É o que ocorre, por exemplo, com os restaurantes que utilizam de plataformas de entrega como Ubereats, bolt food e, no Brasil, ifood.

restando, agora, analisar o papel dos avanços tecnológicos da quarta revolução industrial (Revolução 4.0) na conformação do mencionado modelo.

2.3 A Revolução 4.0 como fator de aceleração das transformações no mundo do trabalho

Vivemos um momento em que nem mesmo as questões levantadas podem ser consideradas solo firme: temos a sensação de que tudo está cada vez mais acelerado, que as coisas acontecem de maneira veloz e que o próprio tempo parece correr desenfreado, esvaindo-se sem que sobre ele tenhamos controle. A vida, o amor, a política: variados aspectos da existência humana embalados por um compasso ligeiro.

Longe de uma percepção meramente subjetiva, esse movimento de aceleração social que experimentamos é uma característica constitutiva da modernidade, sendo sua componente temporal, a qual se faz sentir, sobretudo, na tecnologia, nas mudanças sociais e no ritmo de vida.⁵⁰ Esses três fatores tratam-se de dimensões que, apesar de divisão para fins analíticos, em muitos aspectos, se conectam e se relacionam, cada uma exercendo seu papel na formatação - atual e futura - do mundo do trabalho⁵¹, de modo que todas elas têm relevância. No entanto, considerando que não temos o objetivo de investigar o futuro do trabalho como um todo, mas apenas de um recorte específico, relacionado aos desafios do direito do trabalho perante o avanço das plataformas de trabalho sob demanda no modelo Uber, destaca-se a importância da aceleração tecnológica.

50 ROSA, Hartmut. Aceleración social: consecuencias éticas y políticas de una sociedade de alta velocidade desincronizada. *Persona y Sociedad*, v. 25, n. 1, p. 09-49. UAH: 2011. Disponível em <<https://personaysociedad.uahurtado.cl/index.php/ps/article/view/204>>. Acesso em 03/06/2023, p. 12-14

51 Nesse contexto, ainda que se possa argumentar que os processos de aceleração vivenciados não são aptos a promover uma mudança na natureza do trabalho – como se infere, por exemplo, da perspectiva marxista ilustrada em FRANCO, David Silva. *Uberização do trabalho: A materialização do valor entre plataformas digitais, gestão algorítmica e trabalhadores nas redes do capital (Tese)*. UFMG: 2020, para quem o trabalho está relacionado ao “valor de uso necessário à apropriação de valor pelo capital” (p. 25) - é perceptível que ao menos a forma deste está mudando, em um ritmo veloz, de modo que ao perguntarmos acerca dos desafios presentes, é inevitável questionar “que trabalho vamos ter e queremos para o futuro?” (PORTUGAL. Livro Verde sobre o futuro do trabalho. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/downloadficheiros/ficheiro.aspx?v0%3d3dBQAAAB2bLCAAAAAAABAAzNLQwMQMAqSscT AUAAAA%3d>. Acessado em 30/01/2023)

Facilmente perceptível e verificável entre as pessoas⁵² a aceleração tecnológica pode ser definida “en relación con los procesos intencionales y dirigidos a un objetivo (*goal directed*) de acelerar el transporte, la comunicación y la producción.” Sua relevância, no entanto, não se restringe ao incremento da velocidade com que novas tecnologias são desenvolvidas e implementadas, mas também no impacto que essas têm sobre as mudanças sociais e no ritmo de vida. Nesse sentido, as revoluções industriais iniciadas em meados do século XVIII acentuaram as transformações sociais, impactando reciprocamente em fatores como organização produtiva, divisão de classes, papel dos estados, formatação do direito, organização do tempo, estruturação do espaço urbano, dentre outros.

Sendo o avanço tecnológico um fator tão importante nos processos de transformação social, o advento da 4ª revolução industrial - caracterizada por apresentar um ritmo exponencial de desenvolvimento, bem como por sua amplitude e profundidade sem precedentes na história humana⁵³ – acabou por gerar um impacto sistêmico acentuado, promovendo transformações nos estados, nas empresas, nas sociedades e nos indivíduos.

O que, então, caracteriza essa revolução? Em quais áreas se desenvolvem os avanços tecnológicos e porque eles apresentam tamanha potencialidade de transformação, especialmente no mundo do trabalho, plano de fundo do nosso objeto de estudo?

O impacto das tecnologias digitais começa a ocorrer já por volta dos anos 1970, com a terceira revolução industrial, “catalisada pelo desenvolvimento dos semicondutores, da computação mainframe (década de 1960), dos computadores pessoais (décadas de 1970 e 80) e da Internet (década de 1990)”⁵⁴, movimentos que iniciaram o processo de expansão e aumento de centralidade das novas tecnologias da informação e comunicação. Mesmo os fatores limitantes iniciais, relativos aos custos dessas tecnologias, bem como à sua baixa conectividade e portabilidade

52 DUTRA, Renata Queiroz. COUTINHO, Raianne Liberal. Aceleração Social, uberização e pandemia: quem precisa do direito do Trabalho. *Revista de Direito da Universidade de Brasília*, v. 4, n. 2, p. 198–223, UNB: 2020. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32353>. Acesso em: 03/06/2022, p. 201

53 SCHWAB, Klaus Martin. *A quarta revolução industrial*. Levoir: 2017, p. 7.

54 Idem, p. 10.

(dependência de *hardwares* de grandes dimensões e de conexões físicas), viriam a ser superados de maneira relativamente rápida, demonstrando uma aceleração do desenvolvimento tecnológico, a qual culminaria na quarta revolução industrial, ou Revolução 4.0.⁵⁵

Essa revolução não se caracteriza apenas pelas tecnologia digitais centradas em *software*, *hardware* e redes de computadores, visto que esses elementos, como dito, já se apresentavam desde a terceira revolução industrial, mas pelo aumento exponencial da sofisticação e integração desses, provocando rupturas em uma velocidade e profundidade nunca antes vistas, transformando a sociedade e economia globais⁵⁶: inteligência artificial, *big data*, internet das coisas, impressão 3D, nanotecnologia, biotecnologia e veículos autônomo são alguns dos desdobramentos desse novo paradigma tecnológico, os quais demonstram um traço marcante da quarta revolução industrial, que é a possibilidade de “harmonização e integração entre descobertas e disciplinas diversas”⁵⁷. A aplicação dessa característica à esfera produtiva permite a integração vertical dos constituintes do processo de produção (maquinário, sistemas, sensores, controladores), bem como a integração horizontal das cadeias de fornecimento, conectando de maneira inteligente e dinâmica os fornecedores de matéria-prima, os prestadores de serviço, o varejo e os consumidores finais.⁵⁸⁵⁹

O esquema tecnológico que vem se criando, portanto, implica a construção de um novo paradigma social, tendo Castell apresentado cinco principais

55 A expressão Indústria 4.0 surgiu na Alemanha a partir da Hannover Messe, uma importante feira de tecnologia industrial. Trata-se de um trocadilho que envolve 3 partes: o foco no aspecto industrial o “0”, representativo da conexão com a tecnologia da internet (Web 1.0, Web 2.0...) e o 4, em referência à quarta revolução industrial (GRAGLIA, Marcelo Augusto Vieira. *As Novas Tecnologias e os Mecanismos de Impacto no Trabalho* (Tese). PUC/SP: 2018, p. 114). A mesma estrutura vem sendo usada, mesmo de maneira informal, para se referir à aplicação das tecnologias típicas desta fase a diversos âmbitos: trabalhadores 4.0, marketing 4.0 e até mesmo justiça 4.0 (<https://www.cnj.jus.br/tecnologia-da-informacao-e-comunicacao/justica-4-0>)

56 SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução...p.10.*

57 SANTANA FILHO, José. *A PROTEÇÃO DO TRABALHO DECENTE NAS PLATAFORMAS DIGITAIS: caminhos para a garantia da efetividade dos direitos humanos e fundamentais*. UFS: 2023, p. 20.

58 GRAGLIA, Marcelo Augusto Vieira. *As Novas Tecnologias... p.124*

59 “The integration of product, service, financial and technology markets fundamentally impacts labour markets around the world” (OECD, *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*. OECD Publishing: 2019, p. 40).

características que “representam a base material da sociedade da informação”⁶⁰⁶¹: se até então as revoluções tecnológicas eram definidas pela informação agindo sobre a tecnologia (produzindo, criando e adaptando), no novo paradigma, a tecnologia acaba por atuar sobre a própria informação⁶², em esferas como produção, difusão e controle. Conforme teremos a oportunidade de detalhar mais a frente, isso é uma das características das plataformas de trabalho no modelo Uber, em que a utilização de algoritmos permite selecionar, avaliar e sancionar trabalhadores, bem como gerir a relação entre a oferta e a demanda de serviços, precificar tarefas, dentre outros.

Além disso, as novas tecnologias da informação e comunicação possuem uma elevada penetrabilidade. Não restritas a fins militares ou industriais, elas se integram na nossa rotina, influenciando as atividades e processos cotidianos que temos como indivíduos e grupos⁶³: as escolas, as casas, os espaços de lazer e o mundo do trabalho acabam as recepcionando e sendo por elas conformados.

Assim, a complexidade dos processos e das formas de interação exige que os sistemas e as relações que se valem dessas novas tecnologias passem a adotar a lógica de rede, a qual se evidencia nos processos de outsourcing, nas relações interempresariais e nas dinâmicas internas das fábricas, mas que também exerce papel importante na conformação do trabalho por plataformas: economia compartilhada, *crowdwork*, economia colaborativa são conceitos que demonstram que a deslocalização física e a interconexão digital do trabalho permitem a construção de interações dinâmicas e complexas.

Importa considerar, ainda, o caráter de flexibilidade do novo paradigma tecnológico: desde os processos às organizações e às instituições, as coisas estão submetidas a constantes transformações, no intuito de acompanhar os crescentes fluxos tecnológicos e informacionais, o que demanda atualizações frequentes.⁶⁴

60 CASTELLS, Manuel. *A Sociedade em rede – Volume I*. Paz e Terra: 2013, p. 108.

61 As características do paradigma das tecnologias da informação proposto por Castells já foram por nós analisadas em MAYNART, Leonardo de Abreu. *Fake news como mentira organizada: uma análise a partir de Hannah Arendt* (Relatório). FDUL: 2022, p.16-17.

62 Idem, p. 108

63 Idem, p. 108

64 Mesmo as relações de trabalho mais típicas podem se ver ameaçadas pela velocidade das mudanças, já existindo no direito positivo disposições que se relacionam à necessidade de flexibilidade decorrente da aceleração tecnológica. Podemos citar, de maneira não exaustiva, a

Ressaltamos, ainda, a “convergência de tecnologias específicas para um sistema altamente integrado”⁶⁵: a mecânica, a eletrônica, a programação, entre outras, passam a se relacionar e a imbricar no desenvolvimento de tecnologias que são conectadas e interdependes.

Por tais razões esse novo paradigma tecnológico implicou diretamente em como as pessoas se relacionam e se comunicam. A conexão é permanente e contínua – atualmente até mesmo eletrodomésticos básicos podem ter acesso à internet –, o que faz com que estejamos expostos a um fluxo de dados sem precedentes na história humana, em torno do qual vários aspectos das nossas vidas parecem se adaptar e convergir.

Verifica-se, portanto, que o avanço da Revolução 4.0 tem potencial para trazer uma série de mudanças ao mundo do trabalho, influenciando no nível e quantidade dos postos de trabalho, mas também “na qualidade e natureza do trabalho; na organização dos processos de produção; nos conteúdos, tarefas e funções desempenhadas e nas competências que são necessárias.”⁶⁶

Nesse sentido, o aumento progressivo da implementação das soluções tecnológicas características da Revolução 4.0 vem contribuindo para uma crescente polarização do mercado de trabalho: a automatização e a digitalização podem tornar desnecessários os trabalhos que exigem qualificação intermediária⁶⁷, mantendo, em um extremo, os trabalhos mais qualificados⁶⁸, responsáveis pelo

possibilidade de despedimento por extinção do posto de trabalho em virtude de motivos tecnológicos (art. 367 e seguintes do Código de Trabalho) e o despedimento por inadaptação (art. 374 e seguintes do mesmo código).

65 CASTELLS, Manuel. *A Sociedade em...*, cit. p.109

66 PORTUGAL. *Livro Verde sobre...* cit. p. 29.

67 Digitalização e automação não se confundem: enquanto aquela diz respeito à transformação e processamento de dados e informações para o meio digital, esta diz respeito à realização dos procedimentos por meio de dispositivos, mecânicos ou eletrônicos. Apesar disso, o caráter integrador dos desenvolvimentos tecnológicos da Revolução 4.0 acaba por conectá-las. Nesse contexto, não apenas tarefas repetitivas e mecânicas passam a ser automatizadas, mas a análise e processamento de dados por meio digital vem permitindo que processos de avaliação, seleção e tomada de decisão prescindam da participação humana, substituição essencial para o funcionamento do modelo Uber, como se verá mais a frente.

68 Apesar de, em regra, o nível de qualificação significar maiores chances de empregabilidade e melhores condições laborais, não é possível concluir que tal cenário é estável e garantido, como mostra o exemplo das *big techs*: após o *boom* de contratações durante a pandemia, parte significativa destas empresas já vem adotando políticas de *lay off* (*google*: <https://blog.google/inside-google/message-ceo/january-update/com>; meta: https://www.engadget.com/meta-is-laying-off-employees-for-the-third-time-in-less-than-three-months-174112198.html?guccounter=1&guce_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2xlLmNvbS8&guce_referre_

desenvolvimento e manutenção das próprias tecnologias e, em outro, os trabalhos de baixa qualificação⁶⁹ que, por sua natureza, ainda não podem ser substituídos. Embora não haja certeza que tal alteração vá, necessariamente, provocar redução do quantitativo de postos de trabalho⁷⁰, é inegável que os próximos anos apresentarão desafios decorrentes desse novo quadro.

É importante ressaltar que a diversidade de tecnologias, bem como a “existência de diferentes ritmos e intensidades de adoção das mesmas”, faz com que esses desafios sejam sentidos de maneiras diferentes no futuro do trabalho: a relação com a tecnologia é significativamente diferente nos vários países, mas também nos diferentes setores da economia, e até mesmo entre as empresas de um mesmo setor.⁷¹

Ainda assim é possível perceber uma tendência⁷² à estagnação dos salários para grande parte da população, ao aumento da instabilidade dos trabalhos, bem como das contratações temporárias e atípicas (trabalho intermitente⁷³, a tempo parcial, dentre outros), dos falsos trabalhos autônomos e daquilo que mais nos interessa nesse estudo: do trabalho por plataforma, o qual, embora ainda não represente a maior parte do trabalho, vem crescendo exponencialmente.

Percebe-se, portanto, que o desenvolvimento tecnológico da chamada Revolução 4.0 acaba por potencializar o processo de reestruturação produtiva que

sig=AQAAAKWq1-id20mdf-Lp5LYiAMhyDCmLw1GuWJQyq_ZoFFKsN-0TE4FZVzDt056I-eCUFBM1P0ctmcZ4xgZZ2BJBn6xtLmx8CTKxjwPJcQRlkmFc4wUDbEKhaMIQjrSPj59SASc5Ksfu_sS7cQi8wKBT177UI8eEp9PEZwTNteftsW; microsoft: <https://www.cnn.com/2023/07/10/microsoft-confirms-more-job-cuts-on-top-of-10000-layoffs-in-january.html> – acessos em 16/08/2023), movimento que parece corresponder à retração do mercado decorrente de uma situação de instabilidade financeira, mas há também indícios de que se trata de uma forma de forçar a diminuição dos salários que vinham progressivamente aumentando.

69 PORTUGAL. *Livro Verde sobre...* cit. p. 30.

70 Historicamente, a destruição de trabalhos pelo surgimento de novas tecnologias foi acompanhado pela transmutação daqueles que já existiam, bem como pela criação de novos, de modo que, numa análise absoluta, não havia aumento redução significativa do desemprego (OECD, *OECD Employment Outlook 2019...* cit. p. 44), questiona-se, no entanto, se tal padrão conseguirá acompanhar a velocidade e profundidade das transformações decorrentes da Revolução 4.0.

71 PORTUGAL. *Livro Verde sobre...* cit. p. 36.

72 Como apontado em OECD, *OECD Employment Outlook 2019...* cit. p. 52-61.

73 Regulado pelos art. 157 e seguintes do CT, o Contrato de Trabalho Intermitente foi introduzido no ordenamento jurídico pela Lei nº 7 de 2009, possibilitando a prestação de trabalho subordinado intercalada com períodos de inatividade, nos quais há uma compensação financeira inferior ao salário normal (mínimo de 20% desse). No direito comparado, o contrato zero hora Inglês e o trabalho intermitente previsto na CLT brasileira são semelhantes, não garantido, no entanto, qualquer remuneração pelo tempo de inatividade.

está em curso desde os anos 70 do Século XX. A destruição dos postos do trabalho pela automação e a integração promovidos pela organização em rede, favorecem a concentração dos trabalhadores em vínculos precários e instáveis, sobretudo ligados ao setor dos serviços.⁷⁴

Assim, o desenvolvimento das novas tecnologias da informação e da comunicação, bem como a sua ampla integração em rede, favorecem os processos de superação do limites geográficos e espaciais, o que intensifica os mecanismos de *outsourcing* e colaboração interempresariais - tão característicos da reestruturação produtiva -, além de facilitarem a contratação e a prestação de serviços, chegando mesmo a criar atividades laborativas que sequer existiam anteriormente, como é o caso do marketing digital⁷⁵, facilitando a fragmentação e a dispersão do trabalho e dos trabalhadores através de modelos como o do teletrabalho.

Nesse contexto, a possibilidade de processar e trocar grande quantidade de informações de maneira rápida e barata lançou as fundações para o crescimento de uma economia digital⁷⁶, nas quais estes vínculos externalizados e transitórios de prestação de serviços podem ser gerenciados por meio de algoritmos: a economia de compartilhamento ou economia de biscates (*gig economy*), contexto no qual se incluem as plataformas digitais de trabalho, inclusive aquelas do modelo Uber.

2.4 Economia de compartilhamento, economia de biscates⁷⁷ e trabalho por plataformas.

Termos como economia de plataforma, economia de biscates, capitalismo de multidão, economia *on demand*, economia colaborativa, dentre outros, são utilizados, com maior ou menor grau de equivalência, nos diferentes países da União Europeia em relação ao contexto das plataformas digitais de trabalho, sem que haja,

74 “Portanto, em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar *escravidão digital*” (ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. *O privilégio da...* cit. p.39)

75 MAYNART, Leonardo de Abreu. *Trabalho na era digital – Novos e Velhos indícios de Subordinação* (Relatório). FDUL: 2022, p.20.

76 OIT. *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. OIT: 2021, p. 3.

77 Em que pese a opção metodológica pela utilização do português brasileiro, optamos, neste caso, para a utilização da expressão consagrada em Portugal, a fim de evitar duplo sentido

no entanto, um rigor conceitual nos seus empregos na elaboração de diplomas normativos e de políticas públicas.⁷⁸

Importa ressaltar, no entanto, que as expressões “economia de compartilhamento” e “economia de plataforma” têm uma dimensão mais ampla, visto que aquela costuma englobar, também, compartilhamento de bens e serviços de forma altruística e não remunerada, enquanto essa, muitas vezes, pode se referir a um universo de plataformas em que não se presta trabalho, a exemplo dos serviços de acomodação e financeiros.⁷⁹

A noção de economia de compartilhamento foi inicialmente apresentada com otimismo, relacionando-se com a ideia de aproveitamento, mediado pelas tecnologias de comunicação e de informação, de bens e serviços, a partir de uma lógica centrada na satisfação das necessidades e não da propriedade por si mesma. Esse novo paradigma teria potencial de gerar impactos positivos, trazendo benefícios para a sociedade e para o meio ambiente a partir da redução do consumismo desenfreado.⁸⁰ No estágio atual do capitalismo, a economia de compartilhamento é anunciada como uma das alternativas para o futuro do trabalho, sendo indicada como uma possível solução para o desemprego, sempre com enfoque nas questões do empreendedorismo e da flexibilidade⁸¹, mas que, na prática, vem se consolidando como a forma de institucionalização da precariedade do trabalho: uma economia de biscates (*gig economy*).

Ou seja, apesar de se utilizar a terminologia “economia de compartilhamento”, que evoca valores como solidariedade, confiança e igualdade a partir de trocas mais pessoais e informais, o que se tem é a apropriação das tecnologias pelo capital, de forma a incidir em um mundo do trabalho já fragilizado e flexível, empurrando os trabalhadores atingidos pelos processos da reestruturação

78 Economia compartilhada ou consumo colaborativo pode ser definida, de maneira sucinta, como um sistema socio-econômico baseado no compartilhamento de recursos humanos e físicos a partir do consumo compartilhado – em detrimento da propriedade – sobre bens e serviços. (SANTANA FILHO, José. *A proteção do...* cit. p. 25)

79 EUROFOUND. *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Publications Office of the European Union: 2018, p. 9-10.

80 LIMA, Bianca Gonçalves Santos. *Relação Capital-trabalho: A exploração da força de trabalho na economia de compartilhamento* (dissertação). UFS: 2021, p. 79.

81 Idem, p. 82.

produtiva para essas formas de obtenção de subsistência⁸², as quais, em virtude de se tratarem de vínculos efêmeros e baseados em um ideal de autonomia e de empreendedorismo, não permitem o acesso à uma tutela jurídica adequada no âmbito da seguridade social e da proteção do trabalho.

É nesse contexto que Loureiro e Fonseca⁸³ afirmam não ser possível distinguir de maneira categórica “economia de biscates” e “economia de compartilhamento”, visto que, enquanto alguns consideram que essa é gênero, do qual aquela é espécie, outros entendem se tratar de fenômenos diversos, originados da mesma matriz.

O fato é que ambas as expressões se conectam ao fenômeno do trabalho por plataforma⁸⁴, que pode ser definido como “a form of employment that uses an online platform to enable organisations or individuals to access other organisations or individuals to solve problems or to provide services in exchange for payment”, o qual tem por características⁸⁵: a) se trata de trabalho pago, desenvolvido por meio de plataformas online; b) há o envolvimento de três partes – cliente, empresa-plataforma e o trabalhador; c) é voltado para a realização de tarefas específicas ou resolução de problemas específicos; d) o trabalho é buscado fora da organização interna do tomador (“outsourced or contracted out”); e) os trabalhos são reduzidos a tarefas e c) os serviços são fornecidos sob demanda.⁸⁶

Segundo a OIT⁸⁷ as plataformas de trabalho com fins lucrativos comportam uma diversidade de formatações: podem ser baseadas na web, seja atribuindo tarefas a uma multidão indefinida de trabalhadores (através de sistemas de

82 Idem, p. 85.

83 LOUREIRO, Uriel Paranhos; FONSECA, Bruno Gomes Borges. *Crowdwork e o trabalho on demand: A morfologia do trabalho no início do século XXI in Argumenta Journal Law*, n. 32, p. 175-190. UENP: 2020, p. 181.

84 A expressão *gig economy* já foi utilizada para definir “uma forma de estruturação de relações laborais baseadas em contratos de curto prazo” e de tarefas pequenas. No entanto, no estágio atual do debate, o emprego se dá eminentemente no contexto das plataformas de trabalho, visto que são estas o meio mais proeminente de viabilização deste tipo de trabalho. (CARNEIRO, Laila Leite; MEDEIROS Giulia Tescari; ARAÚJO, Irlan Souza; ABBAS, Marian Assolin Abou. *Demandas e Recursos no Trabalho Mediado por plataformas digitais: Uma revisão de escopo de Literatura in Revista Organizações & Sociedade*, 30(104), p. 113-144 . UFBA: 2023, p. 115.)

85 LOUREIRO, Uriel Paranhos; FONSECA, Bruno Gomes Borges. *Crowdwork e o trabalho...* cit., p. 9

86 EUROFOUND. *Employment and working...* cit. p.9

87 OIT. *As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital*. BIT: 2020, p.4

microtarefas, como no caso do AMT e do Clickworker, ou na forma de trabalho criativo baseado em concursos), seja incumbindo pessoas específicas, contratados como freelancers. Podem, ainda, ser baseadas em locais, categoria de plataformas que, no geral, conta com atribuição de tarefas a pessoas, como ocorre nos serviços de alojamento (Airbnb), transporte (Uber) e entregas (Boltfood), mas que pode comportar, em algumas hipóteses, a atribuição de microtarefas locais à multidão (streetspotr).

Quanto à distinção entre trabalho atribuído à multidão e trabalho sob demanda por aplicativos, Loureiro e Fonseca explicam⁸⁸ que o *crowdwork* ou trabalho colaborativo é aquele em que um certo trabalho é oferecido a um grupo de trabalhadores, que podem estar dispersos espacialmente pelo globo, enquanto o trabalho sob demanda por aplicativos⁸⁹ é aquele mais relacionado ao trabalho tradicional, no qual o trabalhador opera em uma plataforma, desempenhando serviços específicos demandados pelos consumidores.

Ou seja, no trabalho atribuído à multidão, são colocados em contato um número indefinido de pessoas e organizações, de forma a conectar clientes e trabalhadores a nível global, enquanto no trabalho sob demanda por aplicativos há a intermediação de aplicativos criados por empresas, as quais estabelecem, algoritmicamente, parâmetros mínimos na prestação de serviços e que ativamente exercem um papel na seleção e no gerenciamento da força de trabalho.⁹⁰

Importa, aqui, esclarecer que a noção de algoritmo surge na matemática, mas a ela não se limita, podendo ser entendida, de maneira ampla, como à descrição de um conjunto de passos para se atingir um resultado, elaborados de maneira ordenada e sistematizada. Não se trata, especificamente, dos cálculos ou tarefas realizadas, mas do método empregado para os fazer. Trata-se, no entanto, de uma definição variável, que sofreu alterações ao longo do tempo e que pode ser

88 LOUREIRO, Uriel Paranhos; FONSECA, Bruno Gomes Borges. *Crowdwork e o trabalho...* cit. p.182.

89 Os autores utilizam a expressão “trabalho *on demand*” para se referir ao trabalho atribuído a pessoas. Parece-nos, no entanto, não ser esta a melhor opção conceitual, tendo em vista que o trabalho em plataformas, mesmo quando atribuído à multidão, é realizado sob demanda, posto que os trabalhadores, em qualquer dos moldes, respondem a necessidades específicas dos tomadores de serviço, sendo remunerados por tarefa realizada.

90 DE STEFANO, Valerio. *The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand workk, crowd work and labpur protection in the “gig-economy”*. OIT: 2016, p. 2,3.

encarada sob diferentes perspectivas: técnica, computacional, matemática, filosófica, ética, dentre outras.⁹¹

Para o escopo do presente trabalho, definiremos os algoritmos a partir de uma perspectiva computacional: eles se consubstanciam em um plano de ação pré-definido em que um computador, anteriormente programado com as operações que devem ser realizadas, é alimentado com dados (*inputs*), a partir dos quais, após a quebra em tarefas menores e mais simples realizadas conforme as regras pré-estabelecidas, fornece o resultado final desejado (*output*).⁹²⁹³

Assim, com a capacidade de gerir massivas quantidades de informação (*big data*) e complexificação das possibilidades algorítmicas (com o desenvolvimento de modelos de Inteligência Artificial cada vez mais fortes), é que as plataformas podem gerir o trabalho e os trabalhadores. É desse modo, por exemplo, que o aumento das pessoas solicitando corridas pelo aplicativo (*input*) gera um aumento da tarifa cobrada pelo serviço (*output*), ou então que um motorista mal avaliado pelos consumidores (*input*) é suspenso da plataforma (*output*), havendo, no mais das vezes, pouca transparência nos critérios e nos modelos utilizados na gestão algorítmica.⁹⁴

Isso não quer dizer, no entanto, que a utilização de algoritmos seja relevante apenas no trabalho sob demanda por aplicativos, visto que a gestão algorítmica dos trabalhadores é “uma característica fundamental das plataformas digitais de trabalho”, as quais, independente de seu tipo, utilizam os dados monitorados e do algoritmo para atribuição e avaliação dos trabalhos humanos⁹⁵,

91 CRUZ; Ana Carolina Agosti Alvares. *Uma reflexão sobre os vícios de consentimento – erro e dolo – e a manifestação da vontade na era dos algoritmos, numa perspectiva luso-brasileira* (dissertação). FDUL: 2019, p.23-25

92 VALENTINI, Rômulo Soares. *Julgamento por computadores? As novas possibilidades da juscibernética no século XXI e suas implicações para o futuro do direito e do trabalho dos juristas*. UFMG: 2017, p. 40-43.

93 As discussões acerca dos algoritmos na informática e na filosofia são complexas, existindo questões sobre as semelhanças desse processo com a nossa forma de tomada de decisões, sobre as redes neurais, sobre os vieses dos algoritmos, sobre a relação entre consciência e os processos algorítmicos, dentre outros. No entanto, considerando os objetivos desta dissertação, o conceito acima exposto parece-nos suficiente, visto que, a partir dele podemos compreender o papel dos algoritmos na gestão do trabalho por plataformas.

94 PORTUGAL. *Livro Verde sobre...* cit. p. 80.

95 EUROFOUND. *Employment and working...* cit. p. 8.

sendo essas ferramentas essenciais para estabelecer o contato entre contratantes e trabalhadores, o que permite o acesso a uma “extremely scalable workforce”⁹⁶.

Desse modo, é através de operações dessa natureza que atividades oferecidas à multidão – modelo de *crowdwork* – são designadas aos trabalhadores “público-alvo” e que, muitas vezes, são colhidos e sistematizados os resultados, quando se trata de tarefas baseadas na repetição.

A diferença essencial, portanto, entre as plataformas de trabalho *on demand* e as de *crowdwork* reside no fato de que aquelas oferecem serviços específicos pré-estabelecidos, impondo previamente padrões de qualidade aos quais devem se submeter os trabalhadores que pretendem nelas se registrar, ao passo que, nessas, há uma maior flexibilidade nos serviços que podem ser requeridos, sendo facultado ao contratante a elaboração da proposta, que pode ser aceita por pessoas em diferentes lugares e sob diferentes condições.

2.5 Breve nota: A Pandemia do COVID-19 e o impulso às novas tecnologias e à plataformização do trabalho.

Antes de finalizarmos este capítulo sintetizando o que representa o modelo Uber, importa registrar que pandemia da COVID-19 potencializou as transformações que o mundo do trabalho vinha passando em virtude da transição digital.

A gravidade do quadro pandêmico acelerou a implementação de soluções tecnológicas nos processos de trabalho. No período, a grande maioria das empresas portuguesas aumentou a disponibilidade de canais digitais e investiu na melhoria dos sistemas de segurança, bem como aumentou o orçamento gasto em TI, armazenamento em nuvem e *hardware*⁹⁷, de forma a viabilizar o gerenciamento e a prestação do trabalho por meios telemáticos.

Além disso, a necessidade de isolamento social implicou um aumento considerável da demanda dos serviços intermediados por plataformas – especialmente o de entregas. Foi também através das plataformas que muitas pessoas, cuja atividade habitual restou impedida pelas medidas de distanciamento, encontraram uma forma de subsistência, ainda que precária, tendo que enfrentar a

96 DE STEFANO, Valerio. *The rise of...* cit. p.4.

97 Idem... p. 37.

escolha entre “não auferirem renda alguma, ou saírem para trabalhar, expondo-se ao risco da contaminação”⁹⁸, contexto que trouxe a situação dos trabalhadores uberizados para o centro do debate público, tendo influenciado medidas políticas e legislativas.

É verdade que muitos dos efeitos e avaliação dessas experiências de curto prazo e emergenciais podem não coincidir com o cenário de longo termo que se apresentará – seja na manutenção dos níveis de utilização das tecnologias digitais no mundo do trabalho, seja em relação ao resultado dessas - com a normalização pós-pandemia⁹⁹, mas é inegável que a experiência da COVID-19 catalisou as experimentações em torno das tecnologias digitais.

2.6 Contextualizando e sintetizando o modelo Uber

Pelo que já desenvolvemos até aqui, já possuímos elementos para elaborar uma síntese completa e transversal acerca do que viemos nomeando como plataformas de trabalho do modelo Uber: trata-se de uma forma de trabalho que surge no contexto de reestruturação produtiva iniciado nos anos 70 do século XX, representando um novo estágio da organização fragmentada, volátil e externalizada do labor, possibilitada e impulsionada pelas tecnologias desenvolvidas e aperfeiçoadas na Revolução 4.0, em decorrência de sua alta penetrabilidade e lógica de rede.

O modelo Uber se insere no contexto das plataformas de trabalho, pelo que apresenta todas as características que, em tópico anterior, atribuímos a estas. A pluralidade de formas que essas podem apresentar, no entanto, exigiu que agrupássemos sob esse termo diversas aplicações que apresentam características semelhantes, as quais tornam os problemas jurídicos – e as consequentes respostas – passíveis de apreciação conjunta. São essas características:

a) A existência de uma empresa-aplicativo¹⁰⁰ que gerencia a oferta e a demanda dos serviços, mas que não se coloca como parte na relação, normalmente

98 GIRARDELLO, Juliana Pedro. *Trabalho via plataformas... cit.* p. 55.

99 PORTUGAL. *Livro Verde sobre.. cit.*

100 Trata-se de denominação utilizada em ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Uberização: a era do trabalhador just-in-time* in *Estudos Avançados*. USP: 2020, 34(98). Disponível em: <https://doi.org/10.15n90/s0103-4014.2020.3498.008>. Acesso em 18/08/2023.

optando por se apresentar no mercado como fornecedora de soluções tecnológicas ou como mera intermediária entre trabalhadores e consumidores. As aplicações, no entanto, cobram um percentual sobre o valor pago pelo consumidor como contrapartida por sua atuação.¹⁰¹

b) O processo de adesão dos trabalhadores não é feito através da formalização de contratos de trabalho, mas a partir da aceitação dos termos de uso, podendo ou não ser exigida previamente a comprovação da identidade, idoneidade e aptidão.

c) Aos trabalhadores é prometida ampla autonomia na organização do trabalho, podendo, em tese, se ativarem na plataforma quando bem entenderem, sem exigência de tempo ou periodicidade mínimas, tampouco sendo impostas limitações quanto ao local de trabalho. Por outro lado, o trabalho é fragmentado em tarefas, sendo a remuneração dos trabalhadores baseados no cumprimento dessas e não no tempo de conexão à plataforma.

d) Os meios e instrumentos de trabalho, tais como carros, *smartphones*, combustível, são de responsabilidade do trabalhador, não sendo raro, no entanto, que a plataforma defina características mínimas daqueles (marcas e modelos, por exemplo), sem as quais não é autorizada a adesão do trabalhador “parceiro”.¹⁰²

e) O processamento de dados e os algoritmos exercem um papel central na tomada de decisão¹⁰³: é através deles, e sem possibilidade de intervenção direta dos envolvidos, que a tarefa é atribuída a um determinado trabalhador, e que o serviço é precificado.¹⁰⁴

101 SILVA, Catarina Marques; MENDONÇA, Jorge Ribeiro. *Plataformas digitais nas vestes de empregador: os desafios da “uberização” do trabalho* in *Revista internacional de direito do trabalho*. Ano 1, n., p.301-338. IDT: 2021. Disponível em https://idt.fdulisboa.pt/wp-content/uploads/2021/08/RIDT2_8.pdf. Acesso em 25/07/2023, p. 9.

102 Idem, p.9.

103 Nesse sentido: “O gerenciamento algorítmico conta com a possibilidade de cruzar e administrar uma ampla gama de dados em tempo real, pautar a atividade dos trabalhadores e ao mesmo tempo extrair das decisões e estratégias individuais novas definições e procedimentos. Dia de chuva, variação do valor da entrega, distribuição no tempo e no espaço, período do dia, oferta de trabalhadores, nível da demanda, tarefas cumpridas por cada trabalhador, são todos conjuntamente passíveis de ser mapeados, processados, cruzados e gerenciados como dados -um gerenciamento que, ao mesmo tempo que mapeia, também produz ações e comportamentos que serão novamente mapeados e gerenciados” (ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Uberização: a era.... Cit.*)

104 Isso é um importante elemento que diferencia este tipo de plataforma dos *marketplaces*. No modelo Uber, os trabalhadores/consumidores não prospectam do mercado, fazendo ofertas e negociações por si, mas apenas podem aceitar ou recusar as condições algorítmicamente

f) Existem formas de avaliação que incidem sobre o trabalhador, mas que não são aplicadas diretamente pela empresa-aplicativo, a qual transfere a tarefa de supervisão para o consumidor-usuário: sistemas de notas e reclamações, cuja cooperação é incentivada – e, às vezes, até imposta como requisito para a utilização do aplicativo – estão embutidos nas plataformas.¹⁰⁵ Importa ressaltar que tais avaliações não são feitas exclusivamente pelos e para os consumidores, mas são previamente parametrizadas pelos aplicativos, os quais mais uma vez se valem dos algoritmos para, processando os dados obtidos, aplicar recompensas e sanções aos trabalhadores.

São essas, portanto, as principais características do que chamados de plataformas de modelo Uber. Apesar de o modelo ter se popularizado a partir dessa empresa, várias outras se configuraram de maneiras semelhantes: Gloovo, Bolt e Ifood são alguns exemplos. Cada plataforma apresenta particularidades – o tipo de serviço que prestam, os requisitos para cadastramento, o percentual de divisão dos valores recebidos, os critérios de avaliação dos trabalhos – mas, de modo geral, seguem o a estrutura apresentada.

Importa frisar que a maior parte das empresas-aplicativo no modelo Uber são plataformas de trabalho baseado em locais definidos, prestando serviços como transporte de passageiros e entregas de mercadoria. Não é impossível, no entanto, pensar na transposição do modelo para a realização de tarefas baseadas na *web*. Além disso, é relevante ressaltar que há plataformas baseadas em local que não se conformam ao modelo proposto, como é o caso do Airbnb, em que o serviço de alojamento a ser contratado é escolhido pelo consumidor e que o valor a ser pago é estabelecido pelo prestador, e não atribuídos por meios algorítmicos

Optamos, no entanto, por analisar as plataformas do modelo Uber tendo em vista que essas características que lhe são peculiares, bem como sua alta difusão em serviços cotidianos como transporte e entregas, trazem dificuldades relativas ao enquadramento do fenômeno e da seleção do regime jurídico aplicável, situação que tem potencial para vulnerabilizar trabalhadores e trazer problemas de ordem fiscal e previdenciária.

estabelecidas pela plataforma.

105 ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Uberização: a era....*cit.

3. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA: A CHAVE PARA O PROBLEMA DO ENQUADRAMENTO

No trabalho por plataformas, especialmente no modelo Uber, a atividade é fragmentada em tarefas, sendo a remuneração corresponde a essas e não ao tempo. Além disso, se trata de prestação fornecida através de canais digitais, que gerenciam a demanda e a oferta, o que pode provocar distorções na percepção que se tem acerca do trabalho e dos trabalhadores, contribuindo para uma “desumanização” das atividades.¹⁰⁶

Na verdade, a própria linguagem utilizada no contexto das plataformas tende a afastar o reconhecimento das atividades como laborais: bicos, tarefas e corridas são algumas das palavras utilizadas para se referir ao trabalho, enquanto expressões como “parceiros” e “associados” são normalmente empregadas para se referir aos trabalhadores. Assim, os termos “trabalho” e “trabalhadores” são raramente empregados.¹⁰⁷

O grande aumento da demanda dessas plataformas, no entanto, acelerou o processo de superação da aceitação acrítica dessa perspectiva, tendo a pandemia evidenciado que os mencionados trabalhadores se encontram abandonados em várias dimensões, inclusive juridicamente, visto que não há normas bem estabelecidas que lhes garantem direitos mínimos. Sob um ponto de vista estatal, não são assegurados os direitos sociais, já que não são considerados, por influência da lógica neoliberal, como trabalhadores. O abandono se verifica também na dimensão social, em virtude da ausência da coesão de classe, gerada pela acentuação do individualismo e pela fragmentação dos trabalhadores em virtude da lógica plataformizada.¹⁰⁸

As problemáticas relacionadas à jornada de trabalho, à remuneração, ao regime de segurança social – aposentadoria, incapacidades decorrentes de acidentes laborais, dentre outros – levaram a que se questionasse se as plataformas

106 DE STEFANO, Valerio, *The Rise of...* cit, p.4.

107 Idem, p. 5.

108 GIRARDELLO, Juliana Pedro. *Trabalho via plataformas...* cit. p. 66.

de trabalho uberizado realmente representam uma forma de trabalho autônomo e eventual baseado na cooperação típica de uma economia de compartilhamento ou uma forma de precarização do trabalho que demanda intervenção jurídica, nos moldes protetivos típicos do direito do trabalho.

Na ausência de uma regulamentação comunitária ou internacional padronizada, os diferentes ordenamentos jurídicos vêm lidando de maneiras diversas com o tratamento jurídico dado ao trabalho realizado através dessas plataformas: ora considerando os trabalhadores como empregados, ora como autônomos e, às vezes, até mesmo inserindo-os em um terceiro gênero (workers e trabalhadores parassubordinados, por exemplo).

Mesmo dentro de cada país a incerteza decorrente do vácuo legislativo – visto que as leis específicas acerca do trabalho por plataformas ainda são recentes – fez se multiplicarem “decisões judiciais sem consenso ou uniformidade”¹⁰⁹. Desse modo, resta evidenciado que um ponto essencial à pesquisa que visa analisar os aspectos jurídicos do trabalho por plataformas no modelo Uber é, justamente, a questão relativa ao adequado enquadramento jurídico dessas atividades.

O problema do enquadramento não é novo ao direito laboral, visto que o contrato de trabalho apresenta uma série de semelhanças com figuras afins, especialmente a prestação de serviços: ambas são consideradas obrigações de fazer de caráter produtivo, remuneradas e voltadas à satisfação de uma necessidade alheia. Desse modo, não sendo possível a utilização da atividade prestada e da remuneração como elementos distintivos entre as modalidades contratuais¹¹⁰, a subordinação ganha centralidade no processo de qualificação.¹¹¹ Isso porque a subordinação é o elemento essencial que distingue o trabalho autônomo e o trabalho sob a forma de emprego, visto que se trata de elemento

109 Idem, p. 66.

110 Houve, nos primórdios do desenvolvimento do direito laboral, quem estabelecesse a delimitação do contrato de trabalho com base na existência de retribuição ou no seu modo de cálculo, bem como no critério da predominância da atividade ou do resultado. Tratam-se, no entanto, de critérios que logo se mostraram insuficientes e inadequados (RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Delimitação do contrato de trabalho e presunção de laboralidade no novo código de trabalho – Breves notas in Trabalho subordinado e Trabalho autônomo: Presunção legal e Método Indiciário*, p.55-74. CEJ: 2016, p.58).

111 Idem, p.57-58.

particular dessa forma de atividade laborativa, podendo ser considerada a “chave de acesso” aos direitos sociais^{112,113}.

Tendo em vista a centralidade do problema do enquadramento no contexto do trabalho por plataformas, bem como da categoria da subordinação na resolução desse problema, voltaremos a eles no presente capítulo. Assim, analisaremos como se dá, na prática, a verificação da existência da subordinação, buscando caracterizá-la e entender como a reestruturação produtiva ocorrida a partir dos anos 70 do século XX impactou em seus contornos atuais, a fim de compreender se os métodos empregados estão adequados à nova conformação do conceito ante os avanços tecnológicos da era digital.

3.1 Metodologias de verificação da existência de subordinação

A subordinação é, como dito, uma categoria central ao direito do trabalho, recebendo da doutrina e da jurisprudência grande valor em dois aspectos: é o traço verdadeiramente diferenciador da atividade laboral e, em virtude disso, tem a aptidão para estabelecer a delimitação entre o contrato de trabalho e outras figuras negociais, como os contratos de prestação de serviço.¹¹⁴

Trata-se de elemento com certo caráter de universalidade¹¹⁵, colocado como definidor da relação empregatícia, nos moldes acima descritos, nos mais diversos ordenamentos jurídicos, sejam eles inseridos na tradição continental, sejam na tradição da *common law*. Isso não significa que não existem outros critérios que

112 GIRARDELLO, Juliana Pedro. *Trabalho via plataformas... cit.* p. 66.

113 Nesse sentido, Ramalho (*Da Autonomia dogmática... cit.* p. 85) esclarece que a atividade laborativa sobre a qual há a incidência das normas jurídico-laborais é apenas aquela em que se constata a sujeição do trabalhador aos poderes do empregador. São, portanto, as relações de trabalho subordinado que estabelecem o âmbito da disciplina juslaboral: em se tratando de atividade prestada com autonomia, a regulação se dará por meio de outros âmbitos do direito, especialmente o direito civil. (FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. Almedina: 2023, p. 24.)

114 Idem, p. 87.

115 Carmelynk, já em 1965 afirmou, em relatório acerca da situação do contrato de trabalho no direito dos países membros da Comunidade do Carvão e Aço, que “Ce critère [a subordinação como definidora dos contratos de trabalho] correspond bien aux droits positifs comme l'attestent les différents rapports.” (CARMELYNK, G.H, *Le contrat de travail dans le droit des pays membres de la C.E.C.A (rapport de synthèse)* in *Le contrat de Travail dans le droit des pays membres de la C.E.C.A.* C.E.C.A: 1965, p. 28), trata-se de constatação feita ainda na fase de “maior punjança normativa” do direito do trabalho (RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho. Parte I... cit.* p, 64), o que evidencia a relevância e a centralidade desse como estruturante do ramo justralhista de maneira universal.

sejam levados em consideração, especialmente quando se está diante de situações fronteiriças complexas, mas que esse é o elemento principal a ser considerado.¹¹⁶

No entanto, por se tratar de um conceito jurídico com alto grau de indeterminação, a verificação de sua ocorrência nas situações concretas nem sempre é uma atividade simples, especialmente considerando a diversidade de conformações e características que pode ter o fenômeno social trabalho, pelo que a doutrina e a jurisprudência foram progressivamente desenvolvendo e aperfeiçoando métodos de operacionalização da categoria, a fim de sistematizar a maneira de verificar sua existência ou não nas situações concretas analisadas.¹¹⁷ Passaremos, então, a uma breve análise desses métodos.

3.1.1 Método subsuntivo

Trata-se de método que busca realizar a “simples e direta subsunção da situação fática ao conceito de contrato de trabalho previsto na norma jurídica”¹¹⁸. Parte, portanto, de um conceito, uma definição legal de contrato de trabalho e tenta, através de um processo lógico, encontrar ou não a correspondência da situação fática a esse postulado jurídico.

Tal metodologia, no entanto, se mostrou insuficiente em face da necessidade de operacionalizar a qualificação dos contratos nas situações concretas levadas à apreciação judicial, isso porque as definições legais de contrato de trabalho costumam ser amplas, adotando conceitos jurídicos indeterminados. A própria subordinação não costuma ter seus contornos precisados de maneira organizada e sistemática na lei, mas apenas indicados, de forma direta ou indireta, em definições

116 FERNANDES, António Montteiro. *Direito do Trabalho..* cit. p. 25 coloca o elemento subordinação (ou dependência) como chave explicativa e aplicativa da ordem jurídica laboral.

117 Como já apontamos em momento anterior (MAYNART, Leonardo de Abreu. *Trabalho na era...* cit. p.12), o desenvolvimento doutrinário e jurisprudencial dos métodos de verificação de existência de determinado tipo contratual não é exclusivo do direito do trabalho. Ocorre, porém, que a relação de trabalho pode se apresentar de maneiras diversas e que não é incomum a tentativa de enquadrar falsamente relações de emprego como relações autônomas, pelo que se trata de tema que ganhou bastante relevância nesse ramo do direito.

118 Idem, p. 12

como a de contrato de trabalho¹¹⁹, das posições de empregadores e empregadores¹²⁰, ou mesmo da explicitação dos poderes patronais e da posição de sujeição dos trabalhadores.¹²¹

Não há, portanto, uma elaboração legal precisa e fechada acerca do que seja a subordinação jurídica, cabendo à doutrina e à jurisprudência o papel de elaborar e sistematizar as suas balizas dogmáticas, razão pela qual o processo de mera subsunção resta inviabilizado, até porque a subordinação, como conceito indeterminado formado por uma série de características que podem se combinar de diferentes maneiras, favorece a realização de manobras simulatórias.

3.1.2 Método Tipológico clássico

Ante o reconhecimento da insuficiência do método subsuntivo, foi desenvolvido o método tipológico, que consiste na comparação entre o tipo contratual concreto e o tipo legal.¹²² A noção de tipo, mais ampla que a de conceito, não se restringe a uma mera enunciação de uma definição fechada, mas corresponde à busca dos *essencialia negotii*¹²³ extraídos, de maneira direta ou indireta, da totalidade do regime jurídico referente à modalidade contratual em escrutínio.

119 Nesse sentido, o art. 1.152º do CC define como contrato de trabalho “aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta”, onde a menção à autoridade e direcção reconduzem à noção de subordinação. De maneira semelhante, o art. 11º do CT define esta modalidade contratual como aquela “pela qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.”, destacando os elementos da autoridade e da inserção no âmbito organizacional. É o caso, também, do Bürgerliches Gesetzbuch, código civil alemão, para o qual o contrato de trabalho obriga à prestação de serviço em favor de outrem, em uma relação de dependência pessoal.

120 É o que ocorre no caso brasileiro, em que a Consolidação das Leis do Trabalho considera como empregador “empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da actividade económica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”, e como empregado “pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. De mesmo modo, o art. 2094 do *Codice Civile Italiano* define como prestador de trabalho subordinado, quem se obriga mediante retribuição à colaborar na empresa, prestando trabalho de maneira dependente e sob direcção do empresário.

121 Assim, a expressa consagração do poder de direcção (artigo 97º do CT), do poder disciplinar (art. 98º), e até mesmo a possibilidade de elaboração e alteração do regulamento interno da empresa (art. 99º) são dispositivos legais que, de maneira complementar à definição de contrato de trabalho, especificam o âmbito de sujeição dos trabalhadores subordinados.

122 LEITÃO, Luis Manuel Teles de Menezes. *Direito do Trabalho*. Almedina: 2023, p.132.

123 Chamados, também, de elementos “particulares”, “específicos”, “característicos” ou “próprios”, dentre outros. (DUARTE, Rui Pinto. *Tipicidade e Atipicidade dos Contratos*. Almedina: 2000, p. 81)

Importante lembrar que a noção de tipo pode ser encarada sobre uma perspectiva de tipicidade social, em que se designam modelos extraídos a partir da observação da realidade empírica.¹²⁴ Os elementos a serem considerados na metodologia tipológica, no entanto, são aqueles de natureza jurídica, sob pena de um alargamento exacerbado da qualificação laboral de modo a classificar como empregados todos os trabalhadores que estejam em situação de vulnerabilidade econômico-social¹²⁵, o que, como detalharemos mais à frente, é uma inversão, já que a dependência econômica, por si só, não é suficiente para configurar um estado de subordinação jurídica.

Nesse sentido, o processo de qualificação da relação vai procurar no modelo social concreto a existência de elementos como a prestação em favor de outrem, o exercício dos poderes empregatícios, a remuneração, a inserção organizacional, “o resultado da atividade vs a prestação da atividade, a onerosidade vs a gratuidade e a subordinação jurídica vs a autonomia”¹²⁶, sempre com base “na vontade das partes e na realidade jurídica por elas criada.”¹²⁷

Trata-se, portanto, de um método que já apresenta vantagens em relação ao subsuntivo, por reconhecer a possibilidade de as relações concretas se apresentarem de maneiras diversas e, ainda assim, compatíveis com a complexidade do regime jurídico relativo ao contrato de trabalho. Ainda assim apresenta limitações relacionadas aos caracteres que considera essenciais do tipo: quais são eles? É preciso que todo estejam presentes? Como lidar com relações em que outros elementos não inicialmente pensados também estão presentes?

O problema desse método, portanto, é que, de certa forma, ele acaba por pressupor a determinação de elementos do contrato de trabalho – especialmente a subordinação – tendo, portanto, dificuldades de lidar com a densificação e complexificação desses elementos. Nesse contexto, é possível argumentar que, em certa medida, o método tipológico mantém ainda uma natureza intrinsecamente ligada à subsunção, posto que continua vinculado à concepção de elementos

124 Idem, p. 33.

125 MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. Almedina: 2023, p.311-312.

126 CAETANO, Cristina Moreira. *Estudo sobre os mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviço em relações de trabalho subordinado (dissertação)*. IPL: 2016, p. 14.

127 MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho...* cit. p. 311.

essenciais que devem ser identificados, ainda que seja por meio de uma abordagem mediada.¹²⁸

Assim, em que pese seu emprego possa até ser relevante na qualificação de grande parte das relações, ele ainda apresenta insuficiências e dificuldades no que diz respeito aos casos inseridos na “zona cinzenta”, pelo que os tribunais, vinculados à obrigatoriedade de prestar a tutela jurisdicional passaram a se socorrer a um esquema de indícios, os quais, analisados a partir do peso que representam na relação específica, indicariam se essa está mais próxima do trabalho subordinado ou do autônomo: o método indiciário.

3.1.3 Método Indiciário, tipológico-indiciário ou tipológico funcional

O método indiciário foi desenvolvido como uma forma de melhor operacionalizar os elementos essenciais do contrato de trabalho, conceitos jurídicos amplos e muitas vezes indeterminados, à diversidade de formas que a relação pode tomar, de modo a relacionar melhor as categorias correlatas na análise dos casos inseridos em zonas cinzentas.

Assim, no método indiciário, aquele que busca fazer a qualificação do contrato, analisa a presença ou ausência de uma série de elementos, sistematizados a partir da observação das práticas sociais consagradas em torno dos regimes de trabalho subordinado e autônomo. A verificação não se dá, portanto, meramente a partir dos elementos que constituem o tipo legal, mas se valendo de padrões que esses geralmente conformam. Assim, por exemplo, o fato de o trabalho ser prestado nas dependências do beneficiário da atividade não é uma exigência legal para a caracterização do contrato de emprego, mas é comum nesse, em decorrência, dentre outros fatores, da necessidade de controle da atividade, razão pela qual se trata de característica que, em geral, aponta para a existência dessa forma de contratação.

Importa ressaltar que o método indiciário não se opõe ao tipológico, mas vem para complementá-lo, estabelecendo caracteres concretos que possam subsidiar a busca dos elementos essenciais do contrato de trabalho. Nesse sentido,

128 CAETANO, Cristina Moreira. *Estudo sobre os...* cit. p14.

há na doutrina quem sequer faça distinção entre eles¹²⁹, tratando as nomenclaturas como sinônimas, perspectiva que sugere uma abordagem mais atualizada em relação à concepção do que seriam os tipos contratuais, que não mais os vê apenas como um conjunto fixo de características essenciais retiradas das disposições legais, mas os encara à luz de uma avaliação que leva em conta o papel específico que desempenham, sua função dentro de um contexto real ou típico mais amplo e sua importância relativa¹³⁰, o que implica uma interpretação mais flexível e contextualizada dos tipos legais, em que a aplicação da lei não se limita a uma análise mecânica, mas incorpora uma perspectiva global das circunstâncias envolventes.

Preferimos, no entanto, separar os dois métodos, posto que, como dito, os indícios são recolhidos das práticas consolidadas em torno do tipo: eles não são essenciais, suficientes ou necessários para a caracterização desse, podendo estar presentes ou não, combinados ou separadamente, de modo que, por si, tem pouca relevância na definição daquele, entender de maneira diversa parece reconduzir à noção de tipo-social, que poderia implicar um alargamento exacerbado e sem respaldo na dogmática jurídica do âmbito de tutela juslaboral.

Não se trata, porém, de separação absoluta, visto que, na *práxis* jurídica, os tribunais tendem a transitar entre as metodologias, a partir de uma discussão crítica dos indícios em face dos elementos do tipo.¹³¹ Assim, o que os tribunais costumam fazer, na apreciação da qualificação de um contrato, é considerar uma série de indícios, que ora apontam para a existência de subordinação, ora para a prevalência da autonomia. Os indícios, como dito, não decorrem necessariamente de exigências legais, mas de como as relações concretas normalmente se conformam em torno

129 MAYNART, Leonardo de Abreu. *Trabalho na era...* cit. p.14.

130 PARREIRA, Isabel Ribeiro. *Do tipo legal do contrato de trabalho – Características, tipos e subtipos, elementos, critério, índices, métodos de aplicação e qualificação (Dissertação)*. FDUL: 2001, p. 325

131 XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; MARTINS, Pedro Furtado; CARVALHO, António Nunes; VASCONCELOS, Joana. *Manual de direito do Trabalho*, Rei dos Livros: 2020, p. 13, que citam, nesse sentido, o Ac. Do STJ no processo 08S2470 de 02/05/2002, segundo o qual “Para alcançar a identificação da relação laboral, é fundamental proceder à análise da conduta dos contraentes na execução do contrato, recolhendo do circunstancialismo que o envolveu indícios que reproduzem elementos do modelo típico do trabalho subordinado ou do modelo da prestação de serviço, por modo a poder-se concluir, ou não, pela coexistência no caso concreto dos elementos definidores do contrato de trabalho.”

dos tipos legais. Assim, nenhum deles, por si só, é suficiente para estabelecer de maneira definitiva se se trata de contrato de trabalho ou de outra forma de prestação de serviços.

O processo de qualificação pelo modelo tipológico-indiciário é feito de maneira global, considerando os diversos elementos, cujo peso não é sempre o mesmo, mas relativo à situação concreta¹³², sendo obtido a partir do seu cotejo crítico com os elementos essenciais do contrato de trabalho e com a estrutura da atividade desempenhada. Ou seja, não se trata de uma análise meramente analítica e quantitativa dos índices, mas de consideração do peso relativo que cada elemento de fato tem com o conjunto das características da situação em concreto¹³³. Nesse sentido, por exemplo, o local da prestação de serviço, que, como veremos, é um dos indícios normalmente considerados, é muito mais relevante para a qualificação da relação mantida por um trabalhador fabril do que, por exemplo, de um *webdesigner*.¹³⁴

Assim, a utilização do método tipológico-indiciário pode ser sintetizada em três momentos distintos¹³⁵: em um primeiro momento, são elencados os indícios de subordinação, com base na qualificação abstrata do contrato de trabalho, após, verifica-se na situação analisada a presença ou não desses elementos selecionados e, por fim, procede-se à mencionada análise global dos elementos encontrados, observando-se o peso relativo deles na situação em concreto. Trata-se, portanto, de um juízo de qualificação por aproximação e não por subsunção, muito condicionado à percepção do sujeito acerca dos elementos indiciários apresentados, motivo pelo qual uma das críticas que recebe é a de abrir margem para uma excessiva discricionariedade e arbitrariedade do julgador.¹³⁶

132 "A subordinação jurídica, como elemento decisivo do contrato de trabalho, pode deduzir-se de factos indiciários, todos a apreciar em concreto e na sua interdependência (...)" Tribunal da Relação de Lisboa, Acórdão de 11/11/ 2013 no processo 184/12.5TTVCT.P1

133 FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho...* cit. p. 150.

134 MAYNART, Leonardo de Abreu. *Trabalho na era...* cit. p.16.

135 XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; MARTINS, Pedro Furtado; CARVALHO, António Nunes; VASCONCELOS, Joana. *Manual de direito...* cit. p.356-357

136 No direito alemão, em que a análise global das circunstâncias foi expressamente positivada como forma de determinação acerca da existência ou não de contrato de trabalho (§ 611A, 4 do BGB), a questão da possibilidade de discricionariedade foi levada ao Tribunal Constitucional Federal, que considerou ser prioritária a possibilidade que esse método abre de se adaptar as alterações das formas de trabalho e das tentativas de fraude ao regime juslaboral, mantendo a eficácia do regime protetor. (GOMES, Júlio Manuel Vieira. *Direito do Trabalho...*cit. p.129)

Apesar de se tratar de uma preocupação legítima, visto que a previsibilidade na qualificação das relações que envolvem o trabalho é um importante fator na organização das atividades econômicas, entendemos que as vantagens do método indiciário superam os seus pontos negativos: ele permite a adequação do processo de qualificação às transformações sociais em torno das relações de trabalho autônomo e subordinado, favorecendo um adequado enquadramento, mesmo diante de zonas cinzentas ou de tentativas de fraudar o regime de proteção que deve ser concedido aos trabalhadores, inclusive pode determinar a constitucionalidade (número 2 do art. 59º).

Além disso, os indícios e sua operacionalização não surgem do mero arbítrio do julgador, mas são, ao longo do tempo, testados e afinados pela jurisprudência laboral¹³⁷ e pela doutrina, cuja crítica e revisão nos parecem exercer um papel adequado no estabelecimento de balizas efetivas para o âmbito de subjetividade a ser empregado na atividade qualificativa¹³⁸

Isso não significa que o método indiciário resolve todas as dificuldades inerentes ao processo de qualificação: trata-se de uma operação complexa, que envolve análise de diversos fatores - inclusive questões atinentes à aptidão e à capacidade probatória - e sua relação com os elementos do contrato de trabalho, permitindo proferir, como dito, um juízo de aproximação entre o modo de ser da situação concreta e o do modelo típico da subordinação¹³⁹. É, no entanto, a forma que melhor permite acompanhar a dinâmica e a porosidade do direito do trabalho.

No processo de sistematização e consolidação doutrinária e jurisprudencial do método tipológico-indiciário, foi recolhida uma série de indícios que podem apontar para a existência de subordinação ou de autonomia na prestação de trabalho. Esses indícios são comumente classificados em internos (ou negociais), que decorrem diretamente da conformação das relações concretas a partir das posições de domínio e subordinação e de como essas implicam o desenvolvimento do vínculo, e em externos, que não se referem diretamente ao contrato de trabalho,

137 RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Delimitação do contrato...* cit. p.61;

138 MAYNART, Leonardo de Abreu. *Trabalho na era...* cit. p.17.

139 FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho...* cit. p 149.

mas a situações, jurídicas e sociais que em torno dele orbitam.¹⁴⁰¹⁴¹ São indícios relevantes no primeiro grupo:

a) O local da prestação da atividade laboral: a ocorrência dessa nas instalações do tomador de serviço ou em locais por ele designados geralmente sugere que o trabalhador está sujeito à subordinação. Em contrapartida, se a atividade ocorrer no local escolhido pelo próprio trabalhador, isso tende a indicar trabalho autônomo, refletindo sua independência.

b) O horário de trabalho: a realização de trabalho em horários com certa regularidade, determinados pelo beneficiário da atividade e sob seu controle, tende a ser um indício da existência de uma relação de emprego, onde a subordinação desponta.

c) O caráter personalíssimo da obrigação: o fato de o trabalhador não poder ser substituído, tampouco subcontratar, é indicativo de que a relação analisada é empregatícia.

d) A remuneração feita por unidade de tempo (semana, quinzena, mês): é um elemento indicativo de subordinação, ao passo que o pagamento por tarefa ou produto indica prestação de serviços autônoma. Além disso, o pagamento de parcelas tipicamente laborais, como bonificações relacionadas às férias e ao período de Natal pode sugerir a existência de um contrato de trabalho.

e) O fato de o trabalhador ser proprietário dos instrumentos de trabalho: isso costuma indicar uma relação de trabalho autônomo, ao passo que a propriedade daqueles pelo tomador dos serviços mais comumente ocorre nos contratos de trabalho.

f) A assunção dos riscos do sucesso (ou não) do empreendimento: tal incumbência é geralmente do tomador dos serviços, no trabalho sob dependência, e do prestador, nas situações de autonomia.

140 Essa classificação é defendida, dentre outros, por MARTINEZ, Pedro Romano. *Trabalho subordinado e Trabalho Autônomo in* MARTINEZ, Pedro Romano (coord.). *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, I, 271-293. Coimbra: 2001, p. 289.

141 Para outra forma de agrupamento dos indícios, ver o acórdão n.º 003820 do STJ, de 17/02/1994, em que esses foram divididos em: i) vontade real das partes, ii) indícios relacionados ao objeto do contrato, iii) indícios relacionados ao momento organizatório da prestação; e v) indícios externos.

g) A integração na organização da atividade empresarial, “com submissão aos processos e regras estabelecidos pelo credor da atividade”: é um forte indicativo da existência de subordinação.”¹⁴²

Já em relação aos indícios externos, costuma-se apontar:

a) A dependência econômica: o fato de o trabalhador depender do salário para sua subsistência e de sua família, bem como a prestação de trabalho para um único tomador – não se confunde com a subordinação, mas tem relevo em sua caracterização, como veremos mais detalhadamente a frente.

b) A inscrição no regime previdenciário dos trabalhadores por conta de outrem e a retenção na fonte do Imposto sobre Rendimentos na forma e percentuais previstos para os trabalhadores dependentes, costumam indicar o trabalho subordinado, como também o faz a existência de sindicalização.¹⁴³

Importa consignar que o método indiciário, e os indícios classicamente estabelecidos, adquiriram tanta relevância para o processo de qualificação que inspiraram a inserção, no Código do Trabalho de 2003, de uma presunção de laboralidade¹⁴⁴.

Tendo passado por uma série de alterações¹⁴⁵ a fim de melhor adequá-lo ao seu propósito, o art. 12º do mencionado diploma, em sua redação atual, prevê que será presumida a existência de contrato de trabalho sempre que se verificarem algumas das – e não todas – características ali elencadas, quais sejam: a) a realização da atividade em local pertencente ao beneficiário ou por ele determinado;

142 MAYNART, Leonard de Abreu o. *Trabalho na era...* cit. p.15.

143 Como já apontamos em momento anterior (Idem, p. 15), porém, esses dois últimos, em que pese sejam geralmente apontados como indícios de subordinação, parecem ter pouca relevância prática, visto que os benefícios decorrentes da contratação coletiva e os custos previdenciários e fiscais são fatores dos quais os empregadores tentam se esquivar ao proceder à qualificação incorreta do contrato de trabalho. Perspectiva adotada, também, por FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho...* cit. p. 149.

144 As presunções de laboralidade não são incomuns nos quadros normativos dos diversos ordenamentos juslaborais. Nesse sentido, a própria OIT recomendou a adoção de uma presunção legal de que uma relação de trabalho existe onde um ou mais indicadores relevantes se fazem presente” (Recomendação 198), instituto que está presente, por exemplo, no art. 8º do Estatuto dos Trabalhadores espanhol, e, no direito brasileiro, por construção jurisprudencial sintetizada no enunciado na fórmula “Admitida a prestação de serviços, é da Reclamada o ônus de provar o trabalho autônomo, por se tratar de fato impeditivo do direito autoral”

145 Para detalhamento acerca da evolução da redação do dispositivo e de suas limitações: RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*. Almedina: 2023, p. 51-56, bem como FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho...* cit. p. 153 e seguintes

b) a propriedade dos equipamentos e instrumentos de trabalho seja do beneficiário; c) a obrigatoriedade de observância de horas de início e de termo da prestação; d) o pagamento do período de quantia certa como contraprestação pelo trabalho; e) o desempenho de funções de chefia ou direção na estrutura orgânica da empresa.

Diferentemente do método indiciário, que opera com base na presença de um conjunto numeroso e convincente de elementos, a verificação de apenas duas¹⁴⁶ das circunstâncias previstas na lei implica a presunção de que o contrato é de trabalho. Não se trata de qualificação material, mas de presunção de caráter adjetivo, que atua no âmbito probatório, invertendo o ônus da prova que passa a caber ao beneficiário da prestação laboral.¹⁴⁷ Assim, é ainda é possível ao empregador provar fatos que demonstrem se tratar efetivamente de trabalho autônomo, elidindo a presunção legal.¹⁴⁸

No contexto específico das plataformas de trabalho no modelo Uber, a Lei nº 45/2018 – Lei do TVDE – já previa desde sua aprovação que “Ao vínculo jurídico estabelecido entre o operador de TVDE e o motorista afeto à atividade, titulado por contrato escrito assinado pelas partes, e independentemente da denominação que as partes tenham adotado no contrato, é aplicável o disposto no artigo 12.º do Código do Trabalho.” (art. 10º, número 10).

Entretanto, é importante salientar que essa disposição revelou ter escassa relevância prática, devido a uma série de razões. Em primeiro lugar, sua aplicação está estritamente limitada ao contexto das plataformas de transporte individual remunerado de passageiros, não abrangendo outras atividades laborais. Em segundo lugar, ela não leva em consideração as especificidades da prestação de serviços por meio dessas plataformas, o que resulta na utilização de indícios que, como será discutido posteriormente, não são adequados para a efetiva avaliação da presença de subordinação no modelo em análise. Em terceiro lugar, ela restringe a

146 “(...) provada a existência de duas ou mais das circunstâncias caracterizadoras dessa relação previstas nas várias alíneas do n.º 1 do artigo 12.º do Código do Trabalho, presume-se a existência de contrato de trabalho” Acórdão proferido pelo STJ em 02/07/2015 no processo 182/14.4TTGRD.C1.S1.

147 XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; MARTINS, Pedro Furtado; CARVALHO, António Nunes; VASCONCELOS, Joana... cit. p.362-366, em sentido diverso, entende que a presunção estabelecida no art. 12 do CT não é uma questão meramente de fato, mas uma questão de direito (laboralidade) e uma parcial dispensa ou liberação de prova.

148 FALCÃO, David. *Lições de Direito do Trabalho*. Almedina: 2023, p. 39.

aplicação da presunção de relação de emprego ao Operador de Transporte Individual Remunerado de Passageiros (Operador de TVDE), uma figura criada pela legislação mencionada, que atua como intermediário entre o trabalhador e a plataforma. Isso sugere que a regulamentação legal, em vez de estabelecer critérios e parâmetros para a qualificação da relação mantida entre o trabalhador e a plataforma, optou, a priori, por negar a existência de vínculo empregatício entre essas partes. A situação específica das plataformas foi enfrentada através da Lei n.º 13/2023, que criou uma presunção de laboralidade específica a ser aplicada para essa forma de trabalho, a qual será objeto de análise em momento oportuno.

São esses, portanto, os principais aspectos considerados no processo de qualificação por meio do método indiciário e a sua forma de operacionalização. Questiona-se, no entanto, se essa metodologia ainda permanece adequada ante a complexificação da realidade do mundo do trabalho com a acentuação do processo de reestruturação produtiva iniciada nos anos 70 do século XX, análise que faremos a seguir.

3.2 Reestruturação produtiva e a alteração nas formas de trabalho: o método indiciário em crise?

Como já delineado com detalhes no capítulo anterior, é importante compreender que o campo do direito do trabalho emergiu em um cenário marcado pelo capitalismo em sua forma mais evidente e intensa, destinado a lidar com as preocupações decorrentes da problemática social resultante da exploração excessiva dos trabalhadores.

No início do século XX, houve a consolidação dos paradigmas de produção mecanizada em massa, relativos à implementação dos modelos de gestão fordistas e tayloristas. Esse contexto de transformações significativas na organização da produção industrial serviu como o alicerce sobre o qual a disciplina jurídica do trabalho foi construída, concentrando-se principalmente na figura do trabalhador fabril.¹⁴⁹

149 GIRARDELLO, Juliana Pedro. *Trabalho via plataformas... cit.* p. 29.

Desse modo, tanto o enquadramento laboral, quanto o regime dele decorrente foram pensados para a realidade de um trabalhador típico: o homem operário, que desenvolve sua atividade laborativa no espaço de uma fábrica¹⁵⁰. Nesse sentido, a subordinação esteve classicamente associada ao exercício dos poderes patronais de maneira próxima, intensa e ostensiva, formatando um modelo de relação concreta de trabalho que inspirou fortemente o rol de indícios de subordinação tradicionalmente elencado.

Naquela época, observava-se uma clara dicotomia entre aqueles que possuíam os recursos financeiros e os meios de produção, o que implicava relações de dependência econômica, e repercutia na propriedade dos instrumentos de trabalho, por exemplo. Além disso, a rotina laboral caracterizada pela fixidez e rigidez decorria em grande medida da necessidade de se organizar racionalmente uma produção que dependia de máquinas grandes e fixas, de modo que a prestação tinha que ocorrer nas dependências do empregador, nos horários por ele determinados. Adicionalmente, as atividades dos trabalhadores eram sujeitas a um controle e organização diretos por meio do sistema de linha de produção, em que a integração nas tarefas produtivas era estritamente regulamentada. Até mesmo os indícios externos ganhavam uma importância mais significativa. Isso ocorria porque, no contexto da organização do trabalho da época, a capacidade dos trabalhadores de se associarem para reivindicar melhores condições de trabalho, através da sindicalização, era facilitada pela proximidade física entre eles. Além disso, era mais desafiador para os empregadores evitarem a fiscalização relacionada à correta aplicação das obrigações fiscais e previdenciárias, dadas as condições mais restritas de mobilidade.¹⁵¹

Ocorre que as necessidades de adaptação econômica decorrentes da crise dos anos 70 foram decisivas para o início de um processo de reinvenção do capitalismo e do sistema de produção, o qual passa a ser marcado pela ascensão

150 DOMÍNGUEZ, Àngel Arias. *LA REHABILITACIÓN DE LA AJENIDAD COMO CRITERIO DETERMINANTE DE LA LABORALIZACIÓN DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS* in *Revista Jurídica del Trabajo* n. 2, v.6, p. 147–187. RJT: 2021. Disponível em <<http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/115>>. Acesso em 07/08/2023, p. 152.

151 MAYNART, Leonardo de Abreu. *Trabalho na era...* cit.p. 17-18.

do toyotismo, em detrimento do modelo fordista/taylorista até então adotados, representando uma passagem do “capitalismo pesado” para o “capitalismo leve”.¹⁵²

Nesse contexto, a organização das atividades produtivas e do mundo do trabalho que inspiraram os contornos classicamente atribuídos à subordinação passaram a sofrer profundas transformações que dificultam o processo de identificação desse elemento nas atividades laborativas existentes.

Ocorreu uma radical transformação nas relações entre empresas, caracterizada pelo surgimento de grupos empresariais, pela prática de subcontratar atividades periféricas, pela adoção de outsourcing e outras modalidades de conexão e divisão de tarefas entre diversos agentes econômicos. Trata-se de formas de otimização da produção a partir da desconcentração produtiva ou horizontalização, que permitem a confecção do produto final de maneira segmentada, por múltiplos fornecedores, muitas vezes espalhados em escala global, e que se relacionam com base na colaboração recíproca e na produção difusa.¹⁵³

Essas mudanças trazem à tona questões complexas relacionadas à identificação dos verdadeiros detentores do poder nas organizações empresariais, incluindo sua capacidade de emitir diretrizes e impor disciplina. Além disso, afetam profundamente a forma como os indivíduos se inserem nas cadeias globais de produção, tendo um impacto significativo na caracterização das relações de subordinação.

Ademais, o toyotismo propicia o desenvolvimento de uma cultura intraempresarial que valoriza a qualificação e a autonomia dos trabalhadores. Nesse contexto, os chamados colaboradores são encorajados a aprimorar suas habilidades técnicas e aplicá-las nos processos de trabalho, tornando-se multifuncionais, e o controle exercido pelos patrões passa a ser mais orientado para a obtenção de resultados do que para o mero desempenho de tarefas específicas.

Assim, o foco se desloca da produção em grandes quantidades de um produto para a atenção individualizada a cada produto ou serviço, cuja qualidade deve ser garantida, exigindo-se do trabalhador maior “criatividade, capacidade de

152 GIRARDELLO, Juliana Pedro. *Trabalho via plataformas... cit.* p. 31.

153 Idem, p. 32.

improvisado e de tomar decisões”¹⁵⁴, inclusive com possibilidade de escolha do horário e do local de trabalho, não estando submetidos, muitas das vezes ao controle direto das atividades diurnas, o que sugere a existência de níveis cada vez maiores de autonomia, que se refletem na adoção de expressões como “parceiros” e “colaboradores” para aqueles que prestam o trabalho. Esse é um dos mecanismos por meio dos quais há uma “captura da subjetividade”¹⁵⁵ dos trabalhadores, que passam a se identificar como sujeitos autônomos e centrais no sucesso empresarial.¹⁵⁶

O “enxugamento” da produção implica, também, a redução do número de trabalhadores diretamente contratados, acentuando o crescimento de vínculos precários, a tempo parcial, externalizados¹⁵⁷, dentre outros que, muitas vezes, se baseiam no elogio neoliberal à noção de empreendedorismo.

Importante ressaltar que a forma de gerenciamento do trabalho típica do modelo toyotista, apesar de se desenvolver inicialmente no contexto fabril, a ele não fica restrita, tendo repercutido significativamente no setor de serviços¹⁵⁸, o qual, apesar de em ritmos diferenciados, se apresenta, nos países periféricos, como uma contratendência ao processo de redução do proletariado industrial que se verifica em várias partes do mundo capitalista central.¹⁵⁹

Essas transformações implicaram, no plano jurídico, de duas formas¹⁶⁰: se por um lado, a legislação em vigor experimentou uma adaptação em resposta ao surgimento de novas modalidades de contratos de trabalho que se afastam do modelo tradicional que historicamente serviu como base para a aplicação do critério regime trabalhista - um exemplo disso é observado no contexto do teletrabalho, como previsto nos artigos 165º a 171º do Código do Trabalho, e no conceito de trabalho intermitente, conforme delineado nos artigos 157º e 158º do Código do

154 COUTINHO, Raianne Liberal. *A subordinação algorítmica...*, cit. p.107.

155 Idem, p. 108.

156 Assim, o trabalhador típico desse modelo produtivo não é mais o operário clássico, mas o jovem, com disponibilidade e adaptabilidade para mudanças (espaciais e funcionais), com capacidade de trabalhar em equipe, submetido a formas de contratação temporárias e precárias, mas cada vez mais inserido nos ideais da cultura empresarial. (DOMÍNGUEZ, Ángel Arias. *LA REHABILITACIÓN DE...* cit. p. 157).

157 Idem, p. 106.

158 Idem, p. 106

159 ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. *O privilégio da...* cit. p. 27.

160 RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II...* cit. p. 49.

Trabalho -, por outro, até mesmo o contrato de trabalho convencional vem passando por modificações à medida que as tecnologias evoluem e as dinâmicas empresariais se transformam.

Tais processos são acelerados e impulsionados pelas novas tecnologias da informação e comunicação, as quais “permitem que limitações geográficas e espaciais sejam superadas”¹⁶¹, facilitando os processos de *outsourcing* e colaboração interempresarial, e criando novas atividades deslocalizadas, espacial e temporalmente, pelo que indícios como o local da prestação do trabalho e a existência de controle de jornadas, outrora tão importantes para a verificação da existência de subordinação, perdem relevância.

Nesse contexto, considerando a alta penetrabilidade e integração das tecnologias da informação¹⁶², também se torna menos significativo o indício relativo à propriedade dos instrumentos de trabalho, tendo em vista que os mesmos equipamentos eletrônicos (*tablets*, celulares, computadores, dentre outros) que são utilizados para o trabalho, podem ser empregados em atividades cotidianas, relativas ao lazer, à comunicação, ao estudo e à socialização.

Mesmo a forma de realização do controle, avaliação e disciplina vem sendo alterada em virtude do desenvolvimento da Revolução 4.0. Atualmente, observamos uma crescente tendência para que a distribuição de tarefas, o monitoramento das atividades - seja em termos quantitativos ou qualitativos - e a imposição de sanções sejam geridos por meio da utilização de algoritmos. Essa abordagem, de certa forma, resulta em uma despersonalização das relações laborais, tornando mais incerto o processo “localização” dos poderes laborais em torno da figura do empregador.¹⁶³

Isso fica particularmente evidente no contexto do trabalho realizado através das plataformas no modelo Uber, foco do nosso estudo. Nesse cenário, observamos um encontro entre a gestão da empresa e o autogerenciamento por parte do trabalhador, facilitado pelo controle e processamento de enormes volumes de dados: se por um lado, ao trabalhador cabe determinar aspectos como seus dias de

161 MAYNART, Leonardo de Abreu. *Trabalho na era...* cit.p. 20.

162 CASTELLS, Manuel. *A Sociedade em rede..* cit. p.109-110

163 MAYNART, Leonardo de Abreu. *Trabalho na era...* cit.p. 21.

trabalho e a duração de sua jornada, por outro lado, a empresa toma as decisões relativas à distribuição das oportunidades de trabalho, à precificação das tarefas, à concessão de bônus, entre outros aspectos do processo de trabalho.¹⁶⁴

Todo esse contexto faz com que as relações de trabalho se desenvolvam em moldes muito diversos daquele que inspirou a criação do regime juslaboral, o que dificulta a recondução dos vínculos à dimensão classicamente atribuída à subordinação - por esse motivo, há quem afirme que esta e o modelo indiciário utilizado para a verificação de sua existência estão em crise.¹⁶⁵ Se a subordinação classicamente tem seus contornos definidos a partir das características concretamente manifestadas nas relações que se classificam como laborais, como operacionalizar a categoria em um mundo do trabalho definido pela multiplicidade de modelos empresariais e de situações juslaborais?

Parece-nos, no entanto, que grande parte dessas dificuldades – não todas, no entanto – advém de uma operacionalização tautológica da subordinação e dos indícios de sua existência: há subordinação (ou não) porque estão presentes (ou não) as características das relações que tradicionalmente se apresentavam como subordinadas. Percebe-se, portanto, que o método indiciário, se não aplicado com cuidado, pode ficar preso a um recorte específico do tipo-social correspondente a um momento histórico determinado, abandonando a sua característica mais vantajosa que é, justamente, a de poder acompanhar as transformações sociais.

Essa é uma das razões pelas quais nos pareceu adequado ressaltar que não se trata, simplesmente, de um método indiciário, mas de um método tipológico-indiciário ou tipológico-funcional, visto que, dessa maneira, não se atribui valor absoluto ao rol de indícios, mas é possível – e recomendável – que se faça um cotejo crítico desse, de modo a desvelar, em cada contexto específico, as possibilidades indiciárias adequadas à dinâmica social analisada.

Assim mesmo que, considerando os limites do ordenamento positivo e da tradição de construção do direito do trabalho, não seja possível abandonar a subordinação como o elemento essencial desse ramo jurídico, sem que se passe

164 ABILIO, Ludmila Costhek. *Uberização: a era...* cit.

165 Nesse sentido, GIRARDELLO, Juliana Pedro. *Trabalho via plataformas...* cit. p. 35; GOMES, Júlio Manuel Vieira. *Direito do Trabalho...* cit. p 101 e ss.

por uma profunda reforma legislativa, é viável conferir novo fôlego à categoria a partir de um processo de reforço de sua construção dogmática, de modo a fundamentar uma aplicação dinâmica do método indiciário.

Trata-se de elaboração que nos é relevante no presente estudo, pois só assim nos será possível compreender de maneira adequada como a subordinação se relacionada com a gestão algorítmica do trabalho *on demand* por plataformas no modelo Uber.

Dessa maneira, analisaremos os seguintes aspectos da subordinação de modo a melhor compreendê-la: seu caráter subjetivo, potencial e graduável, sua relação com a dependência econômica e técnica, seu liame funcional e sua componente organizacional, e sua relação com a *ajenidad*, as quais, relacionadas com as características específicas do trabalho por plataformas digitais, podem permitir a redução da perda de funcionalidade dos indícios clássicos de subordinação, viabilizando indicadores adequados ao contexto analisado.¹⁶⁶

3.3 Reforço dogmática da subordinação

3.3.1 Subordinação e dependência técnica

À subordinação já foi atribuída uma natureza de dependência técnica, perspectiva segundo a qual o empregador, como detentor dos meios de produção, seria aquele capaz de organizar e determinar os processos produtivos, ao passo que os trabalhadores, constituindo a massa operária, contribuíram primordialmente com sua força física, a qual estaria sujeita à orientação dos patrões¹⁶⁷. Dessa maneira, a discrepância no conhecimento técnico entre as partes constituiria a base para a disparidade jurídica dentro do contexto do vínculo laboral.¹⁶⁸

Trata-se de uma perspectiva cujas insuficiências são flagrantes: baseia-se em um em um segmento específico de trabalhadores, deixando de considerar a

166 ALONSO, Diego Álvarez. *Assessing the employment status of digital platform workers: renewed approach, new indicators and recent judgments* in RAMALHO, Maria do Rosário Palma; CARVALHO, Catarina de Oliveira; VICENTE, Joana Nunes (coordenação), *Trabalho na era digital: Que direito? - Estudos APODIT 9*, 261-284. AAFDL: 2022, p. 271.

167 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *A subordinação Jurídica no Direito do Trabalho in Enciclopédia Jurídica da PUC – Tomo Direito do Trabalho e Processo do Trabalho*. Edição 1. PUC: 2020. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/374/edicao-1/a-subordinacao-juridica-no-direito-do-trabalho>. Acesso em 05/06/2022.

168 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito...* cit,p, 313.

existência de empregados especializados que, em muitos casos, possuem conhecimentos técnicos superiores em relação aos seus próprios empregadores. Se a subordinação fosse equiparada automaticamente à falta de conhecimento técnico, várias categorias seriam de pronto excluídas do regime juslaboral, situação manifestamente incompatível com a lógica subjacente ao desenvolvimento desse ramo do direito. Portanto, é totalmente possível que um contrato de trabalho seja estabelecido para a realização de atividades altamente especializadas, como medicina, advocacia, desenvolvimento de software e tecnologia de ponta.¹⁶⁹

A autonomia técnica encontra, inclusive, proteção legal, visto que o art. 116º do CT prevê que a sujeição à autoridade e direção do empregador – subordinação, portanto – não a prejudica, nos termos das regras legais e deontológicas aplicáveis, disposição que encontra paralelo nas normatizações específicas de certas profissões regulamentadas, como é o caso dos advogados (os números 2 e 3 do artigo 73º do Estatuto da Ordem dos Advogados estabelecem que serão consideradas inválidas, respectivamente, as cláusulas presentes em contratos e as diretrizes e instruções fornecidas pelo empregador de um advogado sujeito à subordinação quando essas estiverem em contradição com os princípios éticos da prática profissional) e dos médicos (o art. 3º do Código deontológico dos médicos prevê, sem seu nº 1, que o médico, no exercício da profissão é técnica e deontologicamente independente e, nos nº 2 e 3, que o médico não pode ser subordinado à orientação técnica e deontológica de estranhos à profissão médica, sem prejuízo da existência de hierarquias técnicas, institucionais, legal ou contratualmente estabelecidas).

A exclusão da natureza técnica da dependência, no entanto, não pode implicar uma automática desconsideração desse elemento na verificação da existência de subordinação. Em que pese a figura do empregado não possa ser reconduzida apenas ao trabalho mecanizado, repetitivo e sem especialização, o advento das mais recentes transformações tecnológicas tem repercussões sobre a relação que se estabelece entre padrões/empregados e a tecnologia, favorecendo o surgimento de situações em que os credores da prestação impõem a utilização de

169 MAYNART, Leonardo de Abreu. *Trabalho na era...* cit.p. 7.

softwares e sistemas operacionais cujo funcionamento é por eles controlado e inacessível aos trabalhadores e que, essenciais para a execução das atividades, podem implicar, direta ou indiretamente, sujeição ao controle patronal.

Assim, a assimetria técnica pode se constituir, em alguns casos, como indício de subordinação a ser cotejado na totalidade da situação analisada.

3.3.2 Subordinação e dependência econômica

Apesar de a questão social ter sido essencial no surgimento e desenvolvimento do direito do trabalho, no estado atual do pensamento juslaboral, não é possível reconduzir a subordinação à dependência de natureza econômica, a qual já foi descrita como a essencialidade do salário como único meio de subsistência do trabalhador e de sua família¹⁷⁰, ou como a circunstância de prestar trabalho a um único contratante.¹⁷¹

Trata-se de uma perspectiva que, além de ter seu valor para a história do ramo do direito em comento, pode se mostrar sociologicamente relevante para a explicação dos fenômenos juslaborais sob uma ótica sociológica e não jurídica.¹⁷² Ela, no entanto, enfrenta dificuldades para explicar certas situações concretas: como justificar, por meio da dependência econômica, o caso de empregados, assim formal e materialmente reconhecidos, que, possuindo condições para subsistirem sem realizar atividades remuneradas, optam por trabalhar, seja por prazer, seja para ocupar seu tempo? Como explicar, ainda, os trabalhadores que possuem mais de um vínculo empregatício, não dependendo, exclusivamente de quaisquer deles para a sua manutenção financeira?¹⁷³

A própria legislação laboral reconhece a possibilidade de que um trabalhador realize sua atividade sem subordinação jurídica, mas sob dependência econômica, determinando a aplicação a esses obreiros das normas legais relativas a direitos de

170 MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho...* cit. p.146.

171 Como explica RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II...* p.38, em que se aponta, ainda, que, por vezes, a jurisprudência menciona a dependência econômica para se referir ao caráter patrimonial retributivo do contrato de trabalho. Nesse sentido, que, no entanto, não é o mais comumente utilizado pela doutrina, a dependência econômica pode ser apontada como elemento essencial – embora não distintivo – do mencionado tipo contratual.

172 MAYNART, Leonardo de Abreu. *Trabalho na era...* cit.p. 6.

173 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *A subordinação Jurídica...* cit.

personalidade, igualdade e não discriminação, segurança e saúde no trabalho e dos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho, nos termos do nº 1 do art. 10º do CT. De maneira semelhante incidem as regras protetivas relativas, dentre outras coisas, à saúde e à segurança no trabalho, à formação profissional, e à previdência social, e aos trabalhadores no domicílio, conforme Lei n.º 101/2009 e Decreto-Lei n.º 65/2012.

Essas disposições legais demonstram que a dependência econômica é relevante para o direito do trabalho, não por coincidir com uma rigorosa e vertical subordinação, mas por consubstanciar “a integração e inserção técnico-econômica do trabalhador no círculo organicista nuclear e disciplinar do tomador em face de quem realiza um trabalho específico”¹⁷⁴¹⁷⁵ ; é, no entanto, um elemento externo à relação de emprego: a situação econômica do trabalhador ou a realização de outros trabalhos tem pouca relevância na justificação e configuração do vínculo laboral. Assim, do ponto de vista da dogmática jurídica – que, repise-se, não se confunde com a abordagem sociológica – essa forma de dependência é insuficiente para explicar a assimetria das posições ocupadas por empregados e empregadores.¹⁷⁶

Tem-se verificado, porém, um movimento de parte da doutrina trabalhista no sentido de resgatar essa forma de dependência como elemento orientador para que os juristas consigam verificar, nas situações concretas sob análise, se existe ou não o vínculo empregatício.¹⁷⁷ De fato, o mencionado critério parece nunca ter sido completamente abandonado, tendo em vista que foi o fator decisivo na extensão do regime juslaboral para categorias como os trabalhadores a domicílio e os gerentes, os quais, gozando de um nível mais amplo de autonomia no exercício de sua

174 NUNES, Cláudio Pedrosa. *Novo direito tutelar do trabalho – Subordinação Jurídica em crise*. Juruá Editorial: 2019, p. 101.

175 É o que vem justificando a criação, nos diversos ordenamentos jurídicos, de terceiros gêneros de trabalhadores, posicionados entre os empregados e os autônomos, os quais, em razão de sua vulnerabilidade social, fazem jus a um nível mínimo de proteção: além dos trabalhadores economicamente dependentes em Portugal, podemos citar, a título exemplificativo, os *trabajadores autónomos económicamente dependientes* espanhóis, cuja contratação é regulada pela Lei 20/2007 de 11 de Julho e pelo Real Decreto 197/2009 de 23 de fevereiro; os parassubordinados italianos, encontrados em nos contratos de trabalho por colaboração coordenada e continuada, por colaboração com um projeto, por colaboração ocasional e por associação de participação; e os *workers* ingleses, que gozam apenas parcialmente dos direitos e garantias previstos no *Employment Rights Act*.

176 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito...* cit. p.313.

177 COUTINHO, Raianne Liberal. *A subordinação algorítmica...* cit. p.94.

função, ainda assim são considerados empregados, em razão da presença dessa dependência.¹⁷⁸

Assim, sustenta-se que, em um contexto de deslocalização e fragmentação das cadeias produtivas, em que a forma de organização política e econômica ativamente representa o intento de descaracterizar a relação de emprego, submetendo os trabalhadores a contextos de precarização das condições de trabalho e achatamento da remuneração, o critério econômico deveria novo fôlego, podendo ser adotado supletivamente como equacionador da insuficiência dos indícios clássicos da subordinação para permitir estabelecer um “critério flexível e adaptado às mudanças na gestão e organização do trabalho”.¹⁷⁹

Isso se justificaria, segundo Coutinho, porque, apesar da reestruturação produtiva que vem ocorrendo desde os anos 70 do século XX, a situação que se observava nos primórdios do direito do trabalho continua ocorrendo. Se, de um lado, está um grande empreendimento, seja industrial, seja do setor de serviços, detentor do capital político, econômico e social, do outro, se coloca na maior parte das vezes – aí incluído o contexto das plataformas digitais de serviços – um trabalhador que depende do seu trabalho para a subsistência, mesmo que ele seja detentor de um pouco mais de conhecimento, de melhor condição de renda ou das ferramentas de trabalho. Assim, sendo o fator sociológico correspondente à vulnerabilidade do trabalhador a razão de ser inicial e estruturante do direito do trabalho, ainda haveria fundamento para a busca de um patamar civilizatório mínimo a partir da dependência econômica.¹⁸⁰

Parece-nos que tais reflexões são relevantes. De fato, como já analisado no primeiro capítulo dessa dissertação, vivemos um momento de transformações no mundo do trabalho, que representa uma acentuação da desigualdade de renda e aumento da vulnerabilidade econômica, o qual impõe que se revise e re questione o papel protetivo e tutelar do direito do trabalho.

O posicionamento do critério, no entanto, não nos parece o mais consentâneo com os limites estabelecidos pelas normas em vigência. Em que pese

178 MACHADO, Sidnei. *A subordinação jurídica na relação de trabalho – Uma perspectiva reconstrutivista*. UFPR: 2003, p. 144.

179 Idem, p. 147.

180 COUTINHO, Raianne Liberal. *A subordinação algorítmica...*, cit. p.107.

seja salutar e recomendável que a dependência econômica seja levada em consideração como fator de acesso aos direitos sociais¹⁸¹¹⁸², a existência de regimes de extensão limitada dos direitos laborais aos trabalhadores economicamente dependentes demonstra a opção legislativa de diferenciá-la da subordinação, restringindo a máxima proteção do regime laboral aos trabalhadores em vínculos caracterizados pela presença dessa.

Assim, a dependência econômica não pode ser vista como elemento – seja principal, seja subsidiário – definidor da relação de trabalho, posto que, como já dito, é fator externo ao vínculo. Acresce-se de importância, porém, enquanto indício da presença daquele fator realmente diferenciador: a subordinação jurídica.

Já havíamos apontado que se trata de indício classicamente adotado no modelo indiciário, mas ressaltamos que a importância do seu papel se acentua no contexto atual: a assimetria financeira importa uma maior probabilidade de estabelecimento de vínculos baseados em um controle do tomador sobre a atividade e sobre o prestador, além de favorecer a inserção do trabalhador na dinâmica

181 Nesse sentido, há quem proponha uma refundação estrutural do direito do trabalho, que passaria a se caracterizar por ser um sistema protetivo do trabalho de uma maneira geral e não apenas do trabalho subordinado, estabelecendo níveis mínimos de proteção e ampliando os direitos e garantias a depender dos níveis de subordinação. (GASPAR, Danilo Gonçalves. *A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial*. UFBA: 2011, p. 151). De certa forma, é nesse sentido que parece apontar o reconhecimento pelos diferentes ordenamentos jurídicos da tutela do trabalho parassubordinado e economicamente dependente, como citado em nota anterior. Entendemos, no entanto, que muitas dessas medidas se caracterizam mais como formas de precarização, inseridas como “apêndices” no direito do trabalho, do que propriamente como uma reestruturação baseada na ideia de ampliação do nível de proteção social. Nesse sentido, Gaspar (Idem, p. 226) aponta, a título ilustrativo, que a regulamentação, na Itália, das relações de trabalho parassubordinadas, implicou o “rebaixamento” da proteção de relações que anteriormente seriam classificadas como de emprego, além de ter conferido aos trabalhadores parassubordinados um nível de proteção muito inferior àquele das relações de emprego típicas.

182 Sobre a necessidade de refundação do modo de acesso aos direitos sociais (aqui incluídos não apenas os direitos trabalhistas, mas os direitos propostos), também é relevante a clássica proposta constante em SUPLOT, Alain (relator geral). *Transformation of labour and future of labour law in Europe – Final Report*. European Commission: 1999, que menciona ciclos concêntricos de proteção: direitos sociais universais; direitos sociais baseados em trabalho não remunerado (economia do cuidado, trabalho voluntário, treinamento); proteção semelhante a dos parassubordinados; e tutela ampla concedida aos trabalhadores subordinados. Seria uma mudança do paradigma, que se deslocaria do emprego para um foco no *status* ocupacional das pessoas, não definido pela busca de ocupação ou pelo exercício de uma determinada atividade, tendo, então, a vantagem de poder acompanhar as várias formas de trabalho em cujo desempenho as pessoas transitam ao longo de suas vidas.

organizativa do empreendimento, pelo que deve ter sua relevância reafirmada no rol de indícios a serem considerados.

3.3.3 Subordinação como elemento subjetivo da situação laboral: dependência pessoal

Uma parcela significativa do pensamento atual no campo da doutrina jurídico-trabalhista parece se inclinar para a definição da subordinação com base predominantemente em um prisma objetivo. Trata-se de uma perspectiva que dá foco, primordialmente, à influência da subordinação na maneira pela qual o trabalho é executado, e não tanto na pessoa do trabalhador em si, concentrando-se principalmente na capacidade de o empregador direcionar de forma contínua e regular o cumprimento das obrigações contratuais estabelecidas para o trabalhador ao longo da execução do contrato de trabalho¹⁸³.

Nesse contexto, a subordinação seria entendida em sua relação direta com a heterodeterminação, característica do contrato de trabalho: mesmo que as características da prestação estejam definidas de forma abrangente nos termos das disposições legais e dos instrumentos negociais, seja em âmbito coletivo ou individual, é inegável que, no cotidiano das atividades laborais, ocorre a necessidade constante de adaptação e efetivação dessas cláusulas.

Assim, caberia ao empregador o poder de supervisionar e influenciar o modo como as atividades são executadas, o que pode ser realizado por meio de medidas diversas, a exemplo da definição do ritmo de funcionamento das máquinas, da estipulação de horários e rotinas de trabalho, da especificação de procedimentos a serem seguidos, metas de produtividade a serem alcançadas, dentre outros.¹⁸⁴

A subordinação poderia ser concebida, desse modo, como uma posição que se contrapõe à autoridade de direção inerente ao empregador¹⁸⁵, configurando-se como uma situação jurídica resultante do contrato de trabalho, por meio da qual o

183 Nos termos do art. 97º do Código de Trabalho, compete “ao empregador estabelecer os termos em que o *trabalho* deve ser prestado, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem”

184 MAYNART, Leonardo de Abreu. *Trabalho na era...* cit.p. 9.

185 XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; MARTINS, Pedro Furtado; CARVALHO, António Nunes; VASCONCELOS, Joana. *Manual de direito...* cit, p. 310.

poder empresarial se manifesta na configuração da execução da prestação de serviços¹⁸⁶. Seria, assim, uma característica intrínseca ao próprio trabalho como atividade, não correspondendo a um estado de submissão do trabalhador - *status subjectiones* - mas se reconduzindo a uma obrigação contratual como qualquer outra.¹⁸⁷

O poder disciplinar seria percebido, sob esse prisma, como uma mera extensão do poder diretivo¹⁸⁸, podendo sua justificação variar, de acordo com diferentes abordagens. Em algumas perspectivas, ele seria encarado sob um viés meramente obrigacional, sendo reduzido à noção de uma cláusula penal aplicada como consequência pela desobediência aos deveres funcionais estabelecidos. Em outras abordagens, seria fundamentado de maneira formal, pela mera referência aos dispositivos legais que o regem. Mesmo quando considerado a partir de uma perspectiva mais própria da dogmática laboral, continuaria intrinsecamente ligado ao poder diretivo, sendo justificado, nas teorias contratualistas, pelo contrato ou por elementos organizacionais, enquanto nas teorias institucionalistas, seria entendido como ferramenta para atender aos interesses da empresa-instituição.¹⁸⁹

Parece-nos, no entanto, que o realinhamento da concepção da subordinação em direção a um critério exclusivamente objetivo decorre de uma intenção subjacente, explicitamente declarada ou não, de mitigar a aparente contradição entre suposta situação de liberdade e igualdade entre as partes envolvidas no contrato laboral e a existência inegável da subordinação¹⁹⁰. Trata-se, portanto, de esquema conceitual feito com o propósito de harmonizar as categorias inerentes ao

186 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso...* cit. p, 311.

187 GOMES, Júlio Manuel Vieira. *Direito do Trabalho...* cit. p 122.

188 GOMES (Idem, p. 123), por exemplo, encara o poder disciplinar de forma que o considera essencialmente instrumental em relação ao poder de direção. Em uma abordagem semelhante, Martinez, (MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho...* cit, p.150), percebe o poder disciplinar como uma consequência lógica e inerente ao poder de direção. Segundo essa perspectiva, na ausência de cumprimento do dever de obediência por parte do trabalhador, surge a prerrogativa de aplicar sanções como medida com vistas à manutenção da ordem e da conformidade no ambiente laboral.

189 RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Da Autonomia dogmática...* cit, p. 2013-103.

190 "Portanto, o pano de fundo do fundamento político da subordinação se encontra no sistema civilista da autonomia da vontade, que se revela contraditório com o projeto de proteção e regulação do trabalho fora dos cânones do direito civil clássico, sobretudo na perspectiva do princípio da igualdade" (MACHADO, Sidnei. *A subordinação jurídica...* cit. p. 32-33)

âmbito do direito do trabalho com os paradigmas mais tradicionais e arraigados do direito privado.

Não podemos, no entanto, concordar com tais perspectivas doutrinárias. A subordinação é um fenômeno amplo e complexo, que não pode ser reduzido ao reverso do poder de direção sem que isto lhe tire elementos essenciais para a sua adequada caracterização. O direito do trabalho, em que pese seja um ramo do direito privado¹⁹¹, é dotado de autonomia dogmática¹⁹², de modo que, mesmo se utilizando de institutos e categorias típicas do direito civil, a ele não pode – e nem precisa – se reconduzir.

Nesse contexto, percebemos que a tentativa de redução da subordinação a uma característica da prestação acaba por comprometer a compreensão do fenômeno. Se a mesma atividade pode ser exercida em regime autônomo ou subordinado, como entender ser esse o elemento sob qual incide a dependência? Além disso, não apenas a atividade pode ser desempenhada de ambas as formas, mas a sua efetiva direção, que embora seja mais acentuada no contexto do trabalho subordinado, não é completamente alheia a outras modalidades contratuais. Por exemplo, no âmbito do mandato, o mandante tem a prerrogativa de emitir instruções ao mandatário, conforme estipulado no artigo 1161º do Código Civil. No caso de um contrato de empreitada, o proprietário da obra pode supervisionar e até impor modificações ao projeto, como previsto nos artigos 1209º e 1216º do Código Civil. Além disso, mesmo em relações contratuais envolvendo serviços autônomos ou

191 A dispersão dos centros regulativos (direito das condições laborais, direito individual e direito coletivo do trabalho), a multiplicidade dos interesses tutelados, sendo alguns de natureza pública, e o caráter imperativo de muitas das normas, geraram discussões acerca da classificação do direito do trabalho enquanto ramo do direito público ou do direito privado, tendo alguns autores chegado a o considerar como parte de um terceiro gênero. No entanto, quer pelo critério dos interesses subjacentes às normas, quer pelo critério da posição dos sujeitos envolvidos nos vínculos laborais, parece-nos acertada a posição que, partindo de uma análise global, caracteriza o direito do trabalho como “direito privado especial dotado de autonomia sistemática” (RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho. Parte I...* cit. p.143-148). É interessante notar que o caráter privado do direito do trabalho, mesmo não tendo sido sempre um consenso na doutrina, chegou a encontrar defensores, até mesmo dentre os autores de orientação institucionalista, como se pode observar em VENTURA, Raul Jorge Rodrigues. *Teoria da Relação Jurídica de Trabalho*. Imprensa Portuguesa: 1994, p. 153, o que demonstra que, mesmo nos esquemas conceituais antidemocráticos e corporativistas do Estado Novo havia espaço para o reconhecimento dos interesses privados envolvidos na relação de emprego. O mencionado autor, no entanto, não reconhecia a autonomia deste ramo em relação ao direito civil.

192 RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Da Autonomia dogmática...* cit.

eventuais, é comum que o contratante possa estabelecer critérios de qualidade para o serviço prestado e indicar as tarefas a serem executadas em momentos específicos, demonstrando que a capacidade de orientar a prestação não é exclusiva do trabalho subordinado.¹⁹³

Em verdade, quando alguém firma um contrato de trabalho, não apenas se aceita o compromisso de trabalhar, mas também de se submeter à vontade de outro em relação à sua aptidão laboral. Compromete-se, então, a agir de acordo com “actos de disposição” de grande amplitude, que podem ser ordens e instruções, mas também regras de organização e disciplina. Nesse contexto, o aproveitamento da força de trabalho não é imediato, mas passa pela sujeição de quem a detém: “A efectiva utilização da força de trabalho de A por B implica a obediência de A a B”¹⁹⁴

Desse modo, é importante ressaltar que o poder disciplinar desempenha um papel significativo na configuração da contraparte em relação à posição de subordinação, o que ocorre tanto em sua dimensão regulamentar, que envolve o estabelecimento de normas de conduta e disciplina, as quais, mesmo relacionadas ao âmbito do trabalho, não se limitam exclusivamente à execução das tarefas laborais em si¹⁹⁵, quanto em sua faceta punitiva, que se traduz na aplicação de sanções disciplinares. Ambas as dimensões apresentam construções e institutos que têm escassa ou nenhuma equivalência no âmbito do direito civil.

Portanto, é fundamental compreender que a mediação no aproveitamento da força de trabalho, o dever de obediência às regras disciplinares, assim como a sujeição - sem necessidade de mediação jurisdicional - às punições correspondentes evidenciam que a subordinação não se restringe estritamente ao aspecto objetivo da situação laboral. Em vez disso, ela assume a forma de uma posição subjetiva do empregado, que se contrapõe ao domínio exercido pelo empregador; trata-se, portanto, de uma forma de dependência pessoal, como

193 MAYNART, Leonardo de Abreu. *Trabalho na era...* cit.p. 9

194 FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho...* cit. p. 25.

195 É o caso, por exemplo, de determinações acerca do uniforme e vestimenta, regras relacionadas ao comportamento perante clientes e colegas, disposições de deontologia profissional, dentre outras, as quais guardam um vínculo com a atividade laborativa, mas com ela não se confundem.

expressamente reconhece o direito alemão, que utiliza essa expressão no art. 611A do BGB.¹⁹⁶¹⁹⁷

É bem verdade que a intenção de identificar a subordinação como algo de natureza objetiva decorre de um propósito valoroso: o de evitar a objetificação dos trabalhadores, nos quadros de sujeição a um poder privado que, tendencialmente, poderia mercantilizá-los, em ofensa à dignidade humana. A concepção contemporânea da dependência pessoal, no entanto, não fundamenta os poderes empresariais em um mero “potestativismo apologético do individualismo possessivo inerente ao mercado capitalista”¹⁹⁸, mas entende a situação laboral como uma situação jurídica complexa, em que os interesses patronais são reconhecidos, mas condicionados a um regime normativo amplo, protetivo dos trabalhadores¹⁹⁹ e adequado a uma ordem democrática. É nesse sentido, inclusive, que se considera que subordinação detém um liame funcional, ou seja, os poderes laborais são exercidos em função e nos limites da relação laboral²⁰⁰, não podendo dela extravasar para sujeitar o trabalhador em outros aspectos de sua vida (é nesse sentido, por exemplo, que o CT traz, na Subsecção II do Título II, uma tutela reforçada dos direitos da personalidade).²⁰¹

Assim, a consagração de que a subordinação tem natureza subjetiva – dependência pessoal – não apenas está consentânea à realidade da incidência do complexo de poderes laborais, mas permite justificar, do ponto de vista jurídico-

196 Entre nós, a defesa desta perspectiva pode ser encontrada em RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Da Autonomia dogmática...* cit. p.103.

197 Foi justamente este estado de sujeição pessoal que conduziu à autonomização do contrato de trabalho em relação a outras formas de prestação de labor: “C'est contre quoi s'élève la thèse nouvelle: «le travail n'existe pas, il y a des hommes qui travaillent» (rapport italien); par le travail, le salarié n'engage pas son patrimoine, mais sa personne. D'où une première critique adressée à la conception classique: le lien contractuel revêt ici un caractère personnel; le contrat doit échapper au droit du patrimoine et relever du seul droit des personnes. On se trouve en présence d'un contrat d'un type radicalement distinct du louage. Le travail n'est pas un bien d'échange, mais l'émanation d'une personnalité.” (CARMELYNK, G.h, *Le contrat de...* p.19.)

198 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso...* cit. p.750.

199 A mero título de exemplificação, o exercício do poder disciplinar sancionatório exige a instauração de procedimento disciplinar e a audiência do trabalhador, conforme Artigo 329.º, o que já demonstra não se tratar de direito potestativo ilimitado.

200 RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho. Parte I...*, cit. p. 491.

201 Trata-se de preocupação que vem se acentuando ainda mais em decorrência do avanço das novas TIC, pois essas, ao *nublarem* as fronteiras clássicas do tempo e do local de trabalho, geram uma série de questões relacionados ao direito à desconexão, à conciliação entre a vida profissional e a familiar, à recolha e ao tratamento de dados,

dogmático - em complemento à justificação sociológica da assimetria entre capital e trabalho - as normas que colocam os trabalhadores em uma aparente posição de favorecimento, o que traz repercussão na forma como as relações de trabalho se estruturam na realidade social.

3.3.4 Caráter potencial e graduação da subordinação

Dentro do contexto da discussão sobre a subordinação, é fundamental enfatizar que essa submissão tem uma característica inerente, que é o fato de se apresentar sob a forma de potencialidade. Ou seja, a subordinação se constitui a partir do momento em que existe a mera possibilidade de exercício dos poderes patronais²⁰², não sendo afetada pela decisão do empregador de não os exercer de imediato. É, portanto, um estado de dependência potencial, decorrente de um vínculo com origem contratual, que não precisa, necessariamente, se manifestar em atos de autoridade ou direção específicos.²⁰³

Assim, se o empregador conceder ao trabalhador a autonomia para organizar seu próprio horário de trabalho ou perdoa – expressa ou tacitamente - uma infração disciplinar, se a estrutura do vínculo empregatício ainda mantém a possibilidade de que esses poderes sejam exercidos a qualquer momento, ainda se poderá classificar a relação como de trabalho subordinado.

Nesse sentido, é possível afirmar que a subordinação tem uma “geometria variável”, comportando diferentes graus de intensidade, que decorrem da natureza da atividade desempenhada e da confiança que o empregador atribui ao empregado, bastando, como dito, a possibilidade do exercício dos poderes patronais.²⁰⁴ Por tal razão, podemos apontar, a título ilustrativo, que um operário inserido em uma linha de produção, em regra, está submetido a maior controle do que um médico – variação de grau decorrente da natureza da função –, ou que um gerente de loja poderá tomar decisões e organizar sua rotina de trabalho com maior liberdade e autonomia do que um vendedor a ele subordinado – variação em virtude

202 Idem, p. 490.

203 FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho...* cit. p. 137.

204 Acórdão do STJ no processo 67/13.1TTBCL.P1.G1.S1. Relator António Leones Dantas. Sessão 10/12/2015.

da confiança - não sendo tais graduações, no entanto, suficientes, por si só, para afastar a existência de uma relação de trabalho.

Se, desde o advento do Toytismo, há uma tendência cada vez maior para o controle baseado nos resultados do que nas tarefas específicas, com o incentivo para a tomada de decisão e atividade criativa dos trabalhadores, a potencialidade da subordinação deve ser mantida em mente quando da análise das novas formas de desempenho do trabalho. No pós-fordismo, o que a empresa requer do trabalhador é que esse conjugue o seu fazer com o seu saber, integrando-os à estrutura e às organização patronais²⁰⁵, o que abre margem para que se questione se os poderes patronais, nos seus contornos clássicos, não são exercidos – ou o são com pouca intensidade – por serem incompatíveis com a forma que se estabeleceu para a prestação do labor ou porque os empregadores verificaram que seria vantajoso do ponto de vista produtivo transferir aos trabalhadores maior autonomia, exercendo o controle de maneira sutil e indireta, decorrente da própria inserção na lógica de produção e na organização empresarial e da *ajenidad*²⁰⁶.

Assim, a elasticidade e a potencialidade dos poderes patronais e, conseqüentemente, da própria subordinação, são acentuadas a partir da reestruturação produtiva, podendo gravitar em torno de um grau máximo (característico da produção fordista, com seu controle quase que absoluto do tempo, espaço e modo de trabalho) a um grau mínimo do toyotismo/pós-fordismo com seus elevados níveis de aparente autonomia²⁰⁷, fator que deve ser considerado quando na

205 GASPAS, Danilo. *A crise da subordinação..* cit. p.229.

206 Como se desenvolverá na secção seguinte.

207 GASPAS, Danilo. *A crise da subordinação..* cit. p.232. O mencionado autor considera a potencialidade da subordinação como algo tão relevante na sua conformação atual que propõe estarmos diante de uma nova dimensão: a subordinação potencial, que redimensionaria a categoria diante dos desafios impostos ao direito do trabalho pela reestruturação produtiva. Em que pese concordemos com a importância desse caráter, entendemos que se trata de algo inerente à própria noção de subordinação/dependência, não constituindo nova dimensão dessa, mas apenas algo que precisa ser reafirmado na escolha do rol do modelo indiciário. Alertamos, também, para o fato de que o autor, em alguns momentos, parece reconduzir a noção de subordinação potencial à de *ajenidad* (por exemplo, ao afirmar que “Nesse sentido, o trabalhador subordinado não se torna dono do seu próprio negócio. Pelo contrário, continua o referido trabalhador a prestar serviços por conta alheia, uma vez que não detém a propriedade dos fatores de produção...” Idem, p. 230), fazendo coincidir conceitos que, apesar da aproximação, não são intercambiáveis. Parece-nos que isso decorre do intento declarado de ampliar, através de sua análise, o âmbito de incidência do regime juslaboral a partir do redimensionamento do conceito de subordinação. É verdade que o caráter expansionista está na gênese desse ramo do direito, como já apontamos em capítulo anterior, e que a expansão da proteção social é desejável. Esse tipo de abordagem, no entanto, pode ser acusado de extrapolar os

aplicação, às situações concretas, do modelo tipológico-indiciário, o qual, nas relações típicas do pós-fordismo, não deve se restringir à atribuição de grande peso às formas de manifestação diretas dos poderes patronais, mas entender as dinâmicas próprias das novas formas de organização empresarial.

Deve, ainda, considerar o impacto das tecnologias nas formas de controle direto e indireto dos trabalhos e trabalhadores, isso porque as novas tecnologias da informação e comunicação permitem verificar em tempo real e de maneira detalhada o modo, tempo e adequação de todos os atos laborativos praticados, propiciando, por exemplo, a contagem dos toques no teclado²⁰⁸, a verificação da quantidade e o ritmo de digitação, os movimentos no *mouse*, dentro outros.

Por um lado, em atividades em que a fiscalização e a disciplina são exercidas de maneira mais ostensiva, em moldes mais próximos ao fordismo, o recurso a tecnologias de controle é utilizado de maneira clara, não gerando tantos problemas de enquadramento. Ocorre, porém, que essas tecnologias podem ter usos não tão explícitos: a necessidade de instalar uma VPN para possibilitar o acesso remoto de terceiros à sua própria máquina, o uso de sistemas internos da empresa tomadora da atividade, a necessária utilização de aplicativos que têm a capacidade de coletar informações relacionadas ao horário e local de conexão, entre outros aspectos, evidenciam que os credores da atividade podem potencialmente ter acesso a uma ampla gama de informações concernentes ao trabalhador e à sua atividade laboral²⁰⁹, sem que haja clareza acerca dos critérios empregados na recolha e tratamento dos dados, o que, a depender de outros fatores da conformação do vínculo, pode gerar sobre os trabalhadores uma sensação de vigilância capaz de direcionar a prestação do labor de forma tão ou mais eficiente que as ordens e sanções diretamente dadas e aplicadas, devendo tal fato ser considerado na qualificação dos vínculos.

limites do direito posto, pelo que deve ser encarada com cuidado.

208 REBELO, Gloria. *Transição digital e o teletrabalho* in REBELO, Gloria. *O Trabalho na Era digital – Estudos Laborais* (35-41). Almedina: 2021, p. 39.

209 MAYNART, Leonardo de Abreu. *Trabalho na era...* cit.p. 24.

3.3.5 Componente organizacional da subordinação

O art. 11º do CT trouxe pela primeira vez a noção expressa e em termos genéricos de que na subordinação existe um componente organizacional, a qual se evidencia a partir da influência que a organização erigida pelo empregador exerce na conformação do vínculo laboral.²¹⁰ É bem verdade que nas múltiplas formas de prestação de trabalho, a atividade prestada se destina à inserção na organização, a diferença é que, enquanto o trabalhador autônomo presta sua atividade para (finalisticamente) uma organização de trabalho, o empregado a realiza no “âmbito dela”²¹¹, seja essa organização de natureza empresarial, seja de natureza doméstica.²¹²

Não se trata, no entanto, de uma novidade absoluta no sistema juslaboral português, visto que o aspecto organizacional já se podia extrair dogmaticamente a partir de outros “afloramentos” constantes do sistema jurídico, dos quais Ramalho destaca três²¹³: i) o princípio geral de colaboração das partes no contrato de trabalho e o dever de produtividade do trabalhador, que extrapolam os simples limites da boa fé esperada nos contratos em geral para adquirir uma verdadeira dimensão organizacional, tendo em vista que se visa obter não apenas o regular desenvolvimento da relação nos quadros de um agir ético, mas o efetivo incremento da produtividade do empregador; ii) o surgimento, no âmbito da organização, de interesses secundários comuns, apesar dos interesses principais diversos. É o que ocorre, por exemplo, com institutos como a participação nos lucros e prêmios de produtividade indexados ao resultado da seção – elementos que, transversalmente, indicam o interesse do empregado no aumento do desempenho da empresa; iii) no relevo que se dá aos interesses da empresa ou interesses de gestão²¹⁴ na

210 RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho. Parte I.* cit. p. 499.

211 XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; MARTINS, Pedro Furtado; CARVALHO, António Nunes; VASCONCELOS, Joana *Manual de direito...* cit. p. 313

212 RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho. Parte I.* cit. p. 501

213 Idem, p. 499 e seguintes.

214 Os interesses de gestão de fundam, sobretudo, na livre iniciativa econômica do empregador e não propriamente no contrato de trabalho (Idem, p. 401), pelo que nos parece que o papel do direito do trabalho é, em grande medida, o de limitá-los de forma a garantir a dignidade humana dos trabalhadores e impedir a mercantilização do trabalho. Isso não quer dizer, no entanto, que ocorra sua negação. Ao contrário, como dito, seu reconhecimento está presente em grande parte dos institutos do direito do trabalho, pelo que existe corrente doutrinária que coloca sua salvaguarda o lado da proteção dos interesses do trabalhador como vertentes de um mesmo princípio juslaboral geral: o princípio da compensação da posição debitória complexa das partes no contrato de trabalho (Idem, p.

construção de parcela significativa dos regimes laborais. Mobilidade funcional, mudança do local de trabalho, prestação de jornada extraordinária, despedimento coletivo, dentre outros, demonstram que o sistema jurídico confere à organização do empregador importante papel na realização do vínculo laboral.

Importa ressaltar, porém, que não é possível confundir tal componente com uma perspectiva institucional-comunitária, visto que nessa há ideia de que os empregadores e os empregados, *a priori* indiferenciados, se reúnem em torno de um interesse comum²¹⁵, fundando uma instituição que, uma vez iniciada, se desenvolve autonomamente no meio social.²¹⁶ O reconhecimento da existência de uma componente organizacional na subordinação, nos moldes contemporâneos, revela a integração do trabalhador a uma organização que lhe é alheia e que existe em função dos interesses concretos do empregador, que a predispõe unilateralmente²¹⁷. Assim, ele não implica o apagamento da antinomia de interesses central à relação entre capital e trabalho, de modo que mantém a valorização da “presença da liberdade e da vontade na produção e desenvolvimento da relação empregatícia individualmente considerada”²¹⁸, o que muitas vezes não se compatibilizava com os esquemas institucionalistas.

Assim, esse elemento tem a aptidão para, dogmaticamente, justificar traços particulares do regime jurídico laboral, tais quais as regras de igualdade no tratamento dos trabalhadores, seja na contratação seja no desenvolvimento do vínculo (no que se pode citar o tratamento remuneratório e condições de trabalho); a interdependência dos vínculos laborais (institutos referentes a grupos de trabalhadores e unidades de produção); e, o que parece mais relevante no presente estudo, a prevalência dos interesses de gestão do empregador em detrimento do acordo negocial (por exemplo, regras sobre trabalho suplementar e mobilidade funcional), o *jus variandi*.²¹⁹ Isto porque a integração em uma organização²²⁰ que lhe

566)

215 VENTURA, Raul Jorge Rodrigues. *Teoria da Relação Jurídica de...* cit. p.74

216 Idem, p. 77.

217 RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho. Parte I..* cit. p. 501.

218 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito...* cit,p, 329.

219 RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho. Parte I..* cit. p. 501.

220 A possibilidade de a integração do prestador na organização beneficiária ser capaz de confirmar a existência do contrato de trabalho é vista, por exemplo, no acórdão de 12/01/2023, processo 2560/21.3T8FAR.E1. Relator Mário Branco Coelho. <Disponível em

é externa acaba por implicar uma dinâmica relacional hierarquizada entre prestador e tomador de serviços, em que os interesses desse são capazes, mesmo que não através de ordens expressamente no exercício do contexto do exercício clássico do poder de disciplina, de conformar a atividade desenvolvida por aquele.

Assim, como defendemos em momento anterior²²¹, na qualificação da miríade de relações que surgem dos processos de desconcentração produtiva e *outsourcing* típicos do pós-fordismo, é preciso encarar a debilidade negocial das partes não apenas em relação ao prisma da dependência econômica, mas de acordo com a possibilidade de o suposto autônomo ter pouca margem de negociação e ação justamente por estar “estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.”²²², visto que essa vinculação o reconduziria a um estado potencial de subordinação, em que os interesses de gestão definiriam a conformação do trabalho e o agir do trabalhador, mesmo que sem a expedição de ordens diretas.

Trata-se de importante conclusão no contexto do trabalho em plataformas, tendo em vista que a gestão algorítmica do trabalho e dos trabalhadores permite que decisões tomadas por meio de inteligência artificial sejam impostas aos ditos parceiros, sem que haja possibilidade de negociação, impactando os diversos trabalhadores reciprocamente, com base em interesses e fatores que não ficam claramente delimitados, mas que tendem a decorrer das necessidades organizacionais do tomador.

3.3.6 Subordinação e *ajenidad*

Antes de adentrarmos ao desenvolvimento da relação entre *ajenidad* e subordinação, importa tecer um breve comentário acerca da nomenclatura adotada, visto que, em momento anterior, havíamos optado por traduzir a palavra *ajenidad*, originalmente empregado no direito espanhol, como alienabilidade.²²³

<http://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/468391d186171bd18025895900345362?OpenDocument>>. Acesso em 21/11/2023.

221 MAYNART, Leonardo de Abreu. *Trabalho na era...* cit.p. 23.

222 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito...* cit,p, 313.

223 MAYNART, Leonardo de Abreu. *Trabalho na era...* cit. p. 25 e seguintes.

Em um primeiro momento de nossas pesquisas, havíamos pensando que a *ajenidad* encontraria correspondência no conceito de alteridade, visto que no direito brasileiro, quadro no qual se desenvolveu inicialmente nossa formação, essa se refere à assunção dos riscos e custos da atividade econômica, sendo ora entendida como requisito do contrato de trabalho, ora como efeito desse.²²⁴

Ocorre, porém, que na língua espanhola – país em que a *ajenidad* adquiriu maior importância dogmática na definição dos vínculos laborais - existem as duas expressões, *ajenidad* e *alteridad*, que possuem sentidos diversos, não podendo ser tratadas como sinônimos.²²⁵ Além disso, em Portugal, a expressão alteridade costuma ser utilizada para se referir à destinação, *ab initio*, da atividade à satisfação dos interesses de outra pessoa. Trata-se, nesse contexto, de categoria ampla, que distingue o trabalho sob uma definição sociológica do trabalho enquanto atividade juridicamente valorada: o trabalho como prestação.²²⁶ Assim, a alteridade está presente em diversos tipos de trabalho, não podendo ser reconduzida ao conceito de *ajenidad*.²²⁷

Por outro lado, expressões como alienabilidade²²⁸ ou até mesmo alheabilidade parecem, também, não ser as mais adequadas, posto que transmitem

224 Trata-se de conceito extraído do art. 2º da CLT (Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço), sendo visto, majoritariamente, como efeito do contrato de trabalho, o qual impede a transferência dos custos produtivos e do insucesso da atividade ao trabalhador, pelo que confere certa intangibilidade à contraprestação pecuniária recebida (DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito...* cit. p. 448). Nesse sentido, acórdão de 06/10/2017 do Tribunal Superior do Trabalho no processo AIRR: 19492620115030144 de Relatoria do Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, segundo o qual “Pelo Princípio da Assunção dos Riscos do Empreendimento, também denominado de Princípio da Alteridade, impõe exclusivamente ao empregador a responsabilidade ou o ônus pela sua atividade empresarial e pelas obrigações assumidas em virtude do contrato de trabalho por ele firmado”. Há, no entanto, corrente minoritária que vê a alteridade como requisito da relação de emprego, entendendo-a, de forma semelhante ao que ocorre na doutrina portuguesa, ao trabalho prestado em benefício de outrem. Nessa acepção, acórdão do TST de 13/05/2016 no processo [AIRR 5225820145030024](#) de Relatoria do Ministro Douglas Alencar Rodrigues.

225 “Não há como traduzir essa expressão como “alteridade”, posto que para os espanhóis os citados vocábulos não são sinônimos. Segundo o site da Real Academia Española, *ajenidad* significa ‘1.f. Cualidad de ajeno. 2.f. Der. Cualidad de las relaciones laborales por cuenta ajena, em contraposición a trabajo autónomo’ Nesse mesmo site, *alteridad* é a “1. F. Condición de ser outro” (ZANATTA, Eunice Maria Franco. *Trabalho por conta alheia em plataformas digitais: a ajenidad como elemento na classificação do trabalho de transporte de pessoas e de entregas*. RTM: 2022, p. 109.)

226 RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Da Autonomia dogmática...* cit. p.73.

227 ZANATTA, Eunice Maria Franco. *Trabalho por conta...* cit. p.109.

228 Como havíamos empregado em MAYNART, Leonardo de Abreu. *Trabalho na era...* cit.

mais uma ideia de qualidade do que de causa²²⁹, pelo que não são capazes de espelhar a dimensão do que a *ajenidad* representa na conformação do contrato de trabalho no direito espanhol.

Alienação tampouco nos parece a melhor forma de traduzir o termo, tendo em vista que se trata de palavra geralmente empregada em um sentido sociológico específico, ligada ao pensamento marxista, o que poderia levar a uma confusão entre os conceitos jurídico e sociológico.

Desse modo, optaremos por manter o vocábulo original em espanhol, visto que não é possível reconduzi-lo de maneira adequada a outras expressões usadas em português. Trata-se de conceito que, de maneira sintética, pode ser entendido como a qualidade do trabalho prestado por uma pessoa diversa daquela sob a qual incidirão os resultados do serviço. Ou seja, é o trabalho no qual os ganhos e as perdas – ou lucros e prejuízos – não são direcionados ao prestador da atividade, mas àquele que o contrata.

Ao contrário do que aconteceu em outros países europeus, no desenvolvimento do direito do trabalho espanhol, a subordinação não prevaleceu sempre como o elemento essencial identificador do contrato de trabalho. Houve intenso debate doutrinal - que repercutiu em uma produção legislativa pouco coesa e em uma jurisprudência oscilante – que ora identificou o papel da dependência, elemento de carácter pessoal, ora da *ajenidad*, que detém carácter patrimonial²³⁰, como chave de acesso ao regime justrabalhista.²³¹

Essa se tornou, desse modo, uma categoria central para o direito do trabalho espanhol, visto que se consubstancia como um dos elementos mais importantes para a caracterização das relações sob as quais incide a proteção justraboural. Assim, desde cerca dos anos 1930, o Tribunal Supremo da Espanha já vinha se

229 ZANATTA, Eunice Maria Franco. *Trabalho por conta...* cit. p.109.

230 Cardoso, em estudo que visa propor a “alienabilidade” como critério determinante na qualificação de um contrato de trabalho (CARDOSO, Francisco Gaspar. *Contrato de Trabalho – Da Subordinação Jurídica à Alienabilidade. O caso do teletrabalho* [dissertação]. ISCT-IUL: 2020) parece cometer um erro conceitual na transposição da categoria tão típica da doutrina espanhola. Ao tratar constantemente da alienabilidade como um elemento que incide sobre o trabalhador – e não sobre o trabalho – cria confusão e aproximação conceitual entre essa e a categoria sociológica da alienação, reconduzindo, mesmo que não de forma expressa, a alienabilidade a uma forma de dependência, caracterizada pela natureza pessoal.

231 AVILÉS, Antonio Ojeda. *Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato in Derecho PUCP*, 60,375-402. PUCP: 2007, p. 375.

posicionando de maneira a conciliar ambos os critérios, ora atribuindo maior relevância a um, ora a outro²³², opção eclética que parece ter sido expressamente adotada pelo Estatuto de los Trabajadores de 1980, que previa sua aplicação aos trabalhadores que voluntariamente prestem seus serviços retribuídos por conta alheia e dentro do âmbito de organização e direção de outra pessoa, redação que se mantém na atual versão do mencionado diploma normativo.²³³

Assim, na definição dos contornos da *ajenidad*, surgiram 5 principais teorias com o intuito de explicá-la ^{234 235}:

a) *Ajenidad* nos riscos: com origem na teoria francesa da responsabilidade agravada, se relaciona à ideia de que o trabalhador presta sua atividade e por ela recebe um salário, recaindo sobre o empregador os riscos que possam se apresentar em relação ao resultado do empreendimento econômico.²³⁶ Ou seja, o empregado tem sua remuneração garantida independente do sucesso da atividade empresarial, visto que é o empregador quem assume os ônus e bônus do contrato²³⁷. Em caso contrário, estar-se-ia diante de um contrato de parceria ou sociedade.²³⁸

Ojeda Avilés parece aproximar tal perspectiva à diferenciação entre obrigação de fim e obrigação de resultado, ao afirmar que se trata do debate acerca

232 Mesmo na doutrina, poucos são aqueles que eliminam totalmente um critério em detrimento do outro, o que varia é o grau de importância e a centralidade deles na caracterização da relação de trabalho (Idem, p. 376).

233 Idem, p. 376.

234 ZANATTA, Eunice Maria Franco. *Trabalho por conta...* cit. p. 112.

235 Cardoso parece adotar uma perspectiva eclética da *ajenidad* – ou alienabilidade, como chama – indicando de tratar de fenômeno, com tripla manifestação, evidenciada na alienação em favor do empregador da sua capacidade produtiva, dos frutos do seu trabalho, bem como dos riscos e benefícios da colocação desses frutos no mercado, consubstanciando-se, assim, em uma alienabilidade tendencialmente absoluta, como se extrai de CARDOSO, Francisco Gaspar. *Contrato de Trabalho...* cit. p. 16.

236 AVILÉS, Antonio Ojeda. *Ajenidad, dependencia o...* cit. p.378

237 A noção de *ajenidad* no mercado parece encontrar correspondência na ideia, sugerida na doutrina alemã por Rolf Wank, de conceito teleológico de trabalhador subordinado e de assunção voluntária do risco empresarial. Ora, se o direito do trabalho é composto por um quadro normativo que visa proteger o trabalhador face aos riscos do mercado e face ao risco de não estar em condições de cumprir sua prestação, de uma maneira que não acontece no trabalho autônomo, a interpretação da subordinação deveria se dar com base nessa teleologia, e, assim, o verdadeiro traço distintivo do trabalhador autônomo, de maneira semelhante ao que ocorre com o empresário, seria o de se colocar no mercado, oferecendo os benefícios de sua atividade, não apenas assumindo os riscos dessa, mas gozando das oportunidades correspondentes. (GOMES, Júlio Manuel Vieira. *Direito do Trabalho...* cit. p.116 e 117).

238 ZANATTA, Eunice Maria Franco. *Trabalho por conta...* cit. p. 115-116.

da atribuição dos riscos pela perda ou dano da coisa ou obra contratada, antecipando se tratar de uma abordagem com forte enfoque civilista, bem como indicando a insuficiência dessa teoria para diferenciar o contrato de trabalho de outros tipos contratuais como o de prestação de serviços em que profissionais como advogados e engenheiros também se comprometem apenas com a prestação e não com o resultado.²³⁹

Também se poderia criticar essa teoria a partir da constatação de que não há uma salvaguarda total do empregado em face do insucesso empresarial. Aquele pode sim ser afetado por medidas como o redução da jornada de trabalho, eliminação de horas extras, transferências ou demissões.²⁴⁰ Parece-nos, no entanto, que os efeitos sobre os empregados não compõem o núcleo essencial da relação, mas são intercorrências que, na realidade econômica da relação laboral, podem ser justificadas em virtude das dificuldades financeiras, mas que os diversos regimes juslaborais tentam minimizar, através, por exemplo, de regras de intangibilidade salarial, da exigência de negociação coletiva para redução de remuneração, da imposição de requisitos e procedimentos para a extinção do contrato de trabalho.

b) *Ajenidad* nos meios de produção ou na titularidade da organização: outra forma de explicar a *ajenidad* e justificar sua prevalência sobre o critério da dependência é aquela que a relaciona com a propriedade dos meios de produção e com a titularidade da organização.²⁴¹ Trata-se de uma teoria que parte do momento originário da relação para pensar acerca de como ela se traduz.²⁴² Assim, por não possuir os meios de materiais para conversão de sua força de trabalho em transformação, o trabalhador a empresta a um terceiro, que organiza o labor e assume os riscos da produção.^{243 244}

Ojeda Avilés aponta, no entanto, que em regra o esforço sobre bens alheios não implica aquisição da propriedade, o que justificaria a atribuição dos frutos do

239 AVILÉS, Antonio Ojeda. *Ajenidad, dependencia o...* cit. p.378

240 ZANATTA, Eunice Maria Franco. *Trabalho por conta...* cit. p. 116.

241 Idem, p. 113.

242 ZANATTA, Eunice Maria Franco. *Trabalho por conta...* cit. p. 116.

243 Idem, p. 113.

244 A *ajenidad* nos meios de produção, portanto, parece impor aquilo quem em CARDOSO, Francisco Gaspar. *Contrato de Trabalho...* cit. p. 16, foi denominado alienabilidade no processo produtivo.

trabalho ao empregador, bem como o poder de especificação da atividade, a submissão ao controle do empresário²⁴⁵ e ao seu âmbito de conformação do processo produtivo.

c) *Ajenidad* nos frutos: sob a perspectiva dessa teoria, o elemento que caracterizaria o contrato de trabalho seria a *ajenidad* em relação aos frutos, em que todo o resultado do trabalho, seja intelectual, seja manual seria prévia e originariamente atribuído a pessoa diversa daquela que desempenha a atividade.²⁴⁶

Decorrente do pensamento econômico do Marxismo, a teoria da *ajenidade* nos frutos teve grande importância na doutrina e jurisprudência espanholas, tendo tido um papel decisivo no predomínio das teorias da *ajenidad* sobre as teorias da dependência. Trata-se do entendimento de que o contrato de emprego é tem como objeto o trabalho mesmo, e não os frutos dele decorrentes, o que justificaria o poder de controle e direção do empregador sobre a atividade, a fim de ordenar a qualidade e quantidade do resultado e coordenar o desempenho de cada um dos trabalhadores no todo organizacional.²⁴⁷

Como críticas a essa teoria se pode apontar que ela se torna de difícil aplicação quando a prestação laborativa não implica a criação de um objeto concreto²⁴⁸. Argumenta-se, ainda, que ela serve para diferenciar, principalmente, o contrato de trabalho em relação ao contrato de compra e venda, visto que, em outras formas de prestação de serviço – o contrato de empreitada, por exemplo – já se configura a distinção, *ab initio*, dos frutos para o tomador da atividade, o que não lhe traz grande efetividade, visto que não se costuma haver muita zona cinzenta entre a compra e venda e o contrato de trabalho.

d) *Ajenidad* na utilidade patrimonial: teoria que se desenvolveu na esteira da *ajenidad* nos frutos, como tentativa de aperfeiçoá-la ante as limitações da categoria jurídica dos frutos. Ao deslocar a *ajenidad* do objeto que resulta da atividade laborativa para a utilidade patrimonial que dela se pode retirar, essa perspectiva se

245 AVILÉS, Antonio Ojeda. *Ajenidad, dependencia o...* cit. p.385 e 386.

246 ZANATTA, Eunice Maria Franco. *Trabalho por conta...* cit. p. 115.

247 AVILÉS, Antonio Ojeda. *Ajenidad, dependencia o...* cit. p. 381.

248 Tal dificuldade encontra paralelo com as dificuldades de relacionar as teorias marxistas de produção de valor com as atividades realizadas no setor de serviços.

compatibiliza com “o benefício que tal trabalho pode derivar para terceiros”²⁴⁹. Assim, o que se torna alheio ao trabalhador, no contrato de trabalho, é aquilo que o empresário pode obter a partir do trabalho, inclusive com a venda dos produtos e serviços. A teoria, no entanto, continua a incidir nas demais críticas que podem ser feitas a *ajenidad nos frutos*.²⁵⁰

e) *Ajenidad* no mercado: de acordo com essa teoria, o contrato de trabalho desvincula o trabalhador do mercado²⁵¹, uma vez que esse contribui com seus serviços para um terceiro, o qual assume a responsabilidade de introduzir e comercializar os produtos da atividade naquele²⁵², desempenhando o papel de agente econômico. É o empregador que interage com os clientes e formula estratégias comerciais, incluindo aspectos como preço, propaganda e outras iniciativas correlatas.

Critica-se a utilização desse elemento como definidor da relação de trabalho porque ele não seria adequado, por exemplo, para lidar com categorias como a dos trabalhadores economicamente dependentes que, apesar de não se colocarem no mercado de trabalho, não possuem um vínculo empregatício. Além disso, não é impossível pensar em prestadores de serviços autônomos, ou empresas de pequeno porte que se dedicam a atuar apenas para um tomador, em relações caracterizadas por pouca variação nas oportunidades empresariais e que, nem por isso, podem ser classificados como empregados.

Apesar das diferentes formas de explicar e justificar a *ajenidad* como elemento de definição no contrato de trabalho, fato é que, na doutrina e na jurisprudência espanholas, existe a tendência de utilização das teorias de forma eclética: a *ajenidad* nos riscos, nos meios de produção, na titularidade da organização, nos frutos e na utilidade patrimonial acabam por se entrelaçar e se aproximar em vários pontos, de modo que, mesmo quando o enfoque é dado a um dos tipos de teoria, os outros não costumam ser totalmente excluídos.

É nesse sentido, por exemplo, que a *sentencia* n. 805/2020 do Tribunal Supremo da Espanha, indicou, como elementos decisivos na apreciação do tipo de

249 ZANATTA, Eunice Maria Franco. *Trabalho por conta...* cit. p. 117.

250 AVILÉS, Antonio Ojeda. *Ajenidad, dependencia o...* cit. p. 384

251 Idem, p. 386.

252 CARDOSO, Francisco Gaspar. *Contrato de Trabalho...* cit. p. 17.

relação havido entre os *riders* e a Glovo, “La ausencia de organización empresarial propia del trabajador”, “La adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público”, “Los frutos del trabajo pasan ab initio a la empresa”, dentre outros elementos indicativos da dimensão ampla do emprego da *ajenidad* na qualificação dos vínculos.²⁵³

Importa ressaltar, no entanto, que mesmo na doutrina espanhola, nem todo trabalho prestado sob *ajenidad* é visto como uma relação empregatícia, já que o trabalho por conta alheia é uma condição necessária, mesmo que não suficiente, para a caracterização do contrato de trabalho²⁵⁴²⁵⁵. Nesse conteúdo, o elemento da dependência ou subordinação não foi por completo abandonado²⁵⁶, mas sim revitalizado de modo a não ser visto como uma dependência absoluta, mas a partir de uma perspectiva estrutural de inserção no círculo dirigente, organizacional e disciplinar da empresa.²⁵⁷

Assim, no direito espanhol a *ajenidad* não só configura, por si, um elemento necessário da relação empregatícia, mas é capaz de evidenciar, nas situações laborais concretas, a dependência pessoal dos trabalhadores, visto que acaba por aproximar os trabalhadores da estrutura organizativa patronal, inserindo-os e sujeitando-os aos poderes de disciplina e controle típicos da relação empregatícia.

Trata-se de conclusão que se mostra especialmente relevante no modelo pós-fordista, em que a opção pelo não exercício direto das prerrogativas patronais muitas vezes se dá de forma a diminuir custos e aproveitar as capacidades dos trabalhadores, sem, contudo, repercutir em uma correspondente e verdadeira autonomização desses em relação à estrutura produtiva patronal.

253 Sentencia 805/202 da *Sala de lo Social. Tribunal Supremo*. Data: 25/09/20220. Relator. Juan Molins Garcia-Atance.

254 NIETO, Juan Manuel. *DEPENDENCIA LABORAL: AJENIDAD, VULNERABILIDAD Y AUTONOMÍA PARA UNA NECESARIA REDEFINICIÓN TEÓRICA* in *Teoría Jurídica Contemporánea* v. 6. UFRJ: 2021. Disponível em <<https://revistas3.tic.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/e41879/24132>> Acesso em 04/05/2023, p. 3 e p. 19.

255 A essencialidade da *ajenidad* na caracterização do vínculo laboral é defendida também em FAJARDO, Andrés Eduardo Fassioli. *Plataformas Digitales de la Gig Economy y su impacto en las relaciones laborales en el Perú: Definiendo la presencia de la subordinación y la ajenidad*. URP: 2022, p 94.

256 Em sentido diverso, DOMÍNGUEZ, Àngel Arias *LA REHABILITACIÓN DE...* cit., que propõe que a *ajenidad* deve substituir a dependência como elemento definidor da relação de trabalho.

257 Sentencia 805/202 da *Sala de lo Social...* cit.

Resta, então, questionar se tal esquema conceitual, relevante no enquadramento do trabalho por plataformas na Espanha contribui para o debate da questão em Portugal, visto que a *ajenidad*, apesar de sua centralidade no direito do trabalho espanhol, não costuma ser muito trabalhada pela tradição juslaboral portuguesa, sendo antevista, quando muito, na noção de trabalho prestado por conta alheia, ou seja, de alteridade.²⁵⁸ No entanto, acreditamos se tratar de um conceito compatível com o sistema juslaboral português²⁵⁹, com possibilidades dogmáticas amplas, e cuja compatibilização pode ser interessante para a operacionalização da subordinação jurídica no contexto da reestruturação produtiva iniciada nos anos 70 do século XX.

Isso porque a menção à prestação de “actividade a outra ou outras pessoas”, na noção de contrato de trabalho positivada no art. 11º do CT já deixa antever a existência de um elemento objetivo da relação, relacionado com a destinação do trabalho alheia a quem o exerce. Em uma primeira análise, pode parecer que se trata da mera alteridade, a construção dogmática em torno desse tipo de relação, porém, permite ir além disso. Vários dos indícios classicamente relacionados à existência de subordinação, possuem importantes pontos de aproximação com as teorias que, no direito espanhol, visam justificar a *ajenidad*.

A titularidade dos instrumentos de trabalho e, em certa medida, a própria questão do local de trabalho têm paralelo com a *ajenidad* nos meios de produção, pois se relacionam, justamente, com a distribuição da propriedade industrial no vínculo laboral clássico.

A ideia de dependência econômica, por seu turno, ao indicar que o trabalhador recebe uma remuneração e dela depende para sobreviver, se conecta com a *ajenidad* nos frutos²⁶⁰ e na utilidade patrimonial, posto que a necessidade de imediatividade no recebimento da remuneração para fins de subsistência justifica a alienação do produto de trabalho, cujo retorno patrimonial é incerto e assíncrono.

258 CARDOSO, Francisco Gaspar. *Contrato de Trabalho...* cit.21

259 Como já defendemos em MAYNART, Leonardo DE aBREU. *Trabalho na era...* cit.p. 24.

260 A alienidade nos frutos como traço distintivo do contrato de trabalho (em oposição ao contrato de cooperativa) foi indicada, por exemplo, no processo 378/09.0TTVLG.P2, acórdão de 27/02/2012, de Relatoria de António José Ramos. Disponível em <<http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/a8626ee4833cb7e7802579b9005afcf3?OpenDocument>> Acesso em <17/11/2023>

Já o indício relativo à assunção dos riscos corresponde à *ajenidad* nos riscos e, indo mais além, é possível até mesmo pensar numa perspectiva em que por “riscos” não se entenda apenas as possibilidades de ter prejuízo, mas a efetiva apropriação de sua contraparte: as chances e oportunidades tipicamente empresariais. Ou seja, a possibilidade de adotar o complexo de avaliações e atos que caracterizam a posição de agente econômico inserido no mercado, correspondendo a já tratada noção teleológica de subordinação.

Por fim, a componente organizacional da subordinação e o indício da integração na atividade produtiva correspondem à *ajenidad* na titularidade da organização, elemento que, como dito, se mostra essencial na compreensão das relações desenvolvidas no pós-fordismo.

Desse modo, parece-nos razoável entender que *ajenidad* é uma categoria útil na classificação dos vínculos laborais. Não se trata, no entanto, de substituir o papel há muito conferido à subordinação como elemento central da qualificação, até porque as teorias que buscam explicar a *ajenidad* apresentam, também, suas limitações já descritas. Propomos, no entanto, que a *ajenidad*, em suas mais diversas acepções, compõe um feixe de características a ser apreciado como indícios de subordinação. Isso porque quanto mais completa a *ajenidad*, elemento de caráter objetivo, mais integrado o trabalhador está em uma estrutura erigida por e para outros, sendo apenas mais um elemento nessa organização²⁶¹²⁶²: se ele se utiliza de meios de produção que não são seus, entrega o resultado de sua atividade, não recebendo os lucros ou prejuízos dele decorrentes, se não há a possibilidade de atuar diretamente no mercado, decidindo a viabilidade das estratégias comerciais e dialogando com os outros atores econômicos, delinea-se uma situação fática que, no plano jurídico, tende à caracterização da subordinação. Ou seja, a presença de *ajenidad*, mesmo que não se confunda com a existência de subordinação, acaba por afastar o trabalhador de uma situação de verdadeira

261 PEREIRA, António Garcia. As lições do grande Mestre Alonso Olea – A atualidade do conceito de alienidade no século XX Um prólogo indispensável. Lisboa: 2003. Disponível em <<https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/getFile.do?method=getFile&fileId=998010>>. Acesso em 01/11/2003, p. 16.

262 O que, mais uma vez, demonstra a aproximação entre *ajenidad* e componente organizacional da subordinação.

autonomia, pelo que aquele elemento deve ser levado em consideração na caracterização desse.

4. A GESTÃO DO TRABALHO NO MODELO UBER E SUA REGULAMENTAÇÃO LEGAL: DESAFIOS ENTRE INDÍCIOS DE SUBORDINAÇÃO E DE AUTONOMIA

4.1 Aplicando o método tipológico-funcional às plataformas do modelo Uber

Como dito, o melhor método a ser utilizado para qualificação dos contratos que se colocam em zonas cinzentas continua sendo o método tipológico-funcional, visto que é o único capaz de abarcar as diferentes conformações que os tipos contratuais podem adquirir na dinâmica social complexa de sua concretização. Assim, no último capítulo, buscamos caracterizar de maneira crítica a conformação contemporânea da subordinação, elemento essencial de acesso ao regime juslaboral, de modo a aplicar a metodologia mencionada não a partir de um rol estanque de indícios - um *check list* que diria a natureza de determinada relação - mas entendendo que o próprio rol é dinâmico.

Assim, passaremos agora à aplicação do método ao trabalho por plataformas no modelo Uber: consideraremos elementos que comumente são invocados para permitir a sua classificação, seja como trabalho autônomo, seja como trabalho subordinado, sempre buscando analisar os indícios de maneira dinâmica e global, de forma a entender como a realidade concreta se relaciona como manifestação das categorias estruturantes dos tipos. Questionaremos, então, se a gestão algorítmica do trabalho e dos trabalhadores pode ou não ser entendida como uma dimensão contemporânea da subordinação, de forma a verificar se sobre o trabalho uberizado deve ou não incidir uma regulamentação jurídica estruturada a partir dos valores-vetores do direito do trabalho, a exemplo do princípio da proteção, do coletivo e da legalidade laboral.

Importa ressaltar que se trata de uma análise acerca do modelo de trabalho por plataforma adotado pela Uber, que detém as características já apontadas em momento oportuno da presente dissertação. Assim, as conclusões aqui obtidas serão, de plano, aplicáveis a essa plataforma. A sua transposição para outras deverá, no entanto, ser precedida da verificação da compatibilidade do modelo de gerenciamento que elas desenvolvem com as características que apontamos como definidoras do modelo. Por se tratar de um método tópico, o presente estudo é um

guia, que tenta levar em consideração elementos estruturantes do modelo de plataforma descrito, mas que não pode ter a pretensão de fechar a questão para todas que existem ou existirão.

4.1.1 A propriedade dos instrumentos de trabalho: bens materiais, imateriais e dependência técnica

Como explicado no capítulo anterior, o fato de a propriedade dos instrumentos de trabalho ser do tomador da atividade, costuma indicar a existência de uma relação de trabalho subordinado, ao passo que a propriedade pelo prestador costuma ser indicativo de trabalho autônomo.

Parece-nos que essa conformação habitual das formas de prestação de trabalho pode ser explicada por dois aspectos. Por um lado, o empregado típico, cuja relação inspirou a criação do rol clássico de indícios, era o trabalhador fabril. Em seu contexto de trabalho, havia uma cisão clara entre a mão de obra e os detentores dos meios de produção, visto que a matéria-prima e o maquinário de grandes dimensões só podiam ser adquiridos após um acúmulo prévio de capital. Em outra perspectiva, os trabalhadores classicamente vistos como autônomos costumavam ter vínculos mais transitórios, para atender às necessidades específicas de uma multiplicidade de tomadores, que não necessariamente possuíam as ferramentas de que precisaria o trabalhador. Assim, possuir os instrumentos de trabalho era uma necessidade no desenvolvimento de sua atividade.

Não se pode esquecer, no entanto, que com as revoluções industriais os instrumentos ficaram menores e mais portáteis²⁶³ pelo que grande parte dos obreiros não mais depende do maquinário pesado, caro e fixo da fábrica para o desempenho de suas tarefas, fato impulsionado, ainda, pelo crescimento do setor terciário da economia. Além disso, o processo de reestruturação produtiva pós-fordista visa o enxugamento da estrutura empresarial, de modo a diminuir as despesas e maximizar os lucros, o que, em grande medida, é facilitado pelas novas tecnologias da informação e comunicação, as quais favorecem a deslocalização do trabalho.

263 COUTINHO, Raianne Liberal. *A subordinação algorítmica no...* cit. p. 79

Assim, o mencionado indício vem se tornando cada vez menos relevante para a qualificação dos vínculos laborativos. Nesse sentido, e no contexto do teletrabalho, o próprio CT já reconhece que a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade por sua instalação devem ser objeto de acordo entre as partes (alínea a, do número 4 do art. 166º), sem que isso implique a inexistência de subordinação.

As plataformas de trabalho costumam ser *startups*, as quais representam uma combinação entre inovação, empreendedorismo e investimentos e corporificam o espírito empreendedor, buscando não apenas o desenvolvimento de novas tecnologias, mas a estruturação de novos modelos de negócio capazes de permitir a extração máxima de valor²⁶⁴. Consubstanciam-se, assim, como a mais recente etapa da reestruturação produtiva, razão pela qual é parte praticamente essencial de seu modelo de negócios a abstenção no fornecimento das ferramentas de trabalho, bem como a transferência de outros custos e riscos correlatos para os prestadores da atividade, de modo que, na *gig economy*, o indício clássico da propriedade dos instrumentos apresenta papel pouco significativo na qualificação dos vínculos.²⁶⁵

Desse modo, mesmo que seja comum apontar como indício de autonomia o fato de que, para realizar sua atividade através das plataformas, o trabalhador precise possuir previamente acesso à *smartphone* e outros bens materiais a exemplo de carro ou moto, bem como precise custear o combustível, o seguro e a manutenção, trata-se de característica que, apesar de não dever ser de todo desprezada, precisa ser considerada com um peso relativo baixo, incapaz de, por si, determinar a classificação do vínculo.

É preciso levar em consideração, também, que esses instrumentos não são, necessariamente, aqueles mais relevantes para o desenvolvimento da atividade, visto que o componente com maior importância, dentro do capital necessário para a realização desse tipo de modelo é, em última instância, a própria plataforma: o *software* e a inteligência artificial que, com base em algoritmos, gerem os fatores

264 ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Uberização do Trabalho: a subsunção real da viração*. Site Passapalavra/ Blog da Boitempo: 2017.

265 ALONSO, Diego Álvarez. *Assessing the employment...* cit. p. 269.

necessários para a prestação dos serviços²⁶⁶²⁶⁷, o que é reforçado, ainda, por ser a plataforma que permite outros recursos necessários para o trabalho como o pagamento por meio de cartões de crédito, a exibição das melhores rotas a serem percorridas, dentre outros.

Verifica-se, assim, que a análise da propriedade dos instrumentos de trabalho, no contexto em comento, não pode ficar restrita à avaliação dos bens materiais, visto que, em se tratando de situação inserida na lógica digital, o bem de maior valor é imaterial e intangível.²⁶⁸

Importa ressaltar, ainda, que a propriedade dos instrumentos imateriais do trabalho também aponta em direção oposta à autonomia sob outro prisma: o da dependência técnica. Em regra, o trabalhador do tipo de plataforma analisado não tem o conhecimento necessário para, em substituição à empresa, desenvolver um *software* que possa utilizar para o exercício das mesmas funcionalidades. Nesse sentido, a autonomia e a autogestão ficam limitadas pela ausência de “conhecimento do código-fonte daquela infraestrutura digital”²⁶⁹, o que veda a negociação acerca dos critérios utilizados pelos algoritmos e, por consequência, das próprias condições em que o trabalho é desenvolvido, já que é por meio das operações de *input* e *output* algorítmicas que são tomadas uma série de decisões essenciais acerca da atividade, a exemplo da distribuição das tarefas, da precificação dos serviços e até mesmo da possibilidade de se conectar (aplicação de sanções como suspensão e banimento da plataforma). Ou seja, já que não têm a capacidade de alterar as regras de funcionamento dos algoritmos, os trabalhadores são colocados em uma posição

266 Idem, p. 272-273.

267 Nesse sentido, o Tribunal Supremo da Espanha considerou, ao analisar o caso dos *riders* da Glovo, considerou que a plataforma “es la titular de los activos esenciales para la realización de la actividad” (Sentencia 805/202 da *Sala de lo Social...* cit.)

268 COUTINHO, Raianne Liberal. *A subordinação algorítmica no...* cit. p. 197.

269 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *O salário por peça e a dependência econômica nas plataformas digitais de trabalho*. in RAMALHO, Maria do Rosário Palma; CARVALHO, Catarina de Oliveira; VICENTE, Joana Nunes (coordenação), *Trabalho na era digital: Que direito? - Estudos APODIT 9*, 359-377, AAFDL: 2022, p. 364.

de “dependência virtual ou tecnológica” em face dos detentores do código-fonte, a qual gera um alto potencial de condicionamento de suas condutas.²⁷⁰²⁷¹

É verdade que, como dito em momento oportuno, a dependência técnica não se confunde com a subordinação, mas, por meio de mecanismos como o descrito, ela pode limitar significativamente a autonomia do trabalhador, impondo-lhe uma situação que tende para a dependência.

4.1.2 A dependência econômica: pluralidade de vínculos, distribuição de ganhos e assalariamento por tarefa.

A falta de transparência das plataformas acerca das quantidades de trabalhadores agregados e do seu modo de utilização dificulta a realização de pesquisas acerca do impacto das plataformas na situação financeira das pessoas. Estima-se, no entanto, que 9 a 22% da população em idade ativa dos países europeus trabalharam ou obtiveram rendimentos apenas em plataformas digitais.²⁷² Segundo dados de um relatório publicado pelo Parlamento Europeu em 2017, cerca de ¼ dos trabalhadores plataformizados tinham mais do que 70% de sua renda individual proveniente das respectivas atividades. Além disso, 70% dos entrevistados na pesquisa indicaram um impacto positivo das plataformas em seu rendimento pessoal.²⁷³

Como dito, tais dados podem não ser tão precisos, considerando as dificuldades apontadas, bem como a existência de indícios de que o número de trabalhadores que dependem dessa forma de trabalho vêm aumentando. A título exemplificativo, é possível citar que o número de motoristas de TVDE registrados no

270 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *Dependência econômica e plataformas de trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais in Revista do programa de pós-graduação em direito da UFBA*, vol. 31, n. 1, 33-76. UFBA: 2021. Disponível em <<https://periodicos.ufba.br/index.php/rppgd/article/view/45523/24983>>. Acesso em 28-08-2023, p. 39.

271 Para a defesa de uma posição que vê na conformação das plataformas de trabalho o surgimento de uma forma específica de subordinação técnica, consultar CASILLI, Antônio. *Da classe virtual aos trabalhadores do clique: a transformação do trabalho em serviço na era das plataformas digitais in MATRIZES*, vol. 14, n. 1, 13-21 USP: 2021. Disponível em <<https://doi.org/10.11606/issn.1982-8160.v14i1p13-21>>. Acesso em 28/08/2023.

272 OIT. *World Employment and Social Outlook 2021: The role of...* cit. 49.

273 PARLAMENTO EUROPEU. *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*, Policy Department A: Economic and Scientific Policy: 2017, p. 47-50.

IMT já supera os 66 mil, enquanto ao fim do primeiro ano de vigência da lei n.º 45/2018 havia apenas 18.265.²⁷⁴

Torna-se viável, portanto, apontar uma tendência crescente à caracterização da existência de dependência econômica entre os trabalhadores e as plataformas de modelo Uber, expressada na relevância dos rendimentos auferidos para subsistência dos obreiros e de suas famílias, o que se trata de um dos mais clássicos e centrais indícios da existência de subordinação.

Contra essa perspectiva, é possível argumentar que grande parte dos trabalhadores, especialmente motoristas e entregadores, utilizam mais de uma plataforma²⁷⁵, alternando entre elas de maneira a obter as tarefas que lhe sejam mais vantajosas economicamente, o que demonstraria, sob o prisma do trabalhador, não haver a dependência em relação a uma plataforma específica, mas uma autonomia na gestão dos próprios vínculos e respectivos ganhos e, sob a perspectiva das plataformas, a desnecessidade da prestação por um trabalhador específico, tendo relevo apenas a disponibilidade global de prestadores.²⁷⁶

Além disso, outro aspecto que iria de encontro à existência de dependência econômica diz respeito à divisão do valor pago pelos serviços realizados. Apesar de existirem variações de aplicativo para aplicativo, em média 75% a 80% do valor pago pelos clientes vai para os trabalhadores, enquanto apenas 20% a 25% é retido pela plataforma, o que, segundo Girardello, inverteria a lógica do trabalho subordinado, por se tratar de divisão incompatível com a exploração do trabalho alheio para a obtenção de mais valia.²⁷⁷²⁷⁸

274 Disponível em <<https://observador.pt/2023/11/01/cinco-anos-da-lei-uber-ha-mais-de-66-mil-motoristas-tyde-a-operar/>>. Acesso em 23/11/2023.

275 A dependência econômica é apontada como decorrente do trabalho em exclusivo ou numa percentagem muito relevante em RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Autonomia, subordinação jurídica e dependência econômica no trabalho em plataformas digitais (breves reflexões)* in RAMALHO, Maria do Rosário Palma; CARVALHO, Catarina de Oliveira; VICENTE, Joana Nunes (coordenação), *Trabalho na era digital: Que direito? - Estudos APODIT 9*, 317-323, AAFDL: 2022, p. 315, e em RAMALHO, Maria. *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II...* p.38. Trata-se de perspectiva que se encontra positivada no *Estatuto del Trabajador Autónomo* espanhol que define o autónomo economicamente dependente como aquele que recebe ao menos 75% de seus rendimentos de um único contratante.

276 GIRARDELLO, Juliana Pedro. *Trabalho via plataformas...* p. 102.

277 Idem, p. 102.

278 Esse aspecto foi levado em consideração pelo Tribunal Superior do Trabalho brasileiro. Por meio de sua 5ª Turma, considerou que o fato de o motorista de Uber receber percentual de 75% a 80% do valor pago pelo usuário é incompatível com o liame empregatício, sendo suficiente para caracterizar a

Importa consignar, no entanto, que inexistente no direito laboral português vedação ao pluriemprego, pelo que, embora o trabalho para mais de uma plataforma possa, em certa medida, indicar uma atenuação da dependência econômica, não é capaz de impedir a existência de subordinação. Ademais, durante o tempo de desempenho das atividades não há ativação simultânea, em virtude da impossibilidade real de exercício concomitante das tarefas. A simultaneidade se dá nos períodos em que os trabalhadores esperam a atribuição dessas, os quais, no modelo de trabalho das plataformas, diferentemente do que ocorre nas relações de emprego, não é remunerado.²⁷⁹ Trata-se de fato que, no caso das empresas de transporte individual de passageiros, se associa com a existência de marco legal que limita o tempo de desempenho da atividade a 10h de trabalho por dia (art. 13º, 1 da Lei nº 45/2018), para compelir os motoristas a se ativarem em mais de uma plataforma, a fim de garantirem uma renda significativa.

Ademais, em que pese a maior parte dos rendimentos seja revertida em favor do trabalhador, é preciso ter em mente que a precificação das tarefas cabe à plataforma. É o algoritmo, com base em fatores que não são totalmente conhecidos e/ou controláveis pelo prestador da atividade, que define a quantia que será cobrada dos consumidores e, por consequência, que será recebida pelo obreiro. Além disso, a própria taxa de rateio não é negociada, mas estabelecida unilateralmente, com possibilidade de alteração a qualquer momento, restando apenas a aceitação ou o desligamento da plataforma.

Assim, no fim das contas, apesar de o percentual destinado ao trabalhador ser alto, a plataforma exerce um controle sobre as suas reais possibilidades financeiras, tendo sempre a capacidade de as limitar de acordo com os seus próprios interesses, visto que é o algoritmo que distribui as tarefas e as precifica. De fato, a própria inserção da chamada tarifa dinâmica, que não estava inicialmente presente na plataforma Uber, foi um ajuste no modelo de negócios que, podendo ser feita inclusive de maneira manual, facultou à plataforma incentivar ou dissuadir os motoristas a permanecerem conectados²⁸⁰. Conforma-se, desse modo, uma

relação de parceria. (Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 0011607320185020473, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 04/08/2021)

279 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *O salário por peça...* cit. 376

280 Idem, p. 367.

engenhosa forma de dependência econômica, na qual os trabalhadores, muito influenciados pela ideologia neoliberal, acreditam possuir liberdade sobre o seu tempo de trabalho e sobre sua capacidade de produzir riqueza a partir do próprio trabalho individual, ignorantes ao fato de que seus ganhos são limitados previamente pelo controle econômico do algoritmo.²⁸¹

A dependência econômica não é engendrada somente pelo controle dos ganhos, mas também pelo controle das dívidas, visto que certas empresas “avalizam direta ou indiretamente o financiamento de veículos, mochilas, telefones e outros equipamentos”.²⁸² Há registros de que a plataforma Uber mediou contratos de leasing tão agressivos que, a fim de obter algum lucro, os motoristas precisavam trabalhar mais do que 60 horas semanais.²⁸³ Em Portugal, até hoje a empresa mantém parcerias com empresas que comercializam carros para oferecer descontos para os seus motoristas²⁸⁴. Nesse modelo, em que pese o motorista não tenha uma dívida direta com a plataforma, há o incentivo para o endividamento, que pode fragilizar a situação do trabalhador, tornando-o mais dependente dos rendimentos provenientes do trabalho para ela.

A percepção de que os altos ganhos percentuais implicam automaticamente uma relação de parceria acaba, portanto, por ignorar todo o controle indireto realizado pela plataforma. Deixa de considerar, também, que no modelo de negócios desenvolvidos, a empresa-plataforma externaliza uma série de seus custos e riscos para os próprios trabalhadores, o que justifica a possibilidade de atribuição de um percentual remuneratório normalmente condizente com formas de parceria comercial, sem que isso, necessariamente, implique uma inversão da lógica de extração de mais-valor a partir do trabalho.

281 Idem, p. 366.

282 Idem, p. 368.

283 SCHEIBER, Noam. How Uber uses psychological tricks to push its drivers' buttons. in *MARTIN, Kirsten (org). Ethics of data and analytics*, 362-371,. Auerbach Publications, 2022, p. 364.

284 Conforme informação divulgada no *site* da própria empresa <<https://www.uber.com/pt-pt/drive/vehicle-solutions/new-car-discounts/>>. Acesso em 27/11/2023.

A título exemplificativo, um estudo conduzido no Brasil em 2017²⁸⁵ acerca da plataforma Uber concluiu que 65% da receita bruta recebida pelos motoristas é destinada à satisfação de despesas imediatas da operação, aumentando tal percentual para cerca de 81% quando se considera, também, os gastos indiretos, como seguro e desgaste do veículo. É possível perceber, assim, que aquilo os trabalhadores auferem como efetivo lucro não é muito superior ao percentual embolsado pela plataforma, o que aponta no sentido de se tratar de uma forma dissimulada de assalariamento.

O trabalho assalariado é, do ponto de vista sociológico, a categoria que corresponde ao trabalho subordinado, sendo a razão de ser inicial e estruturante do direito do trabalho. Assim, se o elemento central da forma-trabalho que levou à construção da categoria jurídica da subordinação continua presente no trabalho por plataformas, mesmo que de maneira disfarçada, estamos diante de um forte indício de que o trabalho é desenvolvido sob autoridade e dependência das plataformas.

4.1.3 A liberdade de gestão dos horários e a possibilidade de recusa de tarefas: meios indiretos de controle e potencialidade do exercício dos poderes patronais.

Alguns dos aspectos mais comumente invocados como indicadores da inexistência de subordinação no modelo Uber dizem respeito à suposta liberdade que os trabalhadores teriam para se conectar à plataforma apenas quando desejarem - não estando vinculados à uma jornada fixa e diretamente controlada²⁸⁶, como costuma acontecer com os empregados – bem como para recusar tarefas que não lhe sejam vantajosas, o que indicaria não haver o dever de obediência que se coloca contra contraponto ao poder patronal de direção.

285 RIBEIRO, Hugo Alves Silva; BERARDINELLI, Leonardo Moay Alves; EVA, Nathane Santos. *Uber: Transporte para complementação de Renda*. 21º Congresso Brasileiro de Transporte e trânsito: 2017. Disponível em

<https://www.researchgate.net/publication/326160920_Uber_transporte_para_complementacao_de_r_enda>. Acesso em 09/08/2023. Os autores do mencionado concluíram que à proporção que as horas de trabalho por meio da plataforma Uber aumenta, maiores são os custos associados, sem que haja o correspondente ganho financeiro. Sugeriram, assim, que se trata de atividade vantajosa para o trabalhador apenas quando não possui outras possibilidades de trabalho ou quando usada como complementação de renda.

286 COUTINHO, Raianne Liberal. *A subordinação algorítmica...* cit. 129.

Em relação à questão da ausência de controle de horários, trata-se de um dos traços mais marcantes do modelo de trabalho nessas plataformas, que até mesmo se valem disso como propaganda para incentivar a adesão de motoristas, a partir da propagação da ideia de autonomia e autogestão, e do incentivo ao empreendedorismo e ao trabalho em plataforma como possibilidade de complementação da renda. No entanto, esse indício pode ser questionado sob dois aspectos.

Em primeiro lugar, a pré-definição, por parte do empregador, dos horários de trabalho não é, por si, essencial à configuração da relação de trabalho subordinado, conforme se extrai do art. 218º do Código de Trabalho que, inclusive, se aplica na hipótese de “Teletrabalho e outros casos de exercício regular de actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico” (letra c). É bem verdade que as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas no art. 219º (não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana e observância do período normal de trabalho acordado) indicam se tratar de isenção que se dá no interesse do empregador, o que poderia parecer diferenciar a situação daquela que se estabelece no trabalho por meio de plataformas. No entanto, não há vedação para que essa falta de controle se dê em favor do trabalhador, além de que é do interesse da plataforma não definir as jornadas de maneira direta, seja para evitar a conformação do vínculo, seja para estimular o trabalho ocasional, que contribui com o volume de trabalhadores necessário para o bom funcionamento do modelo de negócios.

Além disso, as empresas, mesmo que permitam aos trabalhadores a possibilidade de logar quando entenderem conveniente, se utilizam de meios indiretos de controle. Como explica Coutinho²⁸⁷, em plataformas de transportes de passageiros, é necessário que haja motoristas ociosos para que os consumidores não precisem esperar tempo demais pelas corridas, de modo que, se fosse realmente aplicado o discurso da ausência de controle de jornada e lugar de trabalho, o serviço ofertado encontraria uma série de dificuldades.

287 Idem, p. 129.

Por tal razão, é feito um incentivo à adesão massiva de trabalhadores por meio de campanhas de chamamento, de modo que a ausência de controle direto sobre cada trabalhador, individualmente considerado, possa ser compensada numericamente. São adotadas, ainda, ferramentas de engenharia social e *gamificação*, desenvolvidas a partir do trabalho conjunto de cientistas sociais e programadores, para manipular o comportamento dos motoristas sem o recurso a ordens diretas²⁸⁸, compelindo aqueles a trabalharem mais, até mesmo em horários e localidades que lhes são menos lucrativas.

Nesse sentido, por exemplo, a plataforma Uber se utiliza do conhecimento de que grande parte dos trabalhadores costuma estabelecer metas diárias de trabalho para incluir na interface do aplicativo alertas visuais e sonoros de que o motorista, ao aceitar determinada tarefa, estará mais próximo de atingir a meta – mesmo que a empresa não conheça quais são os objetivos que o trabalhador estabeleceu para si. Ela também leva em consideração que a maior parte de seus motoristas é de homens para utilizar vozes femininas nos comunicados, o que aumenta a chance de exercer influência. Outra solução de *gamificação* adotada por plataformas do gênero é a oferta de novas tarefas, corridas ou entregas antes que as anteriores tenham sido terminadas, o que diminui as chances de que o trabalhador resolva encerrar o trabalho daquele dia.²⁸⁹

As plataformas também costumam se utilizar de outros conceitos da economia comportamental, como mostrou um teste realizado pelo aplicativo Lyft em 2013: para incentivar os motoristas a migrarem para turnos geralmente menos disputados, a empresa empregou dois tipos de alertas. Para um grupo, o aplicativo informava o aumento de ganhos que seria conseguido trabalhando nesses dias, enquanto para outro, ele indicava o quanto estaria sendo perdido por continuar trabalhando nos momentos mais disputados, o que levou à constatação de que a aversão às perdas poderia ser um fator mais estimulante que o incentivo aos ganhos. No final das contas, a Lyft preferiu não adotar mais tal abordagem, focando em incentivos positivos como uma forma de melhorar a experiência dos motoristas. O exemplo, no entanto, demonstra a existência de uma gama ampla de mecanismos

288 Idem, p. 129.

289 SCHEIBER, Noam. How Uber uses... cit. p. 368.

através dos quais se pode influenciar os comportamentos e escolhas dos trabalhadores, a partir do foco em seus vieses cognitivos e aspectos irracionais do processo de tomada de decisões. Tratam-se de arquiteturas que incentivam o modo de pensar rápido, emocional e inconsciente para influenciar os prestadores na direção dos objetivos da organização.²⁹⁰

Tais processos de manipulação comportamental se conectam à já referida dependência econômica para conformar um estado no qual, em que pese a plataforma não defina de maneira direta os horários de trabalho, ela gerencia por quanto tempo os trabalhadores devem estar conectados. Afinal, se o trabalhador, tratado como autônomo, costuma medir sua atividade não pelo tempo, mas pelo atingimento de metas de ganho, a capacidade de controlar o valor pago é uma forma indireta de exercer ingerência sobre o tempo de conexão.²⁹¹

Desse modo, no modelo de gerenciamento algorítmico do trabalho por plataformas, a remuneração por tarefa – análoga ao assalariamento por peça²⁹² -, a dependência econômica e os incentivos comportamentais (positivos e negativos) se associam para que a pretensa possibilidade de autogestão dos horários de labor e da aceitação de tarefas não se dê com vistas a melhor conciliação entre o tempo de trabalho e a vida pessoal e familiar, mas que fique altamente vinculada à satisfação dos interesses da plataforma, em um contexto de liberdade falseada, tolerada nos limites daqueles mesmos interesses.

290 PARTH, Shalini; DHARMA, Bathini. *Microtargeting control: explicating algorithmic control and nudges in platform-mediated cab driving in India in New Technology, Work and Employment* v. 36, n. 1 (2021) 74-93. Disponível em <[Microtargeting control: Explicating algorithmic control and nudges in platform-mediated cab driving in India - Parth - 2021 - New Technology, Work and Employment - Wiley Online Library](#)>. Acesso em 29/11/2023, p. 77. Os autores do artigo retomam o conceito de *nudge* da economia comportamental para descrever aspectos da arquitetura ou ambiente de decisão que tendem a alterar o comportamento das pessoas em um sentido esperado, sem proibir as demais opções. Nesse sentido, citam como mecanismos de *nudge* o estabelecimento de opções-padrão (as pessoas tendem à inércia), o gradiente de objetivos (as pessoas tendem a aumentar seu esforço ante a proximidade de uma meta) e a aversão à perda (que costuma ser maior do que o prazer por um ganho equivalente). Destacam que mecanismos correspondentes à promessa direta de um ganho não poderiam ser classificados, estritamente, como *nudge*, o que não quer dizer que não sejam uma forma de manipulação, especialmente quando usam a assimetria de informação para gerar o entendimento equivocado de que determinados comportamentos terão potencial de aumentar a lucratividade.

291 COUTINHO, Raianne Liberal. *A subordinação algorítmica...* cit. 130,131.

292 Idem, p. 134 e OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *O salário por peça...* cit.

Seria possível argumentar que, nesse contexto, a dependência que se conforma tem natureza extrajurídica, por não corresponder à submissão aos poderes patronais, de modo que a situação engendrada não atuaria como indício da existência de subordinação. Ocorre, porém, que a não realização de um controle direto não corresponde à impossibilidade de o fazer, mas apenas a uma omissão proposital, adotada como forma de permitir a criação de zonas cinzentas na qualificação dos vínculos com os trabalhadores, mas que se reserva o direito de intervenções diretas quando a satisfação dos interesses empresariais está em jogo.

Assim, em que pese todo o discurso de autonomia que as plataformas propagam como forma de atrair obreiros e manter seu modelo de negócios, há relatos de trabalhadores cujo acesso foi impedido ou que passaram a receber tarefas pouco vantajosas por permanecerem muito tempo desconectados.²⁹³ Informações nesse sentido já foram confirmadas, inclusive, por um ex-gerente-geral da Uber que, em depoimento ao Ministério Público do Trabalho brasileiro, confirmou a existência de uma espécie de bloqueio por inatividade.²⁹⁴

De maneira semelhante, a suposta possibilidade de recusar tarefas²⁹⁵ ou cancelar corridas também encontra restrições no interesse empresarial, não podendo os trabalhadores utilizarem de tal funcionalidade de maneira indiscriminada de forma a realizar apenas as corridas/entregas que considerarem vantajosas, visto que as plataformas podem sancionar os trabalhadores que utilizam muito dessa suposta faculdade²⁹⁶. Nesse sentido, a própria Uber confirmou, em nota

293 COUTINHO, Rianne Liberal. *A subordinação algorítmica...* cit. 132.

294 LEME, Ana Carolina Reis Paes. *Neuromarketing e sedução dos trabalhadores: o caso Uber*. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.) *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. ESMPU, 2020, p. 142.

295 Em verdade, o direito comparado já deixa antever que a não aceitação de tarefas/trabalho pode perder espaço como um indicativo de autonomia. É o que se revela, por exemplo, da regulamentação brasileira do trabalho intermitente. (§ 3º do art. 432-A da CLT). Há quem aponte, no entanto, diferenças em relação ao trabalho plataformizado e intermitente (GIRARDELLO, Juliana. *Trabalho via plataformas...* cit. 101), tendo em vista que, enquanto naquele o trabalhador pode se ativar a qualquer momento, nesse o início do trabalho se dá no interesse do empregador, mediante convocação prévia. Como discutiremos, porém, mesmo nas plataformas a liberdade de aceitar/recusar trabalho é exercida no interesse da empresa, que poderia vedar a conexão dos trabalhadores se isso lhe fosse de alguma forma vantajoso, o que faz pressupor a existência de uma convocação geral e permanente aos trabalhadores cadastrados.

296 ROCHA, Cláudio Jannotti; SILVA, Thais Borges. *O Uberizado, a subordinação e a liberdade: reflexões fundamentais para o direito do Trabalho in Revista Jurídica Luso-Brasileira, ano 7, nº 6, 289-419, CIDP: 2021, p. 409 e COUTINHO, Rianne LIBERAL. A subordinação algorítmica...* cit. p. 138.

encaminhada à imprensa brasileira, o desligamento de 1.600 motoristas – associações de trabalhadores plataformizados falavam em 15 mil trabalhadores – por cancelamento excessivo.²⁹⁷ O desligamento em massa de motoristas ocorreu em um momento no qual o aumento exponencial do preço dos combustíveis havia diminuído a rentabilidade do trabalho na plataforma, razão pela qual não restou aos motoristas alternativa senão a de serem mais seletivos na escolha das rotas que realizariam a fim de garantir que não sofreriam prejuízos.

A Uber reafirmou, naquele contexto, que motoristas e passageiros possuem o direito ao cancelamento de viagens, mas que “Cancelamentos excessivos ou para fins de fraude, porém, representam abuso do recurso e configuram mau uso da plataforma, pois atrapalham o seu funcionamento e prejudicam intencionalmente a experiência dos demais usuários e motoristas”.²⁹⁸ Importa ressaltar que, à época, a plataforma não mostrava, de antemão, o destino e o valor da viagem, de modo que os trabalhadores tinham que aceitar a corrida para ter acesso às informações.

Isso demonstra dois pontos importantes acerca da dinâmica desse tipo de plataforma: 1) a utilização da assimetria de informação como forma de controle indireto dos trabalhadores, e 2) a possibilidade latente do exercício direto dos poderes patronais. Ora, se a própria empresa admite que a utilização excessiva do cancelamento pode ser sancionada por atrapalhar o funcionamento da plataforma, fica evidente que não se trata de liberdade dos trabalhadores, mas tolerância da empresa, que apenas o admite nos estritos limites de seus interesses.

Acaso se tratasse do mero estabelecimento de padrões mínimos de conduta para a boa relação entre os sujeitos inseridos em uma plataforma de intermediação – ou seja, efetivas regras de comunidade – deveria haver uma clareza e objetividade nos limites de utilização da funcionalidade e nas possíveis consequências de seu abuso. No entanto, a opção das plataformas por manterem os trabalhadores no desconhecimento acerca dessas questões indica que elas são objeto de avaliação e tomada decisão constante por parte do algorítmico, o qual calcula o impacto do comportamento dos motoristas no funcionamento do modelo de negócios e, quando

297 MARTINS, Raphael. . *Uber exclui motoristas por cancelamento constante de corridas*. G1: 2021. Disponível em <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/09/24/uber-exclui-mais-de-15-mil-motoristas-por-cancelamento-constante-de-corridas-diz-associacao.ghtml>>. Acesso em 04/12/2023.

298 Idem

verifica a diminuição da rentabilidade, utiliza do poder sancionador como forma de conformar os trabalhadores ao interesse empresarial.

Assim, apesar de as plataformas de trabalho parecerem ser tolerantes em relação à conformação dos horários de trabalho e da recusa de tarefas, a sua grande capacidade de coletar e armazenar informações acerca do comportamento dos trabalhadores lhes permite, por meio do processamento algorítmico, encontrar o equilíbrio em estado de dependência potencial que não precisa, necessariamente, se manifestar em atos de autoridade ou direção específicos, mas que o faz quando preciso para salvaguardar os interesses empresariais, observando o menor grau necessário para reafirmar sua potencialidade de controle sem tornar clara a existência de subordinação.

4.1.4 Os padrões de conduta e as sanções: face disciplinar do trabalho por plataformas.

Como já deixamos antever no tópico anterior, as plataformas de trabalho se reservam o direito de aplicar punições aos trabalhadores como forma de gerir seu comportamento, o que indica a potencialidade do exercício dos poderes patronais. Parece-nos, no entanto, que a imposição de disciplina não é mera nota colateral do modelo do trabalho por plataformas, mas elemento de grande importância na sua conformação, não apenas de maneira potencial, mas efetivamente presente, tanto na dimensão prescritiva quanto sancionatória.

Nesse sentido, as plataformas costumam estabelecer códigos de conduta, regras da comunidade ou outros documentos semelhantes que impõem parâmetros de comportamento para os sujeitos envolvidos na relação (sejam trabalhadores, sejam consumidores, sejam fornecedores de produtos, no caso das aplicações de entrega). É nesse sentido, por exemplo, que a Uber indica a necessidade de “deixar o automóvel limpo e apresentável, retirando o lixo que faz ou limpando bebidas derramadas”, ou recomenda que se “use o bom senso e se comporte de forma decente perante as outras pessoas.”²⁹⁹, que o trabalhador esteja bem apresentado,

299 UBER. *Orientações da Comunidade (Versão de 03/04/2023)*. Disponível em <<https://www.uber.com/legal/en/document/?name=general-community-guidelines&country=portugal&lang=pt-pt>>. Acesso em 01/12/2023.

deseje “bom dia” ao passageiro, deixe sempre o ar-condicionado ligado, opte por uma música tranquila e com volume baixo, dentre outros.³⁰⁰ De maneira semelhante, a plataforma Bolt indica que os motoristas devem fornecer o serviços de transporte “in a professional manner in accordance with the business ethics applicable to providing such services and endeavour to perform the Passenger's request in the best interest of the Passenger”³⁰¹. Exige-se, ainda, que o motorista não tenha antecedentes criminais, seja idóneo, que seu veículo tenha idade inferior a 07 anos e que seja de um dos modelos aceitos pela plataforma.³⁰² Já os termos de uso para entregadores do Bolt Food estabelecem que esses devem participar de um “hygiene and health safety training and confirm that they have completed the training.”, e que os veículos devem ser mantidos “clean and in good order.”³⁰³

Tratam-se de exigências e recomendações gerais, relativas ao comportamento, apresentação e relação dos trabalhadores com os consumidores da plataforma – e não à prestação da atividade em si –, as quais estão presentes durante todo o desenvolvimento do vínculo e indicam que a relação existente entre as empresas e os trabalhadores confere àquelas a possibilidade prescrever e ordenar no âmbito de sua organização, o que parece corresponder à manifestação da faceta regulamentar do poder disciplinar³⁰⁴³⁰⁵.

Contra a relevância desse indício, seria possível argumentar que o estabelecimento de padrões mínimos de qualidade e comportamento não é estranho

300 UBER. *Veja dicas para ter uma avaliação 5 estrelas como motorista parceiro da Uber*. Disponível em <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/estrelas-uber-avaliacao-motorista-parceiro/>>. Acesso em 04/12/2023.

301 BOLT. *General Terms for drivers* (versão para europa). Disponível em <<https://bolt.eu/en/legal/terms-for-drivers/>>. Acesso em 04/12/2023

302 UBER. *Como ser motorista ou parceiro da Uber (Versão de 25/02/2020)*. Disponível em <<https://www.uber.com/pt/blog/como-ser-motorista-ou-parceiro-da-uber/>>. Acesso em 04/12/2023.

303 BOLT FOOD. *General Terms to Bolt Food delivery service with the Courier (Versão de 15/04/2020)*. Disponível em <https://food.bolt.eu/static/bolt_courier_tc_en-894c2a3b189d305009e064ec3e6306cb.pdf>. Acesso em 04/12/2023.

304 Sobre o poder disciplinar laboral, RAMALHO, Maria. *Tratado de Direito do Trabalho. Parte I...* cit. p. 495.

305 A relevância desse tipo de instrução para a conformação do vínculo foi evidenciada, por exemplo, na decisão da Suprema Corte do Reino Unido no caso Uber BV and others vs Aslam and Others, em que o fornecimento pela Uber London de um “Welcome packet”, com instruções de como os novos motoristas deveriam se comportar foi levada em consideração para decidir que os motoristas da plataforma seriam como *workers* e não *independent contractors*, fazendo jus, dentre outras coisas, ao recebimento de salário mínimo e gozo de férias. (Case ID: UKSC 2019/0029. Julgamento em 19/02/2021. Disponível em <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>. Acesso em 30/03/2023.)

a outras formas de relação que não se baseiam na subordinação. Qualquer organização empresarial preza pela qualidade do serviço prestado, não importa qual seja o seu modelo de negócio, e, por isso, busca estipular contratualmente parâmetros para a manutenção de sua boa imagem³⁰⁶. É o que ocorre, por exemplo, em contratos de *franchising*³⁰⁷ ou de agência³⁰⁸. Parece-nos, no entanto, que tal perspectiva, em que pese deva ser ponderada, não é suficiente para afastar a relevância desse indício no caso do Uber e outras de plataformas semelhantes.

Isso porque em outros tipos contratuais em que se pode estabelecer regras de conduta e comportamento, essas devem ser claras, impondo limitações específicas, cujo descumprimento se resolve por meio do recurso a cláusulas penais, rescisão contratual e responsabilidade civil. No caso das plataformas, no entanto, não ocorre o estabelecimento de padrões objetivos de conduta, mas se espera o atingimento de uma qualidade na prestação que é dinamicamente avaliada pelo algoritmo, o qual aplica sanções (avisos, suspensão e desligamento da plataforma) que encontram paralelo com punições tipicamente decorrentes do exercício do poder disciplinar (repreensão, suspensão do trabalho e despedimento sem indenização³⁰⁹).

Nesse contexto, a plataforma exterioriza à “multidão de consumidores vigilantes”³¹⁰ o trabalho de acompanhamento do desempenho dos trabalhadores, por meio de um sistema de avaliação consistente na atribuição de pontuações dentro de uma escala previamente estabelecida, geralmente sob a forma de “estrelas” ou semelhantes, sendo calculada a média das pontuações recebidas, conforme critérios estabelecidos pela plataforma. Os motoristas mais bem avaliados podem ser premiados – no caso do Uber, por exemplo, são autorizados a participar do UberX

306 GIRARDELLO, Juliana Pedro. *Trabalho via plataformas...* cit. p. 101.

307 Apesar de em Portugal não haver legislação específica acerca dessa modalidade de contrato, o item VI do art. 2.3 do Código Deontológico Europeu de *Franchising* prevê que cabe ao franqueado “permitir ao Franqueador assegurar que a qualidade e a imagem do conceito é mantida adequadamente nos produtos e serviços fornecidos pelo Franqueado ao consumidor.”

308 Segundo a alínea a do art. 7º do Decreto-Lei nº 178/86 o agente é obrigado “A respeitar as instruções da outra parte que não ponham em causa a sua autonomia”.

309 Previstas, dentre outras, no art. 328º, I do CT

310 JORGE, Camila; BARCELOS, Débora de Jesus Rezende; TEODORO, Maria Cecília Máximo. *Do panóptico ao neuromarketing: manipulação e controle dos trabalhadores pela empresa Uber in Revista Direitos Culturais*, 16(40), 25-44. Santo Ângelo: 2021. Disponível em <<https://san.uri.br/revistas/index.php/direitosculturais/article/view/414>>. Acesso em 01/06/2023, p. 35.

VIP³¹¹ – ao passo que aqueles com menores notas recebem as já mencionadas sanções, constantemente sem conhecimento exato do que resultou na sua punição, bem como sem a possibilidade do exercício da defesa e do contraditório, e com poucas opções de recurso sobre a decisão tomada. Assim, a supervisão e avaliação constantes que, nas relações de trabalho normais, são realizadas pelos superiores hierárquicos ou pelo próprio patrão, passam a estar dispersas em vários vigias que, a partir da atribuição de notas e comentários, verificam o cumprimento do programa da empresa por parte dos motoristas, entregadores e demais trabalhadores.

Há quem argumente, no entanto, que não se trata de efetivo exercício da vigilância inerente ao controle disciplinar: a indicação da avaliação positiva ou negativa seria parte da dinâmica geral de avaliação do desempenho dos trabalhadores, independente do tipo de relação que se estabelece, servindo as ferramentas tecnológicas para democratizar e pluralizar essas avaliações, as quais seriam realizadas em tempo real e, por consequência, se tornariam mais efetivas e fidedignas.³¹² O sistema de avaliações, portanto, seria uma ferramenta importante no controle da qualidade dos serviços, trazendo bons frutos para a sociedade e para os melhores trabalhadores³¹³ e possibilitando o estabelecimento de uma economia de compartilhamento baseada na confiança.

Não podemos, no entanto, concordar com tal perspectiva, visto que, apesar de os consumidores serem os responsáveis por produzir a avaliação dos trabalhadores, não é para aqueles que essa se volta, mas sim para a própria plataforma, que dela se utiliza como instrumento de controle³¹⁴. Afinal, via de regra, as plataformas do modelo analisado não permitem à escolha do trabalhador pelo consumidor final, mas o atribuem algorítmicamente, com base em critérios que não podem ser adaptados filtrados ou selecionados. Além disso, mesmo que, após a seleção do prestador da atividade, sejam indicados seus dados, os quais incluem a

311 COUTINHO, Raianne Liberal. *A subordinação algorítmica...* cit. p. 139.

312 GIRARDELLO, Juliana Pedro. *Trabalho via plataformas...* cit. p. 103.

313 Idem, p. 104.

314 ROCHA, Cláudio Jannotti; SILVA, Thais Borges. *O Uberizado, a subordinação...* cit. p. 409 e COUTINHO, Raianne Liberal. *A subordinação algorítmica...* cit. p. 140.

nota, não há a opção de cancelamento com fundamento na avaliação inferior à pretendida.³¹⁵

Assim, a conformação das regras de comunidade, das recomendações das plataformas, do sistema de avaliações e das sanções dele decorrentes apontam no sentido do exercício de um amplo e efetivo poder disciplinar por parte das plataformas. Em se tratando de elemento essencial na conformação do contrato de trabalho³¹⁶, especialmente na sua faceta punitiva, que não encontra paralelo no universo contratual privado³¹⁷, a sua aparente presença sugere fortemente a existência de subordinação jurídica.

4.1.5 A natureza do serviço prestado pelas plataformas e a inserção do trabalhador: ajenidad e componente organizacional.

Um dos argumentos utilizados pelas plataformas para afastar a configuração da relação empregatícia é a alegação de que seriam apenas fornecedoras das soluções tecnológicas que conectam os consumidores e os trabalhadores, mas não dos serviços prestados em si, recebendo apenas uma comissão por seu serviço de intermediação. Nesse sentido, elas não seriam as beneficiárias da atividade, e sobre ela não teriam ingerência, tampouco sobre os trabalhadores, os quais atuariam como autônomos que forneceriam serviços em um contexto de *market place*.

Nesse sentido, os “Termos Gerais para Motoristas do Bolt”, por exemplo, mencionam se tratar a plataforma de um “*information society service*”³¹⁸, o que se repete na definição de “Bolt Food” do documento intitulado *General Terms to Bolt Food delivery service with the Courier*³¹⁹, o qual consigna, ainda, que a “*Bolt acts as an independent agent for the Couriers in relation to brokerage of Delivery Agreements between the Couriers and the Clients.*”. A plataforma Uber, por sua vez, afirma ser “uma empresa de tecnologia que opera uma plataforma de mobilidade”, a

315 Consulta por nós realizada nos aplicativos Uber e Bolt em 05/12/2023.

316 RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho. Parte I...* cit. p. 497.

317 Idem, p. 499.

318 BOLT. *General Terms for...* cit.

319 BOLT FOOD. *General Terms to Bolt Food...* cit.

qual “desenvolve um aplicativo que conecta motoristas parceiros a usuários que desejam se movimentar pelas cidades”.³²⁰

Esse tipo de classificação, no entanto, parece desconsiderar a complexidade das atividades desempenhadas por plataformas dessa natureza, que, se de um lado efetivamente conectam os clientes aos trabalhadores por meio de smartphones e softwares – um serviço de natureza digital, com aspectos característicos da sociedade da informação – de outro, possuem um serviço físico de transporte ou de entrega, o qual não pode ser realizado eletronicamente. Esse aspecto complexo leva ao problema de determinar se a atividade realizada eletronicamente é suficiente para ser considerada economicamente independente e como a parte principal do serviço prestado.³²¹

Nesse sentido, o serviço de intermediação feito pela Uber, Bolt e semelhantes se baseia na utilização de plataformas sem a qual o serviço físico sequer seria realizado, já que o transporte de passageiros em veículos descaracterizados, na escala e nos moldes conformados, era fática e juridicamente inviável antes do advento desse tipo de aplicativo e de sua regulamentação. Mesmo outros serviços, como o de entregas de mercadorias, alcançaram uma dinâmica própria a partir das plataformas, visto que, diferente do que ocorria nos serviços de teletáxi ou tele-entregas, a aplicação fixa o preço da tarefa e cobra diretamente do consumidor, antes de fazer o repasse ao trabalhador, estabelece certo controle sobre a qualidade dos veículos e dos condutores, impondo a esses últimos determinados comportamentos, cuja inobservância pode levar à desconexão. Essas empresas-plataforma seriam, portanto, verdadeiras fornecedoras de produtos e serviços.³²²

Desse modo, ao menos no caso das plataformas aqui analisadas, a intermediação faz parte de um serviço global, cujo elemento central é, na verdade, a prestação da atividade laborativa (de transporte de passageiros, entrega de objetos

320 UBER. *Fatos e dados sobre a Uber* (Versão de

321 VÁZQUEZ, Yolanda Maneiro. *Case law of the court of justice regard to the platform economy: the case of Uber* in RAMALHO, Maria do Rosário Palma; CARVALHO, Catarina de Oliveira; VICENTE, Joana Nunes (coordenação). *Trabalho na era digital: Que direito?* - Estudos APODIT 9, 405-425, AAFDL: 2022.

322 ROCHA, Cláudio Jannotti; SILVA, Thais Borges. *O Uberizado...* cit. p. 405.

e outros).³²³ É bem verdade que a questão da natureza dos serviços prestados pelas plataformas não se confunde com o problema do vínculo que elas estabelecem com os trabalhadores, mas o fato de a atividade preponderante da empresa se confundir com a realizada por aqueles gera a tendência a uma relação baseada na *ajenidad* e na inserção dos trabalhadores na organização produtiva da plataforma, indicativos de que o trabalho se dá sob subordinação.

Isso porque, se a plataforma não é mera intermediadora, mas ocupa a centralidade na prestação dos serviços, é possível afirmar, como já defendemos em seção anterior, que o software e o algoritmo se constituem como o principal meio de produção, configurando a existência de uma das formas de *ajenidad* descritas na doutrina espanhola.

Além disso, os trabalhadores desse tipo de modelo são economicamente dependentes, sendo remunerados através de uma versão contemporânea do assalariamento por peça, em que o controle sobre as quantias, a maneira de recebimento e a periodicidade do pagamento são definidos unilateralmente pelas plataformas digitais, restando caracterizada a *ajenidad* nos frutos³²⁴, e, em última medida, a própria *ajenidad* na utilidade patrimonial, já que, justamente por transferir aos trabalhadores grande parte dos custos da operação e controlar a precificação das tarefas, as plataformas reservam para grande parte dos rendimentos que podem, efetivamente, ser considerados lucro.

Poderia se argumentar que os riscos da atividade correm por conta do trabalhador, o que seria o indício de uma atuação típica de um empreendedor/trabalhador autônomo. Parece-nos, no entanto, que a assunção dos riscos não decorre da liberdade comercial dos trabalhadores de plataforma, posto que não é acompanhada da correspondente apropriação das chances e oportunidades empresariais. Isso porque, ao entrar no aplicativo e pedir um motorista ou entregador, os consumidores não escolhem os trabalhadores, nem têm qualquer interação prévia ou negociação com esses. Ou seja, eles buscam o serviço da plataforma, que é o sujeito que se coloca no mercado, ostenta a marca, interage

323 Foi o que decidiu o Tribunal de Justiça Europeu em relação à Uber em acórdão de 20/12/2017 no processo C-434/15.

324 ZANATTA, Eunice Maria Franco. *Trabalho por conta...* cit. p.123-.

com os demais atores, toma as decisões de marketing e publicidade, precifica o serviço, dentre outros.

Já aos trabalhadores, é vedado cobrar mais do que a quantia estabelecida – apesar de poderem cobrar menos -, criar sua própria carteira de clientes – já que os aplicativos, mesmo que não exijam exclusividade, vedam o contato com os consumidores após o encerramento da tarefa e há restrições para que certas atividades, especialmente a de transporte de passageiros, sejam realizadas sem a intermediação de plataformas – ou mesmo estabelecer sua marca e identidade visual, eles são convidados a adotarem a padronização do aplicativo ou manterem-se descaracterizados.

Assim, apesar de o trabalhador assumir uma parcela considerável dos riscos, ele tem uma baixíssima margem para atuar de maneira a aumentar seu sucesso, ou seja, ele presta seus serviços sob *ajenidad* em relação ao mercado, sem uma estrutura e atuação empresarial próprias, mas inserido na organização produtiva das plataformas.

É essa inserção organizacional que indica a possibilidade de conciliar a aparente contradição entre o interesse do trabalhador, que, supostamente, pode trabalhar nos momentos que lhe forem mais vantajosos, com o interesse da plataforma em satisfazer a necessidade dos clientes de forma ininterrupta e com agilidade: se tratam de interesses secundários que se equilibram no âmbito da organização, o que só é possível em virtude da gestão algorítmica da oferta e da demanda e da forma como ela cria uma influência recíproca entre os vínculos dos diversos trabalhadores, baseada nos estímulos positivos e negativos dados aos trabalhadores a partir da necessidade de satisfação dos interesses empresariais.

Ela se evidencia, ainda, pela forma como os interesses de gestão das plataformas acabam por determinar as características da relação e da forma da prestação do labor: é por ter interesse em manter a percepção de excelência de sua marca entre os consumidores que elas estabelecem características mínimas dos veículos a serem empregados, ou que, por meio da gestão algorítmica e das já citadas técnicas de *nudge*, deslocam os trabalhadores de acordo com a demanda, os incentivam a se manter conectados por mais ou menos tempo, podem crescer

ou reduzir sua remuneração sem explicitação dos critérios que levaram ao cálculo das tarifas, podem barrar ou autorizar o acesso. Em realidade, os próprios termos de uso – que detêm natureza contratual – preveem a possibilidade de alteração unilateral e sem aviso prévio por parte das plataformas, restando aos trabalhadores acolherem as mudanças ocorridas no interesse das empresas ou se desconectarem, evidenciando a ocorrência de uma forma não declarada de *jus variandi* patronal.

Tudo isso indica que, no modelo de plataformas analisado, os trabalhadores não prestam sua atividade apenas em favor dos clientes das plataformas, mas efetivamente inseridos na organização dessas, sendo apenas mais um elemento dessa organização³²⁵. Trata-se de uma situação fática que, embora não se reconduza automaticamente à existência de subordinação, cerceia a margem de autonomia dos trabalhadores, a qual é limitada e condicionada por uma estrutura que lhe é alheia, situação que, tendencial e potencialmente, favorece a submissão aos poderes patronais.

Assim, o fato de as plataformas não serem meras prestadoras de um serviço de intermediação típico da sociedade da informação, mas efetivas fornecedoras da atividade laborativa desempenhada pelos trabalhadores, atua como forte indício de que a relação entre elas e os ditos “parceiros” se caracteriza pela ocorrência de subordinação.

4.1.6 Conclusão: o trabalho uberizado como trabalho subordinado e a necessidade de um contrato de trabalho especial

O enquadramento do trabalho por plataformas foi feito, nos diferentes países, de três maneiras distintas: 1) os trabalhadores podem ser classificados como autônomos, desprovidos de qualquer tutela juslaboral, 2) parassubordinados, que gozam de um conjunto mínimo de garantias, como salário mínimo e descanso remunerado, ou 3) trabalhadores subordinados, gozando de todo o regime tutelar típico dos empregados.

Da análise global dos indícios de autonomia e subordinação presentes na conformação do trabalho no modelo de plataformas analisado, entendemos que já

325 PEREIRA, António Garcia. As lições do... cit. p. 16.

se pode excluir, de plano, a possibilidade de um enquadramento pleno como autônomos: as principais características que apontariam nesse sentido – propriedade dos instrumentos de trabalho e liberdade em relação ao horário de trabalho e à aceitação das tarefas – acabam tendo um pequeno peso relativo na definição da relação, tendo em vista a centralidade do *software* e do algoritmo como meios de produção, bem como a existência de uma série de limitações, diretas e indiretas, ao pleno gozo da suposta liberdade. Também servem como indicativos da inexistência de autonomia, a inexistência de uma estrutura empresarial própria, com a correspondente inserção em organização alheia, e a impossibilidade de atuação direta no mercado.

Assim, concluímos que há motivos para considerar que tipo de trabalho faz jus a um *status* jurídico que inclua algum nível de tutela juslaboral, restando saber se essa será plena ou limitada. Nos quadros do direito português, historicamente, o que encontra paralelo com a categoria da parassubordinação é o trabalho sob dependência econômica, para o qual é estendida a aplicação das normas legais relativas a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação, segurança e saúde no trabalho e dos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho, nos termos do nº 1 do art. 10º do Código Do Trabalho.

No entanto, que em que pese os trabalhadores uberizados estejam em situação de dependência econômica – em decorrência do controle algorítmico da precificação e distribuição de tarefas, em um esquema que encontra paralelo com o assalariamento por peça³²⁶ - há indícios de uma conformação de vínculo que reserva às plataformas o controle do trabalho e dos trabalhadores. Meios diretos e indiretos de incentivo à conexão, estabelecimento de regras de conduta, instituição de sistemas de avaliação e de sanções pelo não atingimento dos padrões calculados pelo algoritmo sugerem a presença – que é inicialmente potencial, mas se efetiva na medida do necessário – dos poderes patronais de direção e disciplina, pelo que não parece ser possível reconduzir à situação dos trabalhadores a de mera dependência econômica, se tratando de efetivos trabalhadores subordinados.

326 OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *O salário por peça...* cit.

Essa conclusão, porém, pode parecer obstaculizada pela incompatibilidade das características do trabalho nas plataformas com o regime jurídico relativo ao trabalho subordinado. Como conciliar as regras relativas à jornada, ao salário, à proteção de dados e dos direitos da personalidade, à atividade sindical na empresa, à saúde e segurança no trabalho, com o trabalho deslocalizado fragmentado e, muitas vezes, descontínuo, típico das plataformas?

Na verdade, não apenas o rol clássico de indícios de subordinação decorreu da análise daquele trabalhador típico que é o homem operário. O próprio regime jurídico que se estabeleceu visou a melhoria das condições desse trabalhador, pelo que se baseia em sua forma de prestação de labor. Confundir a compatibilidade das regras laborais e da forma de trabalho com a presença ou não de subordinação é, portanto, uma inversão. Ou seja, o problema da qualificação, apesar de se relacionar com o problema do regime, a ele não se reconduz. Não é de agora que o direito do trabalho vem deixando de ser um bloco monolítico, comportando em seu sistema a convivência do contrato de trabalho clássico com formas de contratação atípicas, como o trabalho intermitente ou o teletrabalho, bem como de regimes especiais, adaptados às necessidades de categorias específicas.

Parece-nos, desse modo, que as características do trabalho uberizado justificam uma regulamentação jurídica nos moldes do direito do trabalho, no sentido de que tal regulamentação deve levar em consideração a estrutura dogmática e os princípios que são inerentes a esse ramo jurídico: a proteção, a legalidade laboral, o reconhecimento dos fenômenos coletivos, dentre outros, devem ser utilizados para o estabelecimento de um regime coeso com a identidade própria desse ramo.

Poder-se-ia argumentar, então, que a solução para o problema do enquadramento deveria ser a criação de um rol mínimo de direitos, como acontece no trabalho sob dependência econômica: a estabelecimento expresso de uma forma de parassubordinação. Parece-nos, no entanto, que os indícios analisados demonstram que se trata de uma subordinação que, apesar de se manifestar de maneira diferente, é plena, pelo que não há justificativa dogmática para a criação de uma categoria de “quase empregados”, a qual significaria um rebaixamento do nível de proteção que seria devido aos trabalhadores na esteira do reconhecimento da

presença de dependência e favoreceria as manobras de fuga ao direito do trabalho.³²⁷

Desse modo, a solução ideal para a questão do trabalho realizado por plataformas no modelo Uber é a regulamentação através de um contrato de trabalho especial, em que os trabalhadores gozem não de uma tutela juslaboral mínima, mas de uma tutela adequada às particularidades de sua forma de labor, na esteira de um processo de diversificação das relações de trabalho, a partir de um “tronco comum de regras e princípios fundamentais”, mas adequada às novas faces através das quais se manifesta a subordinação.³²⁸

Dito isso, passaremos à análise de como o direito positivo tem enfrentado à questão do trabalho nas plataformas do modelo indicado, a fim de verificar se a regulamentação legal tem se dado com base no reconhecimento da existência de subordinação e da necessidade de adequação do regime juslaboral a esse modelo de organização do trabalho.

4.2 O regime legal do trabalho por plataformas em Portugal: do TVDE à Agenda do Trabalho Digno, uma história de erros e acertos.

Na seção anterior, questionamos, do ponto de vista dogmático, se os trabalhadores uberizados são realmente autônomos ou se estão sob subordinação, tendo concluído, então, que se trata de uma forma de labor em que a subordinação está presente, mas se manifesta de forma diversa do que ocorre no modelo de trabalho clássico que impulsionou o surgimento do direito laboral, o que pode implicar em dificuldades de operacionalização do regime juslaboral típico.

Assim, na presente seção, iremos nos aprofundar na forma como o direito positivo português tem lidado com o trabalho por plataformas, especialmente do modelo analisado, de forma a entender se o regime legal do trabalho uberizado estabelecido pelo legislador pátrio tem reconhecido a condição de subordinados dos trabalhadores e enfrentado satisfatoriamente os desafios jurídicos que essa nova forma de trabalho impõe.

³²⁷ GASPAR, Danilo Gonçalves. *A crise da subordinação..* cit. p.226.

³²⁸ FERNANDES, António. *Emprego na era digital: um novo conceito de trabalhador in* RAMALHO, Maria do Rosário Palma; CARVALHO, Catarina de Oliveira; VICENTE, Joana Nunes (coordenação), *Trabalho na era digital: Que direito? - Estudos APODIT 9*, 239-246, AAFDL: 2022, p. 246.

4.2.1 Do vácuo legislativo à Lei do TVDE: sujeitos intervenientes e presunção de laboralidade.

De maneira semelhante ao que aconteceu no resto do mundo, as plataformas de trabalho uberizado iniciaram suas atividades em Portugal em meio a um vácuo legislativo, aproveitando-se da suposta condição de autônomos dos seus trabalhadores para não lhes conceder qualquer direito típico de uma relação empregatícia. Os primeiros atritos, porém, não surgiram entre as plataformas e os trabalhadores, mas entre aquelas, mais especificamente a Uber, que iniciou suas atividades no país em 2014³²⁹, e os motoristas de táxi³³⁰, que se sentiam lesados pela concorrência dita desleal que começava a surgir na atividade de transporte de passageiros, a qual, tradicionalmente, tem uma série de limitações e requisitos como a necessidade de taxímetro, licença e um sistema de preços rígidos.³³¹

Em virtude disso, em 2015, a Associação Nacional dos Transportes Rodoviários em Automóveis Ligeiros (ANTRAL) ajuizou procedimento cautelar em face da Uber Technologies Inc. requerendo o encerramento da prestação do serviço de transportes de passageiro, bem como dos conteúdos relacionados na página da web, da aplicação ou outros suportes informáticos e a interdição do uso de cartões de crédito e sistemas de pagamento bancário.

Na oportunidade, a 1ª Secção Cível da Comarca de Lisboa entendeu que Uber desenvolvia um serviço remunerado de passageiros, cadastrando os veículos e os motoristas, estabelecendo os preços, recebendo os pagamentos e fazendo os repasses para os prestadores direto do serviço, de modo que a empresa estaria operando um serviço de táxi por meio de dispositivos eletrônicos (celulares e *smartphones*) sem o devido licenciamento e autorização por parte do poder

329 CARVALHO, Jorge Morais. *O contrato de transporte em veículo descaracterizado (Uber, Cafiby, Taxify) in Revista de Direito Comercial*, edição 2018, 1191-1224. Disponível em <<https://static1.squarespace.com/static/58596f8a29687fe710cf45cd/t/5bb1d5ccb208fcf0a2b5c7f7/1538381263390/2018-24.pdf>>. Acesso em 12/12/2023, p. 1991.

330 GIRARDELLO, Juliana Pedro. *Trabalho via plataformas...* cit. p. 141

331 CARVALHO, Jorge Morais. *O contrato de...* cit. p. 1191..

público³³², decisão que viria a ser confirmada em sentença de 25/06/2015, com recurso negado pelo Tribunal da Relação de Lisboa em 27/04/2017.³³³

A decisão, no entanto, teve pouca aplicabilidade, tendo em vista que seus efeitos se restringiram à requerida do processo, Uber Technologies Inc, de modo que, posteriormente, a própria pessoa coletiva por meio do qual a Uber age em Portugal, bem como a Cabify, foram absolvidas de multa aplicada pelo instituto da Mobilidade e dos Transportes.³³⁴

Como se pode ver, as controvérsias jurídicas inicialmente levantadas em Portugal acerca do modelo do trabalho por plataforma, não se referiam tanto às questões trabalhistas, mas à matéria comercial e concorrencial, parecendo ter sido esses aspectos, junto com a proteção dos consumidores, os principais orientadores na conformação do primeiro diploma normativo a tratar diretamente do trabalho prateformizado, a Lei n. 45/2018, de 10 de agosto, que estabeleceu o regime jurídico “da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica”.

Trata-se de uma lei com incidência restrita às plataformas digitais de transporte remunerado de passageiros em veículo privado, ficando excluídas de seu âmbito, portanto, as plataformas em que são prestados outros serviços, como hospedagem, entregas,³³⁵ bem como aquelas em que se realiza o compartilhamento de veículos a título não oneroso (*carpooling*) ou o aluguel de curta duração de veículos sem condutor (*carsharing*)³³⁶, as quais foram mantidas no vácuo legislativo.

O diploma legal estabelece a participação de 04 sujeitos na relação complexa do TVDE³³⁷: i) o operador da plataforma eletrônica, que é o detentor da titularidade ou exploração da plataforma; ii) o utilizador da plataforma, que através da aplicação informática solicita o serviço e realiza o pagamento, iii) o operador de TVDE, pessoa coletiva que realiza, por meio dos motoristas, o serviço de transporte individual remunerado de passageiros (art. 2º,1), o qual exige o prévio licenciamento

332 Decisão de 24/04/2015 no Procedimento Cautelar processo 7730/15.0T8LSB, Juíza Cristina Isabel Santos Coelho.

333 GIRARDELLO, Juliana Pedro. *Trabalho via plataformas...* cit. p. 141.

334 Idem, p. 114.

335 GIRARDELLO, Juliana Pedro. *Trabalho via plataformas...* cit. p. 141.

336 RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Autonomia, subordinação jurídica...* cit. p. 320

337 Idem, p. 320.

junto ao IMP (art. 3º); iv) o motorista ao serviço de um operador de TVDE, que deve estar inscrito na plataforma, ser titular de uma certificado de motorista de TVDE, estar inscrito junto de (pelo menos) uma plataforma, e não ser considerado inidôneo (arts. 11º e 12ª).³³⁸

A lei não provoca grandes dificuldades no que diz respeito ao enquadramento dos usuários da plataforma ou passageiros, deixando claro que se tratam de consumidores, os quais devem previamente efetuar o registro na plataforma (nº1, art. 13º) sendo-lhes aplicável a legislação sobre cláusulas contratuais gerais e demais previsões relativas ao direito do consumidor (nº 2, art. 13º). Há, ainda, a preocupação com a acessibilidade, sendo obrigatório à plataforma disponibilizar veículos capazes de transportar pessoas com mobilidade reduzida e seus meios de locomoção, não podendo, salvo em situações excepcionais justificáveis, o tempo de esperar para aceder a tais veículos ser superior a 15 minutos. Deve ser garantido, também, o transporte de cães-guia, carrinhos e acessórios para transportes de crianças (art. 6º).

O art. 7º consagra ainda uma importante regra de não discriminação, visto que veda a negativa de prestação por quaisquer das razões ali indicadas a título não exaustivo (ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação econômica, origem ou condição social, deficiência, doença crônica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical). Está-se diante de uma enumeração extensa, superior até mesmo ao previsto no art. 13.º da Constituição da República Portuguesa, o que conduz à conclusão de que o serviço não pode ser negado a ninguém, salvo nas hipóteses do art. 8º, relacionadas, sobretudo, à segurança do passageiro e do motorista e à conservação do veículo.³³⁹

No que diz respeito propriamente à matéria laboral, a primeira inovação relevante é a criação da figura do operador de TVDE, pessoa coletiva que não existia no modelo de negócio típico das plataformas como a Uber e semelhantes,

338 CARVALHO, Jorge Morais. *O contrato de...* cit. p. 1194 indica serem, em verdade, 05 tipos de intervenientes, tendo em vista que o utilizador da plataforma pode não coincidir com o passageiro, já que pode haver mais do que um passageiro por viagem ou o utilizador pode solicitar a viagem para um terceiro. A distinção, no entanto, parece-nos de pouco relevância na prática.

339 CARVALHO, Jorge Morais. *O contrato de...* cit. p. 1200.

mas que será considerada a efetiva prestadora dos serviços de transporte. Na regulamentação portuguesa, portanto, atribuiu-se, *ope legis*, às plataformas o papel de meras intermediadoras, com as quais o trabalhador não possui vínculo contratual, apesar de necessitar se cadastrar previamente na aplicação. Interessante notar que, apesar disso, é a empresa titular da aplicação que detém os deveres típicos da empregadora no que diz respeito ao controle do tempo de trabalho prestado pelo motorista, o qual, nos termos do art.13º, não pode exceder 10 horas, dentro de um período de 24 horas, independente da quantidade de plataformas para que as quais seja desempenhada a atividade.³⁴⁰

A lei, no entanto, não descarta por completo a possibilidade de que o trabalho no TVDE envolva aspectos trabalhistas. Isso porque a relação entre o motorista e a operada do TVDE deve sempre ser firmada através de um contrato escrito, o qual pode, mas não necessariamente será de emprego (art. 10º, nº1, alínea e). Nesse contexto, prevê-se, ainda, a aplicação da presunção de laboralidade do art. 12º da Código de Trabalho à qualificação dessa relação (art. 10º, nº 11) e determina-se a incidência dos respectivos regimes jurídicos do tempo de trabalho dos motoristas autônomos e empregados previstos em legislação específica (nº 12).

Como se pode observar, o legislado deu prioridade à disciplina da atividade de transporte de passageiros de veículos privados, impondo-lhe condições e requisitos que a aproximam do serviço de táxi tradicional, mas estabelecendo para os motoristas um regime jurídico sucinto³⁴¹, baseado em soluções simplistas e pouco adequadas.

Isso porque a opção de introduzir a figura do operador de TVDE entre o motorista e a plataforma é artificial e desconsidera a efetiva dinâmica do trabalho exercido por plataformas. Optou-se por criar um ambiente homogenizado e seguro para que as plataformas de transporte individual de passageiros possam exercer sua atividade sem riscos ao modelo de negócio, mas desconsiderou-se as

340 MOREIRA, Teresa Coelho; AMADO, João Leal. *A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrónica: sujeitos, relações e presunções in Labour & Law Issues*, vol. 5, n. 1, 48-79. Unibo: 2019. Disponível em <<https://labourlaw.unibo.it/>>. Acesso em 13/12/2023, p. 73.

341 RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Autonomia, subordinação jurídica...* cit. p. 321-322

características das relações concretas e a configuração da subordinação que surge em grande parte dessas plataformas.

Como justificar dogmaticamente, no modelo inicialmente estabelecido, que um motorista que possui um vínculo – seja autônomo, seja de emprego – com um operador de TVDE esteja submetido aos poderes patronais de uma plataforma com a qual não possui qualquer relação? Mais complexo ainda é explicar essa dinâmica quando o motorista, através de uma sociedade unipessoal operadora de TVDE, contrata a si mesmo, pessoa natural, para realizar a atividade. Parece-nos, assim, que se trata de uma interposição fictícia de pessoas, organizada e estimulada pelo legislador³⁴², que não dá o devido enquadramento às regras e influência das plataformas no desenvolvimento da relação, deixando os motoristas ainda mais desprotegidos em face daquelas³⁴³, as quais ficam imunes de quaisquer responsabilidades laborais.³⁴⁴

É também de pouca relevância a remissão à aplicação da presunção de laboralidade estabelecida no Código de Trabalho, tanto por se tratar de previsão desnecessária - visto que o art. 12º do CT já é empregado em qualquer caso de dúvida quanto à qualificação – tanto porque o dispositivo prevê indícios, como já explicitado em capítulo anterior, típicos do modelo de trabalho fabril clássico e que, portanto, não tem grande relevância no caso do trabalho realizado por meio das plataformas digitais.

Assim, percebe-se que a regulamentação legal do trabalho em Portugal se deu, inicialmente, de maneira restrita e insuficiente, mais voltada para a solução de problemas relativos às relações de consumo e concorrenciais e com soluções pouco adequadas para as questões trabalhistas.

4.2.2 Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho, Agenda Internacional do Trabalho Digno e proposta de Diretiva europeia

A lei do TVDE, mesmo por suas deficiências e limitações, não encerrou o debate acerca do trabalho por plataformas, tendo continuado o tema a ser de

342 MOREIRA, Teresa Coelho; AMADO, João Leal. *A lei portuguesa...* cit. 75

343 RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Autonomia, subordinação jurídica...* cit. p. 323.

344 FERNANDES, António Monteiro. *Emprego na era...* cit. p. 348

interesse do governo que, no final de 2020, levou à público o estudo base do Livro Verde sobre o futuro do trabalho, com coordenação científica dos doutores Guilherme Dray e Teresa Coelho Moreira. O estudo, colocado em consulta pública final em 22 de junho de 2021, abordou uma série de aspectos acerca do que seria o trabalho do futuro, indicando perspectivas sobre os desafios jurídicos e sociológicos que ele pode trazer. Em relação especificamente ao trabalho na era digital, foi evidenciada significativa preocupação em relação ao teletrabalho, aos nômades digitais e, no que nos interessa, ao trabalho por plataformas.³⁴⁵

O Livro Verde apontou que, se por um lado as plataformas digitais têm a capacidade de criar novas oportunidades de ocupação, de adoção de regimes de trabalho caracterizados pela flexibilidade, e de aumento das oportunidades de acesso ao trabalho e às fontes de rendimento, por outro, elas apresentam uma série de riscos, especialmente no que diz respeito à qualificação dos vínculos, à garantia da adequada remuneração, à estabilidade no emprego e nas perspectivas de vida, e ao acesso à proteção social e a direitos como formação profissional, segurança e saúde ocupacional.³⁴⁶

Reconheceu-se, ainda, que utilização de algoritmos e inteligência artificial no gerenciamento do trabalho e nos processos de tomada de decisões tem potencial para gerar discriminação, inclusive no que diz respeito ao acesso e à manutenção das oportunidades de trabalho. Desse modo, a pouca transparência e explicitação acerca dos parâmetros de funcionamento da gestão algorítmica tem potencial para dificultar a obtenção de boas condições de trabalho e aumentar a insegurança e instabilidade, por motivos muitas vezes alheios ao perfil do posto de trabalho. Assim, ao permitir a monitorização ostensiva da atividade e da performance dos trabalhadores, a IA pode se configurar como um fator de aumento do estresse. Tratam-se de conclusões que dizem respeito ao trabalho em geral, mas que têm bastante relevância nas plataformas, cujo funcionamento se estrutura essencialmente em torno das decisões e do controle algorítmico.³⁴⁷

345 GIRARDELLO, Juliana Pedro. *Trabalho via plataformas...* cit. p. 145.

346 PORTUGAL. Livro Verde... cit. p. 67-68.

347 Idem, p. 90.

Destacou-se, ainda, que as novas formas e relações de trabalho diminuem as fronteiras estabelecidas entre emprego por conta de outrem e emprego por conta própria, o que gera uma série de desafios relativos ao enquadramento fiscal e contributivo, bem como no que toca aos regimes de segurança social e proteção dos trabalhadores face aos riscos e eventualidades legalmente previstos³⁴⁸, além de provocar erosão da cobertura da negociação coletiva e da densidade sindical, num quadro mais vasto de fragilização do associativismo.³⁴⁹

Foi ressaltado, também, que as plataformas digitais possuem um caráter de difusão no tempo e no espaço, que dificulta o acesso dos poderes públicos, bem como a realização das atividades de fiscalização, pelo que o controle e mitigação dos riscos físicos e psicossociais são prejudicados.³⁵⁰

Assim, foram elencadas 10 linhas de reflexão das políticas públicas a desenvolver em Portugal no tocante ao trabalho por meio de plataformas digitais: 1) regulação do trabalho em plataformas digitais, assegurando a existência de um regime contributivo e fiscal adaptado às particularidades dessa nova realidade e em consonância com os parâmetros que venham a ser estabelecidos pela Comissão Europeia e pela negociação com os parceiros sociais europeus; 2) criação de uma presunção de laboralidade adequada ao trabalho por plataformas, que leve em consideração que a utilização de instrumentos de trabalho próprios e a dispensa do cumprimento dos deveres de assiduidade, pontualidade e não concorrência não são, por si só, incompatíveis com a existência de trabalho dependente; 3) garantia de proteção social adequada, mesmo nos casos de efetivo trabalho autônomo; 4) melhoria do enquadramento contributivo e fiscal, tanto em relação às obrigações dos empregadores, quanto no tocante ao acesso a mecanismos contributivos e direitos pelos trabalhadores; 5) regulamentação da utilização de algoritmos, especialmente em relação à distribuição de tarefas, organização do trabalho, avaliação de desempenho e progressão, a fim de evitar os possíveis enviesamentos e discriminações; 6) solução do problema de lacunas de informações estatísticas e administrativas; 7) promoção da transparência e do acesso à informação pelas

348 Idem, p. 115.

349 Idem, p. 124.

350 Idem, p. 147.

instituições públicas, sobretudo as entidades de inspeção; 8) promoção do acesso dos trabalhadores aos direitos de representação e participação coletiva, e estímulo à adaptação das formas tradicionais de ação coletiva às particularidades dessa nova forma de prestação de trabalho; 9) reavaliação, de modo mais global, do enquadramento legal aplicável às plataformas, sobretudo as de transportes de passageiros; 10) criação de um rol mínimo de direitos aplicáveis a todos os trabalhadores de plataforma, independente do tipo de vínculo que com essas estabeleçam.³⁵¹

Essas linhas de reflexão decorrem do diagnóstico acerca das dificuldades que o trabalho por plataformas impõe, e visam buscar soluções alinhadas com uma agenda internacional de promoção do trabalho digno, que a Organização Internacional do Trabalho sistematizou em quatro pilares fundamentais: a criação de emprego; a garantia dos direitos no trabalho; a extensão da proteção social; e a promoção do diálogo social³⁵², erigidos com o intuito de “promover oportunidades para que mulheres e homens possam ter acesso a um trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, equidade e dignidade”³⁵³, pilares incorporados de maneira transversal nos 17 objetivos para o Desenvolvimento Sustentável da Agenda 2030, mas especialmente no objetivo nº 8: promover o crescimento económico inclusivo e sustentável, o emprego e o trabalho digno para todos.

A promoção do trabalho digno é vista não apenas como uma meta, mas, em si, como um impulsionador do desenvolvimento sustentável, tendo em vista que ele dá condições financeiras para que aos trabalhadores e suas famílias possam consumir na economia local. Esse poder de compra abastece e estimula o desenvolvimento e crescimento de empresas sustentáveis, as quais, em um círculo vicioso, passam a gerar mais empregos, com condições de trabalho e remuneração cada vez melhores. Paralelo a isso, há o aumento da arrecadação pelos governos, os quais passam a ter maior capacidade de custear as medidas sociais para aqueles que não são capazes de trabalhar ou têm dificuldade de encontrar um emprego.³⁵⁴

351 Idem, p. 172-174.

352 OIT, *Trabalho Digno*. Disponível em <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm>. Acesso em 14/12/2023.

353 Idem

Nessa esteira de preocupações e em âmbito europeu, foi proclamada na Cimeira Social de Gotemburgo, em 2017, o Pilar Europeu dos Direitos sociais, que trata de temas relacionados à igualdade de oportunidades e acesso ao mercado de trabalho, a condições de trabalhos justas; e à proteção e inclusão sociais. Como forma de reafirmar o compromisso, na Cimeira Social realizada no Porto em 2021 foi apresentado o Plano de Ação do PEDS. Nesse contexto, vem sendo adotada uma série de medidas e ações que contribuem, no âmbito comunitário, para a busca de concretização dos temas relacionados à Agenda do Trabalho Digno: o Pacto para as Competências, a Estratégia europeia para a Igualdade de Género, a Diretiva reativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores, a Estratégia para igualdade de Tratamento de Pessoas LGBTQIA+, o Pacote de Apoio ao Emprego dos Jovens e a Diretiva relativa aos salários mínimos adequados na União Europeia³⁵⁵ são só alguns dos exemplos de como a questão do trabalho digno, em sua amplo aspecto, tem sido relevante à nível europeu.

Nesse contexto, a preocupação acerca do trabalho de plataformas também é levada em consideração, visto que se trata de uma nova forma de prestar trabalho, que está em franca expansão e que apresenta uma tendência a vulnerabilizar os trabalhadores e diminuir a proteção social. Assim, foi também apresentada proposta de diretiva relativa à melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais³⁵⁶ com o objetivo geral de “melhorar as condições de trabalho e os direitos sociais das pessoas que trabalham nas plataformas, tendo em vista, nomeadamente, promover condições propícias ao crescimento sustentável das plataformas de trabalho digitais na União Europeia.”, além dos objetivos específicos de garantir a correta classificação do estatuto profissional, bem como o acesso aos direitos e proteção social aplicáveis, assegurar a equidade, transparência a responsabilização na aplicação da gestão algorítmica, e melhorar a transparência a rastreabilidade e a responsabilização ao aplicar a gestão algorítmica.

354 OIT. *Decente work and the 2030 agenda for sustainable development*. Department of Communication and Public Information: 2017. Disponível em <https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436923.pdf>. Acesso em 01/12/2023 , p. 2.

355 EAPN. *Da Agenda do Trabalho Digno à Lei nº 12/2023*. EAPN Portugal, 2023. Disponível em https://www.eapn.pt/wp-content/uploads/2023/06/Em-analise_n-41_2023-Trabalho-Digno-v14-06-2023.pdf. Acesso em 01/12/2023.

356 Disponível em <https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/platform-work-eu/#council>

Busca-se, com a proposta de diretiva, estabelecer um mecanismo de qualificação dos contratos baseados na situação fática, independente da forma como a relação é definida nos acordos contratuais. Para tanto, propõe-se a criação de uma presunção legal ilidível, a ser aplicada em todos os procedimentos administrativos e judiciais, se valendo de critérios mais adequados à prestação de trabalho nas plataformas, nomeadamente a determinação ou fixação dos limites máximos de remuneração, a imposição de regras específicas de aparência ou conduta em relação ao destinatário do serviço ou execução do trabalho, a supervisão da execução do trabalho ou verificação da qualidade dos resultados do trabalho, incluindo por meios eletrônicos, a restrição, direta ou por meio de sanções, da liberdade de organizar o trabalho, sobretudo em relação ao poder para determinar o horário de trabalho e descanso e aceitação ou recusa de tarefas e à subcontratação, e a restrição à efetiva possibilidade de desenvolver uma carteira própria de clientes ou de executar o trabalho para terceiros.

A proposta demonstra, ainda, a preocupação com a transparência dos sistemas automatizados de monitorização e tomada de decisões, impondo o dever de informação acerca da utilização dos sistemas automatizados, das categorias de decisões tomadas e dos parâmetros empregados, bem como limitando os dados pessoais que podem ser obtidos e tratados àqueles necessários à prestação da atividade. Visa impor, ainda, o controle humano dos sistemas automatizados e a revisão humana das decisões importantes, além da informação e consulta dos trabalhadores sobre decisões da plataforma de trabalho digital que visem introduzir ou alterar de forma substancial a utilização dos sistemas automatizados de monitorização e tomada de decisões, propondo a extensão desses direitos independente da natureza do vínculo dos trabalhadores. Visa, também, estabelecer mecanismos de transparência em relação às entidades de fiscalização trabalhista e de proteção social, garantindo-lhes o acesso às informações que se fizerem necessárias em sua atividade.

A mencionada proposta tem sido, desde sua apresentação, objeto de discussões e até de pressões pelos atores sociais. O Conselho Europeu adotou sua posição acerca dela em 12 de junho de 2023 e os negociadores do Conselho e do

Parlamento chegaram a um acordo provisório acerca das novas regras em 13 de dezembro de 2023 ³⁵⁷. Ocorre, porém, que tal acordo foi descartado em 08 de fevereiro de 2024, após ser bloqueado por França, Alemanha, Estônia e Grécia. Anunciou-se, então, em 11 de março de 2024, um novo acordo, que abrirá maior margem para que os países do bloco regulamentem os critérios de caracterização do vínculo empregatício³⁵⁸. Tal instrumento normativo, no entanto, ainda não foi oficialmente aprovado.

4.2.3 A Lei nº 13/2023 – A Agenda do Trabalho Digno em Portugal

Apesar da ausência de diretiva específica no âmbito comunitário, o governo português, em um contexto de revisão das políticas de ajustamento para enfrentamento da crise econômica que reduziram as proteções sem que isso trouxesse benefícios para o emprego ou para o mercado de trabalho³⁵⁹, optou por já incluir a preocupação acerca do trabalho por plataformas na proposta de Lei 15/XV referente à Agenda do Trabalho Digno, a qual aprovada pela Lei nº13/2023, promoveu grandes alterações na matéria trabalhista e cujos pontos relevantes para o nosso estudo analisaremos mais detalhadamente.

4.2.3.1 Presunção de Laboralidade para o trabalho em plataformas e regras para garantia da correta qualificação dos vínculos

Seguindo a esteira do reconhecimento da necessidade de adaptar a presunção de laboralidade às peculiaridades do trabalho prestado por plataformas, a Lei nº 13/202 incluiu o art. 12º-A no CT, o qual estabelece que se presume a existência de contrato de trabalho entre o prestador da atividade e a plataforma, quando se verificarem algumas das seguintes características:

a) A plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela: A lei adotou, aqui, indício que se relaciona com a dependência econômica e com o assalariamento por

357 Conforme informações disponíveis em <<https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/platform-work-eu/#council>> Acesso em 31/12/2023

358 Notícia divulgada em <https://www.dw.com/pt-br/ue-ir%C3%A1-regulamentar-direitos-de-trabalhadores-por-aplicativo/a-68498038>. Acesso em 20/03/2024

359 OIT. *Trabalho Digno em Portugal 2008-19: da crise à recuperação*. OIT: 2018, p. 3

tarefa, bem como com a *ajenidad* no mercado. Se é a plataforma que define o valor a ser pago pelos consumidores – mesmo que através de limites mínimos e máximos – há a possibilidade de que ela use meios indiretos para controlar o tempo e a jornada dos trabalhadores, e limite a atuação do trabalhador no desempenho de uma atividade empresarial autônoma, indicando, portanto, a dependência.

b) A plataforma digital exerce o poder de direção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade: A simples menção ao exercício do poder de direção não nos parece ter grande utilidade enquanto conformadora de uma presunção de laboralidade, tendo em vista que o exercício dos poderes patronais é justamente a contraparte da subordinação, que indícios tentam evidenciar. Nesse sentido, trata-se de uma menção pouco técnica do legislador, que pode ser compreendida como uma tautologia ou uma petição de princípio³⁶⁰. Já a enumeração, exemplificativa, das regras específicas parece ir um pouco além, favorecendo ao intérprete a compreensão de como esse poder de direção – e, nos parece também, o regulamentar – pode se manifestar nesse tipo de vínculo. Entendemos, aqui, que a determinação não precisa se dar por um meio formal e sob ameaça explícita de sanção. Guias, recomendações, matérias nas páginas da web da plataforma e outros meios semelhantes que contenham esse tipo de orientação podem configurar estabelecimento de regras, especialmente se vierem atrelados à noção de melhora de desempenho nas avaliações.

c) A plataforma digital controla e supervisiona a prestação da atividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica: Essa característica diz respeito tanto ao acompanhamento síncrono da prestação da atividade quanto ao controle qualitativo dos resultados. Trata-se de um indício importante porque acaba por atribuir de forma expressa à plataforma a titularidade das decisões de gestão efetivadas pelo algoritmo. Assim, a coleta de certos dados pela aplicação (tempo online, duração da prestação, avaliação pelos clientes) e o

360 AMADO, João Leal. *As plataformas digitais e o novo artigo 12-A do Código do Trabalho Português: Empreendendo ou Trabalhando in Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, vol. 89, no 2, p. 294-312. TST: 2023, p. 306.

seu uso para tomada de decisões de carácter gerencial e disciplinar (distribuição de tarefas e bonificações, apreciação de reclamações e aplicação de sanções) indica que a plataforma exerce, através do algoritmo e outros meios digitais, poderes típicos de uma relação empregatícia. Ressaltamos, aqui, que o controle e a supervisão podem ser meramente potenciais, no sentido de que basta que exista a coleta de dados e a possibilidade de tratamento desses pela plataforma, mesmo que ela opte por nem sempre atuar diretamente sobre a conduta do trabalhador.

d) A plataforma digital restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma: Nesse aspecto, a lei parece levar em consideração características que indicam a inserção do trabalhador em organização produtiva que lhe alheia, que implicam a organização do trabalho conforme as necessidades da plataforma. Acertou o legislador ao indicar que a restrição pode ser feita através da aplicação de sanções, visto que, muitas das vezes, o discurso das plataformas e os instrumentos contratuais apregoam uma suposta liberdade que, na prática, é limitada através do recurso a sanções pouco transparentes. Incluiu-se, ainda, à restrição a utilização de subcontratados ou substituídos e às limitações ao estabelecimento de carteira de clientes própria que se relacionam com a *ajenidad* no mercado.

e) A plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta³⁶¹: Mais uma vez, o legislador incorre em uma tautologia ao mencionar os poderes laborais, visto que, se eles são verificados, não há que se pensar em aplicação de presunção, por se tratar de uma situação clara de laboralidade³⁶². A explicitação do poder disciplinar, no

361 RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II...* cit. p. 64 discorda do enquadramento da desativação da conta como emanção do poder disciplinar. Entendemos, no entanto, que se tratando de desativação baseada no descumprimento de condutas e padrões de comportamento impostos, ela terá a natureza de sanção disciplinar, equivalente à despedida por justa causa.

362 Idem, p. 306 e MOREIRA, Teresa Coelho; GONÇALVES, Marco Carvalho. *Presunção de Contrato de Trabalho no âmbito de Plataforma Digital: alguns aspetos materiais e processuais* in “As

entanto, tem o mérito de acentuar um elemento que costuma ter grande relevância na conformação do trabalho prestado por plataformas, pelo que poderia ter sido incluída através da exemplificação de outras condutas que indicam sua concretização.

f) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por estes explorados através de contrato de locação: Nesse ponto, a nova presunção de laboralidade retoma um indício clássico que já constava na alínea b, do nº 1 do era. 12º do CT, ampliando-o, unicamente, em relação à possibilidade de a plataforma não ser proprietária, mas explorar os instrumentos e equipamentos por meio de contrato de aluguel. É, portanto, uma previsão desnecessária, além de ter pouca relevância no modelo de negócios das plataformas, visto que é característico desse a transferência de certos custos, dentre eles o dos instrumentos de trabalho, para os prestadores da atividade. Parece-nos que, aqui, o legislador perdeu a oportunidade de readequar esse indício para as novas formas de trabalho, sugerindo, por exemplo, que a centralidade do software – bem imaterial – para o modelo de prestação de trabalho pode funcionar como indício da existência de contrato de trabalho.

Como se pode observar, a presunção estabelecida no Direito Português é bem semelhante àquela constante na proposta original de diretiva da União Europeia: as alíneas a a d encontram paralelo direto com o previsto naquela proposta, havendo apenas algumas alterações de redação pouco significativas e a inclusão da pouco útil menção ao poder de direção na alínea b.

Por outro lado, o Código de Trabalho, diferente da proposta de diretiva, incluiu o “indício” relativo ao poder disciplinar, que possui as limitações já explicitadas, mas que evidencia a relevância desse elemento no trabalho plataformizado. A proposta, por sua vez, nos parece mais técnica ao separar a “restrição efetiva da possibilidade de desenvolver uma carteira de clientes ou de executar trabalho para terceiros” da restrição à “autonomia do prestador de atividade

palavras Necessárias” – Estudos em comemoração dos 30 anos da Escola de Direito por ocasião do centenário de Francisco Salgado Zenha, volume II, p. 381-401. UMINHO: 2023, p. 398. De maneira semelhante, MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho...* cit. p. 320 indica que a presunção foi inserida de modo pouco técnico, por se utilizar de termos típicos do direito do trabalho, ao contrário do art. 12º que se vale de expressões neutras.

quanto à organização do trabalho”, visto que se tratam de aspectos diferentes da manifestação da subordinação na conformação do vínculo laboral.

Outro aspecto de diferenciação é à menção aos instrumentos de trabalho, que, ao nosso ver, acertadamente, não constava na proposta de diretiva, haja vista que o fato de o prestador se valer de instrumentos de trabalho próprios não obsta a existência de trabalho subordinado.³⁶³

Da leitura do dispositivo legal pode surgir a dúvida acerca de quantos dos indícios precisam estar presentes para que os trabalhadores se beneficiem da presunção. A menção a “algumas” das características nos leva a concluir que, como já era entendimento consolidado em relação a presunção do art. 12 do CT³⁶⁴, basta que estejam configuradas duas características para que se qualifique a relação como de emprego³⁶⁵. Trata-se, porém, de presunção ilidível, sendo facultado à plataforma “prova de que o prestador de atividade trabalha com efetiva autonomia, sem estar sujeito ao controlo, poder de direção e poder disciplinar de quem o contrata” (nº 4), originando a inversão do ônus da prova, nos termos o art. 334º do CC, passa a ser do beneficiário da prestação.

Os indícios listados têm muitos pontos de convergência com o panorama que traçamos acerca da conformação da subordinação nas plataformas do modelo semelhante ao Uber (nas quais se incluem, além do Uber, a Bolt, Bolt Food e outras)³⁶⁶. Desse modo, podemos concluir que, atualmente, no sistema jurídico português há uma tendência para reconhecer a existência de contratos de emprego entre aquelas e os prestadores de serviço, baseando-se numa visão mais contemporânea da subordinação que vai além da forma como ela se estabelecia no trabalho operário e fabril.

363 AMADO, João Leal. *As plataformas digitais...* cit. p. 303.

364 Nesse sentido, acórdão de 09/07/2017 do STJ no processo 2242/14.2TTLSB.L1.S1, Relator António Leones Dantas. Disponível em <<http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/74a7626f4f51a4b08025819400506f43?OpenDocument>> Acesso em 16/12/2023.

365 Idem, p. 305 e MOREIRA, Teresa Coelho; GONÇALVES, Marco Carvalho. *Presunção de Contrato...* cit. p. 387.

366 Nesse sentido, já foi proferida decisão que, com base na presunção de laboralidade do art. 12º-A reconheceu o vínculo de emprego de estafetas de plataforma (Tribunal Judicial de Lisboa em 01/02/2024 no processo 29354/23.9T8LSB.)

É bem verdade que a lei não determinou o imediato enquadramento desses trabalhadores como empregados³⁶⁷ – determinou, no entanto, uma campanha extraordinária e específica de fiscalização, conforme nº 3 do art. 32 - no que agiu bem, tendo em vista que cada empresa tem peculiaridades em seu modelo de negócios e, inclusive, não é incomum a alteração das características em uma mesma plataforma, pelo que, em eventuais demandas judiciais e atividades administrativas, não se dispensará um esforço probatório mínimo no intuito de convencer o julgador acerca da existência de ao menos duas daquelas características. Além disso, a consagração dessa perspectiva por meio de lei também tem o mérito de atuar como um fator de propulsão da doutrina no sentido de readequar os conceitos indeterminados da subordinação e dos poderes laborais à realidade do tempo presente, o que poderá contribuir significativamente para a redução da má classificação dos contratos.

A lei, no entanto, deixou de aproveitar a oportunidade para resolver de maneira definitiva parte dos problemas que se instauraram a partir do regime do TVDE, tendo, talvez, até os ampliados. Isso porque ela autoriza que a plataforma alegue “que a atividade é prestada perante pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respectivos trabalhadores” como forma de se evadir à presunção de laboralidade (nº 5).

Sugere-se, assim, que a nova redação do Código de Trabalho passa a expressamente legitimar a possibilidade, mesmo que não obrigatoriedade, de que o modelo de 04 sujeitos intervenientes seja aplicado a outras plataformas de trabalho além daquelas de transporte de passageiros em veículos descaracterizados, interpondo a figura de um operador entre o prestador da atividade e a plataforma³⁶⁸. Nessa hipótese, ou caso o prestador de atividade alegue que é trabalhador subordinado do intermediário da plataforma digital, aplica-se igualmente, com as necessárias adaptações, a nova presunção de laboralidade, cabendo ao tribunal decidir quem é a entidade empregadora (nº 6). A extensão da aplicação da nova

367 Idem, p. 390.

368 Solução que também não está prevista na proposta de diretiva, conforme analisa RAMALHO. Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II...* cit. p. 64

presunção de laboralidade ao intermediário nos parece de pouca utilidade, tendo em vista que os novos indícios se relacionam ao gerenciamento algorítmico do trabalho e dos trabalhadores, pelo que, muito provavelmente não estarão presentes na relação havida entre o trabalhador e a pessoa interposta. Nada parece impedir, no entanto, que haja o recurso a presunção de laboralidade clássica do art. 12º) na qualificação desse vínculo.

A lei tampouco é muito clara no que diz respeito aos critérios que o julgador empregará para definir quem é a entidade empregadora, bem como aos efeitos dessa decisão. Entendemos que a resposta poderá ser diferente a depender da situação, devendo o julgador considerar em que sentido apontam a globalidade dos indícios, intermediando seu juízo de sopesamento a partir de parâmetros como o da primazia da realidade, da possibilidade de existência de negócios simulados e considerando até mesmo a possibilidade de se configurar uma situação de pluralidade de empregadores, aplicando-se o disposto no art. 101º do CT.

Considerando que todo esse processo de qualificação pode gerar problemáticas de ordem processual relativas à duplicação de ações atinentes à mesma relação jurídica, ao proferimento de decisões contraditórias e ao surgimento de dilações desnecessárias no processo, mostra-se aconselhável “que o prestador de atividade se socorra do regime jurídico da pluralidade subjetiva subsidiária, previsto no art. 39º do Código de Processo Civil (CPC).”³⁶⁹ Trata-se de faculdade do Autor da ação que, no entanto, poderá se tornar supervenientemente um ônus, caso a plataforma apresente a exceção prevista no nº5, tendo em vista que a intervenção do alegado intermediário da plataforma é essencial para possibilitar o contraditório e vincular as partes ao efeito do caso julgado relativo à determinação dos sujeitos da relação jurídico-laboral, como imposto ao julgador pelo nº 6 do artigo.³⁷⁰

Importa registrar, ainda, que, nos termos do nº 12 do art. 12ª-A a nova presunção é aplicável, inclusive, às atividades reguladas por legislação específica relativa a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica (TVDE). Entendemos que não apenas a presunção, mas as regras que visam incentivar a correta qualificação e de

369 MOREIRA, Teresa Coelho; GONÇALVES, Marco Carvalho. *Presunção de Contrato...* cit. p. 393

370 *Idem*, p. 395-396.

atribuição de responsabilidade devem ter incidência, visto que não há incompatibilidade com a lei anterior.

Nesse contexto, há entendimento de que essa menção à aplicabilidade permite, desde já, a possibilidade de contratação direta entre a plataforma digital e o motorista³⁷¹. Em todo o caso, se faz necessária uma revisão da Lei n.º 45/2018, de 10 de agosto de forma a compatibilizar os regimes e evitar insegurança jurídica.

Além da presunção de laboralidade, o art. 12º-A consagrou regras que buscam dissuadir qualificação fraudulenta dos vínculos. Assim, estabeleceu-se que a contratação da prestação de atividade, de forma aparentemente autônoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado, seja pela plataforma, seja pela pessoa interposta, constitui contraordenação grave, sujeita a coima e, em caso de reincidência, à privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, designadamente de natureza fiscal ou contributiva ou proveniente de fundos europeus, por período até dois anos e à privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos (n. 10 e 11). Vedou-se às plataformas, ainda, estabelecer termos e condições de acesso à prestação de atividade, incluindo na gestão algorítmica, mais desfavoráveis ou de natureza discriminatória para aqueles que atuem diretamente vinculados à plataforma em comparação com aqueles que sejam admitidos por meio de pessoa interposta, sendo essa mais uma previsão legal que visa favorecer a transparência e a igualdade na qualificação dos vínculos e relações.

De qualquer modo, independente de quem o empregado esteja vinculado, a plataforma digital e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com estas se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são solidariamente responsáveis pelos créditos trabalhistas, contribuições sociais e coimas aplicadas por contraordenações de natureza laboral. Trata-se de regra que não se refere à qualificação dos sujeitos do vínculo, tendo o mérito de alargar a responsabilidade laboral para aqueles que, direta ou

371 AMADO, João Leal. *As plataformas digitais...* cit. p. 310.

indiretamente, se beneficiam da força de trabalho do empregado de forma a aumentar a possibilidade de satisfação das prestações, com um claro caráter protetivo, o que, de certa forma, traz mais segurança ao trabalhador no contexto cinzento do trabalho prestado por plataformas. Trata-se de solução que tende a obrigar as plataformas a tomarem maior cuidado em relação aos seus intermediários, buscando garantir a idoneidade e a solvabilidade desses.³⁷²

Parece-nos, no entanto, que a lei poderia ter tentado encontrar um melhor equilíbrio entre a necessidade de satisfação dos créditos trabalhistas, de um lado, e o reconhecimento da autonomia patrimonial das pessoas coletivas e da licitude de modelos de negócio diversos, de outro, optando por estabelecer uma responsabilidade de natureza subsidiária. Não o tendo feito, porém, cabe ao credor a possibilidade de exigir de qualquer dos devedores toda a prestação, ou parte dela, proporcional ou não à quota do interpelado (art. 519º do CC).

Assim, atualmente o sistema jurídico português conta com uma regulamentação geral acerca da qualificação dos vínculos relativo ao trabalho prestado em plataformas e à responsabilidade pelas obrigações laborais, sociais e contraordenacionais deles decorrentes. Além do regime geral, no caso específico do TVDE, há a incidência concomitante das normas da Lei n. 45/2018, que, levando em conta o histórico de exigências da atividade de táxi, foca em questões concorrenciais e de licenciamento, tendo pouco conteúdo de natureza laboral, mas que necessita de adequação e compatibilização com o regime estabelecido pelo Código do Trabalho.

Concluimos, desse modo, que apesar de algumas previsões, pouca aplicabilidade prática e a inserção de figuras que podem gerar certa confusão, parece-nos que, de maneira geral, o legislador caminhou bem, estabelecendo critérios e indícios adequados à realidade do trabalho prestado por plataformas, bem como mecanismos de estímulo à adequada qualificação dos vínculos e de garantia da satisfação das obrigações trabalhistas.

372 Idem, p. 309

4.2.3.2 Regras relativas à gestão algorítmica e ao uso de inteligência artificial

Além das questões específicas do enquadramento do trabalho em plataformas, a Agenda do Trabalho Digno também trouxe previsões relativas à gestão algorítmica e ao uso de inteligência artificial, as quais (as previsões) possuem um caráter mais transversal, visto que esses elementos (gestão algorítmica e uso de inteligência artificial) estão cada vez mais presentes em várias formas de organização do trabalho, mas que são essenciais ao contexto da prestação de labor nas plataformas.

Assim, consagrou-se que as normas legais acerca do uso de algoritmos, inteligência artificial e matérias conexas, nomeadamente no âmbito do trabalho nas plataformas digitais, tem caráter imperativo, não podendo ser afastadas sequer por meio de instrumento coletivo de trabalho, excetuando a hipótese de melhoria benéfica aos trabalhadores, quando não expressamente vedada (art. 3º, nº 3, alínea o do CT).

Percebe-se, assim, que o legislador entendeu que a assimetria – técnica e informacional – dos trabalhadores, nesse contexto, justifica um nível especial de tutela que não pode ser suprimido nem por meio da atuação dos sujeitos coletivos. Parece, a nós, uma decisão acertada, tendo em vista que há matérias nas quais o algoritmo e inteligência artificial podem interferir de maneira a vulnerabilizar direitos fundamentais que vão além da mera esfera patrimonial dos trabalhadores, como é o caso do direito à igualdade e não discriminação, certos direitos da personalidade, questões atinentes ao tratamento de dados sensíveis, dentre outros.

É nesse sentido que se estendeu o direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho às decisões tomadas por algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial (nº 3 do art. 24º), igualdade que se refere ao acesso ao emprego, à formação e à promoção ou à carreira profissionais e às condições de trabalho. Como dito, não se trata de uma previsão específica em relação ao trabalho por meio de plataformas, mas que tem bastante relevância nesse contexto, já que decisões importantes acerca do gerenciamento do trabalho e dos trabalhadores – distribuição das tarefas, precificação e até mesmo a possibilidade de acesso à aplicação – são tomadas por meio dessas ferramentas.

Se os algoritmos funcionam com base em operações pré-estabelecidas pelos programadores para, com base nos dados inseridos (*input*), darem uma resposta (*output*), eles podem acabar carregando consigo vieses e preconceitos. Por exemplo, se alguém acredita que mulheres são inapropriadas para algum tipo de atividade e cria um algoritmo que internaliza essa lógica, suas decisões poderão ter caráter discriminatório³⁷³. Desse modo, a sub-representação de grupos minoritários em áreas profissionais como a STEM e a IA pode reforçar o preconceito e a discriminação algorítmica³⁷⁴. Mesmo algoritmos programados para criar seus próprios padrões de resposta com base em dados brutos coletados – o que afastaria as pré-concepções do programador - poderiam absorver padrões discriminatórios presentes na sociedade e reproduzi-los como uma verdade objetiva.³⁷⁵ É o que ocorreria com uma inteligência artificial que, identificando que a maior parte dos motoristas é homem, concluísse que esse é um fator relevante para a prestação da atividade.

De fato, o mecanismo de tomada de decisões das plataformas de trabalho, especialmente daquelas que operam de maneira semelhante ao Uber, em que o controle do trabalho e dos trabalhadores se dá, muitas das vezes, pela lógica dos estímulos e das punições, é bastante propício à ocorrência de vieses discriminatórios. Ora, se a empresa atribui melhores tarefas e remunerações aos trabalhadores que estão mais constantemente conectados ou conectados em horários específicos, desfavorecendo os demais empregados, caso não se considere fatores como doença, gravidez, conciliação da vida familiar (cujo trabalho reprodutivo é, normalmente, atribuído às mulheres), é possível que se configure um quadro de discriminação.³⁷⁶

Desse modo, agiu bem o legislador ao explicitar a necessidade de manutenção da igualdade de tratamento nas decisões tomadas por meio de inteligência artificial e algoritmo. Tratar-se-ia, no entanto, de previsão de pouca

373 MATTIUZZO, Marcela; MENDES, Laura Schertel. *Discriminação algorítmica: conceito, fundamento legal e tipologia in Proteção de dados e inteligência artificial: perspectivas éticas e regulatórias*, v. 16, n. 90, p. 39-64, RDU: 2019, p. 40.

374 PORTUGAL. Livro Verde... cit. p. 70.

375 MATTIUZZO, Marcela; MENDES, Laura Schertel. *Discriminação algorítmica: conceito...* cit. p.40.

376 Nesse sentido, registre-se decisão de de 31/12/2020 do Tribunal Ordinário de Bolonha no processo 2949/2019.

utilidade caso os trabalhadores não tivessem a possibilidade de conhecer e acompanhar os processos de tomada de decisão. Assim, de maneira a atenuar a assimetria informacional, a alínea s do nº 3 do art.106º do CT estabelece como informações que devem obrigatoriamente ser prestadas pelo empregador aos empregados “os parâmetros, os critérios, as regras e as instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controlo da atividade profissional.”, constituindo contraordenação grave o descumprimento desse dever (nº5). Trata-se de previsão que vem na esteira da *Diretiva* 2019/1152 relativa a condições de trabalho previsíveis na União Europeia, a qual visa promover um emprego mais transparente e previsível, garantindo simultaneamente a adaptabilidade do mercado de trabalho.

Resta saber como será operacionalizada a prestação de informações, tendo em vista a complexidade e dinamicidade dos algoritmos utilizados pelas plataformas pode dificultar que ela seja feita de maneira simples. A previsão, no entanto, é salutar porque, além de permitir o controle sobre possíveis práticas discriminatórias, diminui a assimetria informacional, impondo às empresas o estabelecimento de parâmetros claros aos trabalhadores acerca da tomada de decisão. Isso tem o potencial de diminuir a estabilidade e precariedade no trabalho em plataformas do modelo Uber, já que os empregados poderão se organizar, dentro da margem de liberdade autorizada, com base em critérios objetivos, com menos medos e incertezas acerca de punições e de sua possível remuneração, contribuindo para a concretização de um trabalho digno.

O dever de/direito à informação no contexto dos algorítmicos e da inteligência artificial também foi reconhecido na esfera do direito coletivo, tendo a comissão de trabalhadores direito à informação sobre parâmetros, critérios, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos e outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controle da atividade (art. 424º, j), cabendo o mesmo direito, bem como o de

consulta, ao delegado sindical (art. 466º, 1, d), o que vem contribuir com o adequado exercício das funções de fiscalização, representação e controle dessas entidades, permitindo que os trabalhadores, coletivamente organizados, exerçam um papel na definição dos rumos empresariais e estejam adequadamente subsidiados para o processo de adequação setorial negociada por meio da contratação coletiva.

Desse modo, podemos concluir que a Agenda do Trabalho Digno incluiu importantes medidas atinentes aos algoritmos e à inteligência artificial, permitindo o desenvolvimento e aplicação dessas novas formas de gerenciamento do trabalho, especialmente no contexto de plataformas, sem descuidar das garantias relativas à igualdade, não discriminação e participação, tampouco da necessidade de construir relações de trabalho pautadas na transparência e previsibilidade.

4.2.3.2 A problema da adequação do regime laboral ao contrato de trabalho nas plataformas

Apesar de ter se preocupado de maneira mais extensa com o problema da qualificação dos vínculos no contexto das plataformas digitais, a Lei 13/2023 foi sucinta no que diz respeito ao regime jurídico da modalidade de emprego que pode se conformar nesse contexto. A única disposição específica, além daquelas gerais atinentes à gestão algorítmica e à inteligência artificial, foi a de que, reconhecida a existência de contrato de trabalho, são aplicáveis as normas previstas no Código de Trabalho que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada, nomeadamente o disposto em matéria de acidentes de trabalho, cessação do contrato, proibição do despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação (art. 12º-A, nº 9).

A previsão traz, de maneira semelhante ao que entendemos no presente estudo, o entendimento de que, mesmo quando o trabalho por meio de plataformas é realizado sob subordinação, seu modelo de organização pode ser incompatível com a incidência da totalidade do regime juslaboral previsto no Código de Trabalho, pelo que é necessário realizar um juízo de compatibilização. Antevê-se, assim, a criação de um microssistema de tutela laboral específico para o trabalho em

plataformas³⁷⁷ ou um novo contrato de trabalho especial³⁷⁸. A lei, no entanto, parece-nos ter falhado na concretização desses, tendo em vista que, apesar da exemplificação dos temas a serem compatibilizados, não houve a especificação de parâmetros através dos quais isso se dará.

Isso porque não se trata de um mero juízo de adequação da proteção trabalhista a qualquer modelo de organização do trabalho que as plataformas adotem. Uma das consequências de reconhecer que os trabalhadores plataformizados podem estar – e efetivamente estão no caso da aplicação Uber e semelhantes – sob subordinação é justamente o de entender que se está diante de uma relação de assimetria que impõe uma tutela imperativa, a qual contribui, por um lado, para uma organização do trabalho em condições socialmente dignificantes, como exigido pela alínea b, do n. 1 do art. 59º da Constituição Portuguesa e, por outro, com o funcionamento eficiente dos mercados, favorecendo a equilibrada concorrência, como disposto na alínea f do art. 81º da Constituição.

Isso significa que não pode haver uma atividade econômica que explore o trabalhador como forma de reduzir os custos da produção, descuidando-se por completo da função social da empresa e do aspecto dignificante do trabalho³⁷⁹, pelo que a compatibilização do regime laboral deve se dar de maneira a permitir os novos aspectos da organização da atividade econômica, mas equilibrando-os com os demais interesses jurídicos tutelados. Reafirma-se, assim, a função limitadora do direito do trabalho, o qual impõe restrições à autonomia privada individual para proteger o trabalhador, sem descuidar do fornecimento de instrumentos jurídicos ao empregador para a gestão da sua organização, cerceando o autoritarismo da empresa, racionalizando o trabalho, favorecendo a transparência, e o bom funcionamento do mercado de trabalho.³⁸⁰

377 Acerca da necessidade de desenvolvimento de um microssistema específico de tutela para os trabalhadores de plataforma, ver GIRARDELLO, Juliana Pedro. *Trabalho via plataformas...* cit. que, no entanto, considera se tratar de um terceiro gênero, posicionado entre o trabalho subordinado e autônomo.

378 AMADO, João Leal. *As plataformas digitais...* cit. p. 311.

379 COUTINHO, Raianne Liberal. *A subordinação algorítmica no...* cit. p. 216.

380 MOREIRA, Teresa Coelho *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação: Contributo para um Estudo dos Limites do Poder de Controlo Electrónico do Empregador*. Coimbra: 2010.

Desse modo, a Agenda do Trabalho Digno, em que pese tenha feito avanços por expressamente inserir as discussões acerca do regime juslaboral aplicável aos empregos em plataforma, foi insuficiente por não estruturar de maneira clara um contrato de trabalho especial, com a readequação do regime geral às particularidades dessa forma de trabalho.

Nesse sentido, pode-se citar, por exemplo, as dificuldades de operacionalização dos tempos de trabalho e descanso. Como será contabilizado o tempo para a limitação da jornada: a partir da conexão à plataforma ou apenas durante a realização das tarefas? Como serão considerados os períodos de não trabalho remunerado – descanso semanal e férias – se, muitas das vezes, é o trabalhador quem faz a opção de quando se conectará?

Parece-nos que, garantida certa margem de liberdade para a recusa de tarefas – que a lei ou a contratação coletiva devem buscar regulamentar e preservar de modo benéfico ao trabalhador – apenas o tempo de trabalho deverá ser computado na prestação das tarefas. O exemplo brasileiro do trabalho intermitente pode fornecer pistas para uma possível regulamentação no que diz respeito aos tempos remunerados de descanso, visto que esses são pagos, proporcionalmente, ao fim de cada período de prestação de serviços³⁸¹, situação que permitirá ao trabalhador melhor se organizar para deles fruir, devendo, no entanto, serem observados os limites máximos de períodos de trabalho.

De maneira semelhante, como se dará a adequação regime remuneratório às particularidades dessa forma de trabalho? A remuneração mínima deverá se considerada por unidade de tempo (remuneração certa) ou a soma de toda os pagamentos referentes as tarefas de um mês deverá respeitar o salário mínimo (remuneração variável)? E, em se tratando de remuneração variável, como garantir a proporcionalidade do salário mínimo, se não há prévia ciência de quanto tempo o trabalhador se ativará?

No tocante ao aspecto patrimonial, também poderiam ter sido estabelecidas diretrizes gerais no que diz respeito à repartição dos valores pagos pelas tarefas, bem como dos gastos atinentes à prestação, aos instrumentos e aos riscos do

381 § 6º do art. 452-A da CLT.

trabalho (acidentes, gasolina, automóvel, *smartphones*, dentre outros). A assunção, por parte do empregado, de todos os riscos e custos da atividade é incompatível com a posição de subordinação, sendo, portanto, uma questão que merece maior atenção na configuração do contrato especial de trabalho por plataformas, sendo uma área temática que exige intervenção legislativa ou negocial coletiva.

A lei deixou, também, de aproveitar a oportunidade para melhor adequar os procedimentos disciplinares (art. 329º e seguintes do CT) ao contexto de decisões tomadas por meio de algoritmos e inteligência artificial, reforçando a necessidade de audiência prévia (nº 6 do mencionado artigo), e estabelecendo os limites dessa forma de exercício (a reclamação/recurso prevista no nº 7 deveria ser apreciada por um superior humano?).

Por fim, destacamos como omissão significativa da lei a necessária adaptação das regras relativas à dimensão coletiva. Em se tratando de um novo modelo de organização do trabalho, a contratação coletiva tem um grande potencial de atuar como forma de adequação das necessidades dos trabalhadores e das empresas, permitindo o estabelecimento de regimes jurídicos específicos às particularidades até mesmo de cada plataforma. A deslocalização espacial e temporal dessa forma de trabalho, no entanto, prejudicam o contato e a organização dos trabalhadores, enfraquecendo sua capacidade de atuar com paridade de armas.

Parece-nos, desse modo, que a correta regulamentação do trabalho por plataformas não pode prescindir do reforço e da adequação da disciplina relativa à reunião de trabalhadores (art. 419º e seguintes, bem como art. 461º), o de apoio à comissão de trabalhadores e da difusão de informações (art. 421º), do direito à atividade sindical na empresa (art. 460º), do direito a instalações pela associação sindical (art. 464º), e do direito à afixação e distribuição de informação sindical (art. 465º).

É preciso garantir que as empresas detentoras/exploradoras das aplicações possibilitem espaços adequados e meios de comunicação de forma a atenuar a capilaridade e pulverização típicas desse modo de trabalho pois só assim será possível a organização coletiva dos trabalhadores, e isso pode incluir, por exemplo, o acesso do sindicato a meios de comunicação através da própria plataforma, com a

possibilidade de enviar avisos e comunicações através dela. É necessário, ainda, um escrutínio das decisões algorítmicas de modo a evitar que elas possam implicar condutas sindicais (por exemplo, incentivando à substituição dos trabalhadores grevistas por meio de tarifas dinâmicas ou punindo, direta ou indiretamente, trabalhadores que se envolvam em movimentos paredistas).

Assim, resta evidenciado que o Direito do Trabalho ainda precisará enfrentar uma série de desafios que esse modelo vem impondo às relações laborais e à garantia de um trabalho digno e socialmente edificante. Acreditamos, porém, que ele tem “suficiente maleabilidade e flexibilidade para responder a estas situações e não aplicar certos aspetos e criar outros, e para se adaptar a estas novas formas de prestar trabalho por mais disruptivas que sejam.”³⁸², mas que esse processo demandará esforços tanto por parte do legislador, quanto dos atores sociais na realização da contratação coletiva, quanto dos julgadores, na aplicação e adequação dos institutos já existentes de uma maneira apta a equilibrar os interesses econômicos com a manutenção de uma proteção laboral verdadeira, que não se confunda com a criação de uma classe de quase-empregados³⁸³.

382 MOREIRA, Teresa Coelho; GONÇALVES, Marco Carvalho. *Presunção de Contrato...* cit. p. 399

383 MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho...* cit. p. 320 chega a sugerir que a redação do nº 8 do art. 12-A, como posta, confunde subordinação e parassubordinação.

5. CONCLUSÃO

Diante do que foi discutido no presente trabalho podemos concluir que a partir dos anos 70 do século XX, o capitalismo mundial vem passando por um processo de reestruturação que compreende diversos aspectos, interligados e mutuamente influenciados, imbuídos pelo elemento ideológico do neoliberalismo: a derrocada do estado de bem-estar social, com restrição da sua atuação em serviços públicos como saúde, educação e previdência, bem como de sua intervenção regulatória e protetiva no domínio das relações de trabalho; a reestruturação do modelo produtivo, com a superação do modelo rígido e hierarquizado do fordismo em favor do taylorismo e suas técnicas de gerenciamento da produção e da força de trabalho com base na maior flexibilidade e no aproveitamento das capacidades intelectuais e gerenciais dos próprios trabalhadores; a alteração das dinâmicas empresariais e a desconcentração produtiva; os reflexos ideológicos na subjetividade dos trabalhadores, com a assunção de ideias como o de identificação com o capital e de empreendedorismo; a financeirização e internacionalização da economia.

Tal quadro foi potencializado pela 4ª Revolução Industrial, ou Revolução 4.0, a qual, ao aumentar exponencialmente a sofisticação e integração das tecnologias digitais, favoreceu o surgimento de um novo paradigma social baseado na atuação da tecnologia sobre a informação, na alta penetrabilidade das TICs, na lógica de rede, na alta flexibilidade e na conformação de sistemas altamente integrados, o que favoreceu a superação dos limites geográficos e espaciais, intensificando os mecanismos de *outsourcing* e colaboração interempresarial, além de facilitar a contratação e prestação de serviços, intensificando a fragmentação e dispersão do trabalho e dos trabalhadores através de modelos como o do teletrabalho.

Nesse contexto, surgem conceitos como economia de plataforma, economia de biscates, capitalismo de multidão, economia *on demand*, economia colaborativa, dentre outros que, apesar de não serem utilizados com grande rigor conceitual, têm estado bastante presentes nas discussões políticas e legislativas.

Inicialmente, a partir da ideia otimista de utilização de bens e serviços, com intermediação das plataformas, em uma lógica centrada no compartilhamento e na satisfação das necessidades e não na propriedade em si, a economia de compartilhamento foi anunciada como uma das alternativas para o futuro do trabalho, com potencial de ser uma solução para o desemprego, sempre com enfoque nas questões do empreendedorismo e da flexibilidade.

Assim, surgiu e ganhou espaço o trabalho por plataformas, caracterizado por ser pago, desenvolvido de forma online, por ter o envolvimento de cliente, empresa-plataforma e o trabalhador, por ser voltado para a realização de tarefas específicas ou para a resolução de problemas específicos, e por se tratar de trabalho externalizado, baseado em tarefas e com o fornecimento dos serviços mediante demanda.

As plataformas de trabalho podem ter uma variedade de conformações, atribuindo trabalho a pessoas ou à multidão e sendo baseadas em locais ou na web, sendo relevante, em todo caso, o papel desempenhado pelos algoritmos e pela inteligência artificial. Um modelo, no entanto, vem se destacando em virtude de sua alta difusão em serviços cotidianos, como transporte e entregas: é o adotado em plataformas como a Uber, caracterizado pela: a) existência de uma empresa-aplicativo que gerencia a oferta e a demanda, mediante a cobrança de um percentual sobre o valor pago pelo consumidor, sem, no entanto, se colocar como parte na relação; b) adesão através de termos e condições gerais, não nomeados de contrato de trabalho; c) promessa de autonomia na organização do trabalho e remuneração por tarefas; d) custos com os meios e instrumentos atividade pelo trabalhador; e) centralidade do processamento de dados e dos algoritmos nos processos de tomada de decisão; e) transferência do papel de avaliação dos trabalhadores aos consumidores.

Essa nova forma de trabalho traz uma série de problemas de ordem jurídica, sendo o primeiro deles o problema do enquadramento. Apesar de as plataformas se colocarem como meras fornecedoras de soluções tecnológicas ou intermediadoras entre trabalhadores autônomos e seus clientes, tal afirmação corresponde à realidade? A resposta para essa pergunta perpassa a verificação da existência ou

não de subordinação, visto que esse elemento, por ser aquele que caracteriza o contrato de emprego, é o que permite distinguir esse tipo contratual de outras formas de prestação de trabalho.

Por se tratar de um conceito indeterminado, que pode se manifestar de maneiras diversas na realidade concreta, a doutrina e a jurisprudência desenvolveram, ao longo do tempo, métodos para a verificação de sua existência: o método subsuntivo, o método tipológico e o método tipológico-funcional ou indiciário, sendo esse o mais moderno, operado em três momentos: primeiro são elencados os indícios de subordinação, com base na qualificação abstrata do contrato de trabalho, após, verifica-se na situação analisada a presença ou não desses elementos selecionados e, por fim, procede-se à mencionada análise global dos elementos encontrados, observando-se o peso relativo deles na situação em concreto.

Costumeiramente, utiliza-se, para aplicação da metodologia, de um rol de indícios obtido a partir da análise da realidade do trabalhador típico do surgimento do direito do trabalho: o homem operário, que desenvolve sua atividade laborativa no espaço de uma fábrica. Assim, são levados em consideração fatores como o local da prestação da atividade, o horário de trabalho, o caráter personalíssimo da obrigação, a forma de remuneração (se por unidade de tempo ou por tarefa/produto), a propriedade dos instrumentos de trabalho, a assunção dos riscos, a integração na organização empresarial e a dependência econômica.

Ocorre, porém, que a reestruturação produtiva iniciada nos anos 70 do século 20 alterou as dinâmicas empresariais, trazendo à tona questões complexas relacionadas à identificação dos verdadeiros detentores do poder nas organizações empresariais, incluindo sua capacidade de emitir diretrizes e impor disciplina. Além disso, com o advento do taylorismo os trabalhadores foram encorajados a aprimorar suas habilidades técnicas e aplicá-las nos processos de trabalho com maior independência e autonomia, passando o controle a ser orientado mais para a obtenção de resultados do que para o desempenho das tarefas em moldes especificados. Processos acelerados e impulsionados pelas novas tecnologias da informação e comunicação, que permitem a superação das limitações geográficas e

espaciais e favorecem o surgimento novas formas de integração em rede e de gestão, inclusive por vias indiretas e algorítmicas.

Esse contexto exige uma análise crítica dos indícios a ser feita a partir de um reforço dogmático da subordinação, permitindo desvelar, em cada contexto específico, as possibilidades indiciárias adequadas à dinâmica social própria da forma de organização do trabalho.

Nesse sentido, concluímos que, em que pese a subordinação não tenha natureza de dependência técnica, essa pode despontar como um indício da existência daquela, tendo em vista a possibilidade de conformação de situações em que os credores da prestação impõem a utilização de softwares e sistemas operacionais cujo funcionamento é por eles controlado e inacessível aos trabalhadores, e que, essenciais para a execução das atividades, podem implicar, direta ou indiretamente, sujeição ao controle patronal.

Verificamos, também, que a assimetria financeira – dependência econômica – favorece a inserção do trabalhador na dinâmica organizativa, devendo ser considerada, portanto, como um indício de grande relevância no contexto da reestruturação produtiva, em que a forma de organização política e econômica ativamente representa o intento de descaracterizar a relação de emprego, submetendo os trabalhadores à precarização das condições de trabalho e ao achatamento da remuneração.

Constatamos, ainda, que a subordinação tem uma natureza de dependência pessoal, não se referindo apenas à prestação da atividade, mas ao aproveitamento da força de trabalho que não prescinde do elemento de personalidade do trabalhador, bem como ao dever de obediência desse às regras disciplinas e à sujeição, sem necessidade de mediação jurisdicional, ao poder sancionatório.

Importa ressaltar que a subordinação se constitui a partir do momento em que existe a mera possibilidade de exercício dos poderes patronais, não sendo necessário que ele seja efetivo. Assim, no contexto do trabalho na era digital, ela pode estar sugerida pela recolha e tratamento não transparente de informações relacionadas, por exemplo, ao horário e local da conexão, visto que isso pode gerar sobre os trabalhadores uma sensação de vigilância capaz de direcionar a prestação

do labor de forma tão ou mais eficiente que as ordens e sanções diretamente dadas e aplicadas.

Além disso, a subordinação tem uma componente organizacional, expressamente reconhecida em lei, mas também verificável a partir de uma série de afloramentos constantes do sistema jurídico, sendo esse elemento apto a justificar traços particulares do regime laboral, como as regras de igualdade de tratamento, a interdependência dos vínculos e o *jus variandi*, tendo em vista que a inserção de um trabalhador em uma organização que lhe é externa acaba por implicar uma relação hierarquizada, em que os interesses de gestão conformam a atividade desenvolvida.

Nesse contexto, também verificamos que a *ajenidad*, elemento de carácter objetivo que tem centralidade na qualificação dos vínculos no direito espanhol, em suas 05 dimensões ou teorias explicativas (*ajenidad* nos riscos, nos meios de produção ou titularidade da organização, nos frutos, na utilidade patrimonial ou no mercado), em que pese não possa substituir a subordinação como elemento central no processo de classificação das relações, com ela se relaciona, visto que sua presença acaba por afastar o trabalhador de uma situação de verdadeira autonomia, devendo ser levada em consideração na aplicação do método indiciário.

Com tais premissas dogmáticas em mente, pudemos analisar a correta qualificação do trabalho realizado por plataformas do modelo Uber, buscando verificar os indícios de subordinação e de autonomia de maneira dinâmica e global, de forma a entender como a realidade concreta se relaciona como manifestação das categorias estruturantes dos tipos.

Inicialmente, constatamos que, apesar de a propriedade dos instrumentos de trabalho pelo trabalhador ser um dos indícios clássicos de presença de subordinação, essa característica tem pouca relevância no modelo do trabalho por plataformas, em que as empresas tentam ao máximo exteriorizar seus gastos para maximizar os lucros. Além disso, é preciso levar em consideração que os instrumentos materiais como carros e *smartphones*, não são, necessariamente, aqueles mais relevantes para o desenvolvimento do trabalho, visto que o *software*, bem imaterial, pode ser mais central do que aqueles.

A propriedade dos instrumentos imateriais também é um indício de subordinação sob o prisma da dependência técnica, visto que, por não terem acesso ao funcionamento dos algoritmos e da inteligência artificial, os trabalhadores são colocados em uma posição com alto potencial de condicionamento de suas condutas por parte das empresas-aplicativo.

Questionamos, ainda, se a possibilidade de prestar trabalho para mais de uma plataforma e a taxa de rateio dos valores pagos pelos clientes poderiam apontar no sentido da autonomia. Verificamos, porém, que não há qualquer restrição no sistema nacional ao pluriemprego e que, mesmo que a maior parte dos rendimentos seja revertida em favor do trabalhador, a precificação das tarefas cabe à plataforma, a qual estabelece, também de forma unilateral, a taxa de rateio. Evidencia-se, assim, uma engenhosa forma de dependência econômica, em que a pretensa liberdade dos trabalhadores em produzir riqueza é previamente limitada pelo controle econômico do algoritmo, que corresponde a uma forma de assalariamento por tarefa.

Constatamos, ainda, que, apesar de as plataformas de trabalho parecerem ser tolerantes em relação à conformação dos horários de trabalho e da recusa de tarefas, elas possuem uma grande capacidade de coletar e processar as informações e dados acerca dos trabalhadores e do trabalho, disso se utilizando para, por meio dos algoritmos, encontrar o equilíbrio em um estado de dependência potencial que não precisa, necessariamente, se manifestar em atos de autoridade ou direção específicos, mas que o faz quando preciso para salvaguardar os interesses empresariais, aplicando incentivos (prêmios), sanções e outras técnicas de engenharia comportamental diretas e indiretas.

Além disso, o poder disciplinar tem uma grande relevância no modelo de negócios: regras de comunidade, recomendações das plataformas, sistema de avaliações (que não é feito em prol dos clientes, mas das empresas) e sanções dele decorrentes apontam no sentido do amplo exercício daquele poder por parte das plataformas do modelo analisado.

Por fim, verificamos que as empresas-aplicativo não são meras fornecedoras de um serviço de intermediação típico da sociedade da informação, mas efetivas

fornecedoras da atividade laborativa desempenhada pelos trabalhadores, que não atuam diretamente em favor dos clientes das plataformas, mas inseridos na organização das plataformas, em um contexto que cerceia sua liberdade e autonomia, condicionada por uma estrutura que lhes é alheia, favorecendo o exercício dos poderes patronais.

Desse modo, podemos concluir que o trabalho desempenhado em plataformas como a Uber e semelhantes se caracteriza pela efetiva existência de subordinação, o que implica a necessidade de uma regulamentação baseada na estrutura dogmática e nos princípios inerentes ao direito do trabalho. A tutela mais adequada, no entanto, não deve ser a imposição monolítica do regime geral dos trabalhadores subordinados, mas a criação de um contrato de trabalho especial que permita equilibrar os novos arranjos e modelos produtivos e econômicos com a particular forma através da qual se manifesta a subordinação.

No caso português, a atividade legislativa acerca do trabalho por plataformas se iniciou com a Lei n. 45/2018, restrita à atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica. Trata-se de uma lei cuja preocupação se centrou em questões de concorrência - aproximando o TVDE da atividade dos taxistas - e de consumo, garantindo a aplicação da legislação de proteção aos consumidores. Destacou-se, na matéria trabalhista, no entanto, por introduzir a figura do operador de TVDE entre o motorista e a plataforma, opção que criou um ambiente homogenizado e seguro para que as plataformas de transporte individual de passageiros exercessem sua atividade sem riscos ao modelo de negócio, mas desconsiderando as características das relações concretas e a configuração da subordinação que surge em grande parte dessas plataformas.

As discussões acerca da Agenda Internacional do Trabalho Digno, do Livro Verde do Futuro do Trabalho e da proposta de diretiva europeia acerca do trabalho em plataformas, no entanto, levaram à elaboração de um novo diploma normativo, que revisitou a questão do trabalho por plataformas, introduzindo uma série de regras.

Foi estabelecida uma nova presunção de laboralidade, que se utiliza de indícios mais consentâneos a forma de organização do trabalho e dos trabalhadores por plataformas, e que permite concluir que, no sistema jurídico português, há uma tendência para o reconhecimento da existência de contratos de empregos entre os trabalhadores e as plataformas do modelo Uber. Ampliou-se, porém, a possibilidade de utilização do modelo de 04 sujeitos intervenientes típico da regulamentação do TVDE, criando certa confusão e dificuldade de operacionalização da definição da entidade empregadora.

Em contrapartida, consagrou-se regra de responsabilidade subsidiária que traz maior segurança na possibilidade de satisfação não apenas dos débitos propriamente trabalhistas, mas das coimas e contribuições de caráter previdenciário.

Destacaram-se, ainda, medidas que visam garantir a correta qualificação dos vínculos, constituindo-se como contraordenação grave a falsa contratação autónoma, vedando-se ao estabelecimento de termos e condições mais desfavoráveis aos trabalhadores diretamente vinculados à plataforma em comparação com aqueles admitidos através de pessoa interposta, e determinando-se a realização de uma fiscalização geral e extraordinária acerca da adequação das plataformas à lei.

Também se reafirmou o direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho em relação às decisões tomadas por algoritmos e por inteligência artificial, conferindo-se aos empregados o direito de informação acerca dos parâmetros, critérios, regras e instruções em que se baseiam os algoritmos ou outros sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões sobre o acesso e a manutenção do emprego, assim como as condições de trabalho, incluindo a elaboração de perfis e o controle da atividade profissional, aumentando a transparência e a previsibilidade nas relações empregatícias.

O direito a essas informações, bem como o de consulta, também foram inseridos na esfera coletiva, o que vem para contribuir no exercício das funções de fiscalização, representação e controle, permitindo que os trabalhadores, coletivamente organizados, exerçam um papel na definição dos rumos empresariais

e estejam adequadamente subsidiados para o processo de adequação setorial negociada por meio da contratação coletiva.

As maiores lacunas, porém, se encontram na questão do regime, tendo em vista que a nova redação do Código de Trabalho prevê a aplicação ao emprego por meio de plataformas digitais de suas regras que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada, nomeadamente o disposto em matéria de acidentes de trabalho, cessação do contrato, proibição do despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação, sem, contudo, especificar os critérios por meio dos quais será considerada essa compatibilização.

Desse modo, considerando que o direito do trabalho tem uma função limitadora que impõe restrições à autonomia privada individual para proteger o trabalhador, sem descuidar do fornecimento de instrumentos jurídicos ao empregador para a gestão da sua organização, é preciso encontrar critérios para equilibrar o reconhecimento da possibilidade de novos arranjos econômicos com a tutela juslaboral adequada, o que não foi fornecido pela lei.

Resta pouco claro, assim, como serão operacionalizadas questões como as dos tempos de trabalho e de descanso, da adequação do regime remuneratório, da repartição dos valores pagos pelas tarefas, dos gastos com instrumentos de trabalho. Também não foi priorizada a adequação dos procedimentos disciplinares no contexto de decisões tomadas por meio de algoritmos e inteligência artificial, e deixou-se de reforçar importantes regras relativas à dimensão coletiva do trabalho, nomeadamente no que diz respeito à reunião dos trabalhadores, à informação, à comunicação sindical e à repressão a condutas antissindicais.

Assim, concluímos que, apesar de significativos avanços, o regime jurídico estabelecido em Portugal acerca do trabalho subordinado em plataformas fez significativos avanços, mas que o Direito do Trabalho tem suficiente flexibilidade e maleabilidade para fazer frente a tais desafios, o que exigirá uma cuidadosa atividade por parte dos julgadores, legisladores e atores sociais.

BIBLIOGRAFIA

ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Uberização: a era do trabalhador just-in-time* in *Estudos Avançados*. USP: 2020, 34(98). Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>. Acesso em 18/08/2023.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. *Uberização do Trabalho: a subsunção real da viração*. Site Passapalavra/ Blog da Boitempo: 2017.

ALONSO, Diego Álvarez. *Assessing the employment status of digital platform workers: renewed approach, new indicators and recent judgments* in RAMALHO, Maria do Rosário Palma; CARVALHO, Catarina de Oliveira; VICENTE, Joana Nunes (coordenação), *Trabalho na era digital: Que direito? - Estudos APODIT 9*, 261-284. AAFDL: 2022.

AMADO, João Leal. *As plataformas digitais e o novo artigo 12-A do Código do Trabalho Português: Empreendendo ou Trabalhando* in *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, vol. 89, no 2, p. 294-312. TST: 2023

ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. *Os sentidos do trabalho*. Boitempo: 2009.

ANTUNES, Ricardo Luis Coltro. *O privilégio da servidão – O novo proletariado de serviços na era digital*. Boitempo: 2018.

BARBOSA, Inês. *Geração à Rasca: Crise(s), Precariedade e Futuro*. IS-UP: 2020

BOLT. *General Terms for drivers* (versão para europa). Disponível em <https://bolt.eu/en/legal/terms-for-drivers/>. Acesso em 04/12/2023

BOLT FOOD. *General Terms to Bolt Food delivery service with the Courier (Versão de 15/04/2020)*. Disponível em <https://food.bolt.eu/static/bolt_courier_tc_en-894c2a3b189d305009e064ec3e6306cb.pdf>. Acesso em 04/12/2023.

CAETANO, Cristina Moreira. *Estudo sobre os mecanismos de combate à utilização indevida do contrato de prestação de serviço em relações de trabalho subordinado (dissertação)*. IPL: 2016

CAMPOS LIMA, Maria da Paz. *Cadernos do Observatório nº 8 - O desmantelamento do regime de negociação coletiva em Portugal, os desafios e as alternativas*. Observatório Sobre Crises e alternativas: 2016.

CARDOSO, Francisco Gaspar. *Contrato de Trabalho – Da Subordinação Jurídica à Alienabilidade. O caso do teletrabalho* [dissertação]. ISCT-IUL: 2020

Carta encíclica Resum No varum. Disponível em https://www.vatican.va/content/leo-xiii/pt/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html. Acesso em 15/06/2023.

CARMELYNK, G. H. *Le contrat de travail dans le droit des pays membres de la C.E.C.A (rapport de synthèse)* in *Le contrat de Travail dans le droit des pays membres de la C.E.C.A*. C.E.C.A: 1965

CARMEIRO, Laila Leite; MEDEIROS Giulia Tescari; ARAÚJO, Irlan Souza; ABBAS, Marian Assolin Abou. *Demandas e Recursos no Trabalho Mediado por plataformas digitais: Uma revisão de escopo de Literatura* in *Revista Organizações & Sociedade*, 30 (104), p. 113-144 . UFBA: 2023

CARVALHO, Jorge Morais. *O contrato de transporte em veículo descaracterizado (Uber, Cafiby, Taxify)* in *Revista de Direito Comercial*, edição 2018, 1191-1224.

Disponível em <<https://static1.squarespace.com/static/58596f8a29687fe710cf45cd/t5bb1d5ccb208fcf0a2b5c7f7/1538381263390/2018-24.pdf>>. Acesso em 12/12/2023

CASILLI, Antônio. *Da classe virtual aos trabalhadores do clique: a transformação do trabalho em serviço na era das plataformas digitais in MATRIZES*, vol. 14, n. 1, 13-21 USP: 2021. Disponível em <<https://doi.org/10.11606/issn.1982-8160.v14i1p13-21>>. Acesso em 28/08/2023.

CASTELLS, Manuel. *A Sociedade em rede – Volume I*. Paz e Terra: 2013.

COUTINHO, Raianne Liberal. *A subordinação algorítmica no arquétipo uber: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista* (dissertação). UNB: 2021

CRUZ; Ana Carolina Agosti Alvares. *Uma reflexão sobre os vícios de consentimento – erro e dolo – e a manifestação da vontade na era do algoritmos, numa perspectiva luso-brasileira* (dissertação). FDUL: 2019.

DE STEFANO, Valerio, *The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection*. OIT: 2016.

DUARTE, Rui Pinto. *Tipicidade e Atipicidade dos Contratos*. Almedina: 2000

DUTRA, Renata Queiroz. COUTINHO, Raianne Liberal. Aceleração Social, uberização e pandemia: quem precisa do direito do Trabalho. *Revista de Direito da Universidade de Brasília*, v. 4, n. 2, p. 198–223, UNB: 2020. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/revistadedireitounb/article/view/32353>. Acesso em: 03/06/202.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. LTR: 2024.

DOMÍNGUEZ, Àngel Arias. *LA REHABILITACIÓN DE LA AJENIDAD COMO CRITERIO DETERMINANTE DE LA LABORALIZACIÓN DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS* in *Revista Jurídica del Trabajo* n. 2, v.6, p. 147–187. RJT: 2021. Disponível em <<http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/115>>. Acesso em 07/08/2023

EAPN. *Da Agenda do Trabalho Digno à Lei nº 12/2023*. EAPN Portugal, 2023. Disponível em https://www.eapn.pt/wp-content/uploads/2023/06/Em-analise_n-41_2023-Trabalho-Digno-v14-06-2023.pdf. Acesso em 01/12/2023.

EUROFOUND. *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Publications Office of the European Union: 2018

FALCÃO, David. *Lições de Direito do Trabalho*. Almedina: 2023.

FAJARDO, Andrés Eduardo Fassioli. *Plataformas Digitales de la Gig Economy y su impacto en las relaciones laborales en el Perú: Definiendo la presencia de la subordinación y la ajenidad*. URP: 2022.

FERNANDES, António Monteiro. *Direito do Trabalho*. Almedina: 2023.

FERNANDES, António Monteiro. *Emprego na era digital: um novo conceito de trabalhador* in RAMALHO, Maria do Rosário Palma; CARVALHO, Catarina de Oliveira; VICENTE, Joana Nunes (coordenação), *Trabalho na era digital: Que direito? - Estudos APODIT 9*, 239-246, AAFDL: 2022

FRANCO, David Silva. *A materialização do valor entre plataformas digitais, gestão algorítmica e trabalhadores nas redes do capital (Tese)*. UFMG: 2020.

GASPAR, Danilo Gonçalves. *A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial (dissertação)*. UFBA: 2011.

GIRARDELLO, Juliana Pedro. *Trabalho via plataformas on demand: disrupção, alternativas jurídicas e uma prospecção do futuro do direito labora da espécie (dissertação)*. FDUL: 2022.

GOMES, Júlio Manuel Vieira. *Direito do Trabalho, Volume I – Relações Individuais de Trabalho*. Coimbra Editora: 2007.

GRAGLIA, Marcelo Augusto Vieira. *As Novas Tecnologias e os Mecanismos de Impacto no Trabalho (Tese)*. PUC/SP: 2018

KODJA, Claudia Chueri. *Crise econômica ao final do século XX – 1970 A 2000: Advento de uma nova organização social e financeira (Tese)*. USP: 2009

JORGE, Camila; BARCELOS, Débora de Jesus Rezende; TEODORO, Maria Cecília Máximo. *Do panóptico ao neuromarketing: manipulação e controle dos trabalhadores pela empresa Uber in Revista Direitos Culturais, 16(40), 25-44*. Santo Ângelo: 2021. Disponível em <<https://san.uri.br/revistas/index.php/direitosculturais/article/view/414>>. Acesso em 01/06/2023

LEITÃO, Luis Manuel Teles de Menezes. *Direito do Trabalho*. Almedina: 2023.

LEITE, Jorge do Carmo da Silva. *Direito do Trabalho - Notas sumárias*. FDUP/CIJE: 2016. Disponível em https://sigarra.up.pt/fdup/pt/web_gessi_docs.download_file?p_name=F937041869/licoes_jleite.pdf. Acesso em 16/06/2023

LEITE, Jorge do Carmo da Silva; COSTA, Hermes Augusto; SILVA; CARVALHO DA SILVA, Manuel e ALMEIDA, João Ramos. *Austeridade, reformas laborais e desvalorização do trabalho* in *A anatomia da Crise: Identificar os problemas para construir as alternativas. 1º Relatório, preliminar, do Observatório sobre Crises e Alternativas*, p-108-160, Observatório Sobre Crises e alternativas: 2013.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. *Neuromarketing e sedução dos trabalhadores: o caso Uber*. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota (org.) *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. ESMPU, 2020.

LIMA, Bianca Gonçalves Santos. *Relação Capital-trabalho: A exploração da força de trabalho na economia de compartilhamento (dissertação)*. UFS: 2021

LOUREIRO, Uriel Paranhos; FONSECA, Bruno Gomes Borges. *Crowdwork e o trabalho on demand: A morfologia do trabalho no início do século XXI* in *Argumenta Journal Law*, n. 32, p. 175-190. UENP: 2020.

MACHADO, Sidnei. *A subordinação jurídica na relação de trabalho – Uma perspectiva reconstrutivista*. UFPR: 2003

MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. Almedina: 2022.

MARTINEZ, Pedro Romano. *Trabalho subordinado e Trabalho Autônomo* in MARTINEZ, Pedro Romano (coord.). *Estudos do Instituto de Direito do Trabalho*, I, 271-293. Coimbra: 2001.

MARTINS, Raphael. . *Uber exclui motoristas por cancelamento constante de corridas*. G1: 2021. Disponível em <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/09/24/uber-exclui-mais-de-15-mil->

[motoristas-por-cancelamento-constante-de-corridas-diz-associação.ghtml](#)>. Acesso em 04/12/2023.

MATEUS, Augusto Carlos Serra Ventura. *25 de Abril, Transição Política e Crise econômica: Que desafios dez anos depois?* in *Revista Crítica de Ciências Sociais*, nº 15/16/17, p.281-300. CES: 1985, p.281-284.

MATTIUZZO, Marcela; MENDES, Laura Schertel. *Discriminação algorítmica: conceito, fundamento legal e tipologia* in *Proteção de dados e inteligência artificial: perspectivas éticas e regulatórias*, v. 16, n. 90, p. 39-64,. RDU: 2019

MAYNART, Leonardo de Abreu. *Fake news como mentira organizada: uma análise a partir de Hannah Arendt* (Relatório). FDUL: 2022

MAYNART, Leonardo de Abreu. *Trabalho na era digital – Novos e Velhos indícios de Subordinação* (Relatório). FDUL: 2022.

MOREIRA, Teresa Coelho. *A Privacidade dos Trabalhadores e as Novas Tecnologias de Informação: Contributo para um Estudo dos Limites do Poder de Controlo Electrónico do Empregador*. Almedina: 2010.

MOREIRA, Tereza Coelho. *Direito do Trabalho na era digital*. Almedina: 2023.

MOREIRA, Teresa Coelho; GONÇALVES, Marco Carvalho. *Presunção de Contrato de Trabalho no âmbito de Plataforma Digital: alguns aspetos materiais e processuais* in *“As palavras Necessárias” – Estudos em comemoração dos 30 anos da Escola de Direito por ocasião do centenário de Francisco Salgado Zenha*, volume II, p. 381-401. UMINHO: 2023, p. 398.

MOREIRA, Teresa Coelho; AMADO, João Leal. *A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrónica: sujeitos, relações e presunções* in

Labour & Law Issues, vol. 5, n. 1, 48-79. Unibo: 2019. Disponível em <<https://labourlaw.unibo.it/>>. Acesso em 13/12/2023.

NIETO, Juan Manuel. *DEPENDENCIA LABORAL: AJENIDAD, VULNERABILIDAD Y AUTONOMÍA PARA UNA NECESARIA REDEFINICIÓN TEÓRICA* in *Teoria Jurídica Contemporânea* v. 6. UFRJ: 2021. Disponível em <<https://revistas3.tic.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/e41879/24132>> Acesso em 04/05/2023.

NUNES, Cláudio Pedrosa. *Novo direito tutelar do trabalho – Subordinação Jurídica em crise*. Juruá Editorial: 2019

OECD. *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*, OECD Publishing: 2019.

OIT. *As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital*. OIT: 2020.

OIT, *Decente work and the 2030 agenda for sustainable development*. Department of Communication and Public Information: 2017. Disponível em <https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436923.pdf>. Acesso em 01/12/2023

OIT. *Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho: Do compromisso à ação* (Relatório). CIT: 2012. Disponível em https://cite.gov.pt/documents/14333/193238/Relat_VI_101a_Sessao.pdf/f110a510-6a09-4cef-9808-bd916a72aa01. Acesso em 12/05/2023

OIT, *Trabalho Digno*. Disponível em <<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang—en/index.htm>>. Acesso em 14/12/2023.

OIT, *Trabalho Digno em Portugal 2008-19: da crise à recuperação*. OIT: 2018

OIT. *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. OIT: 2021

AVILÉS, Antonio Ojeda. *Ajenidad, dependencia o control: la causa del contrato in Derecho PUCP* (60),375-402. PUCP: 2007.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *A subordinação Jurídica no Direito do Trabalho in Enciclopédia Jurídica da PUC – Tomo Direito do Trabalho e Processo do Trabalho*. Edição 1. PUC: 2020. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/374/edicao-1/a-subordinacao-juridica-no-direito-do-trabalho>. Acesso em 05/06/2022.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *Dependência econômica e plataformas de trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais in Revista do programa de pós graduação em direito da UFBA*, vol. 31, n. 1, 33-76. UFBA: 2021. Disponível em <<https://periodicos.ufba.br/index.php/rppgd/article/view/45523/24983>>. Acesso em 28-08-2023.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *O salário por peça e a dependência econômica nas plataformas digitais de trabalho*. in RAMALHO, Maria do Rosário Palma; CARVALHO, Catarina de Oliveira; VICENTE, Joana Nunes (coordenação), *Trabalho na era digital: Que direito? - Estudos APODIT 9*, 359-377, AAFDL: 2022.

PARLAMENTO EUROPEU. *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*, Policy Department A: Economic and Scientific Policy: 2017, p. 47-50.

PARREIRA, Isabel Ribeiro. *Do tipo legal do contrato de trabalho – Características, tipos e subtipos, elementos, critério, índices, métodos de aplicação e qualificação (Dissertação)*. FDUL: 2001

PARTH, Shalini; DHARMA, Bathini. *Microtargeting control: explicating algorithmic control and nudges in platform-mediated cab driving in India in New Technology, Work and Employment* v. 36, n. 1 (2021) 74-93. Disponível em <[Microtargeting control: Explicating algorithmic control and nudges in platform-mediated cab driving in India - Parth - 2021 - New Technology, Work and Employment - Wiley Online Library](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/ntwe.12544)>. Acesso em 29/11/2023.

PEREIRA, António Garcia. *As lições do grande Mestre Alonso Olea – A atualidade do conceito de alienidade no século XX Um prólogo indispensável*. Lisboa: 2003. Disponível em <<https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/getFile.do?method=getFile&fileId=998010>>. Acesso em 01/11/2003.

PORTUGAL. Livro Verde sobre o futuro do trabalho. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/downloadficheiros/ficheiro.aspx?v0%3d3dBQAAAB2bLCAAAAAAABAAzNLQwMQMAqSscT AUAAAA%3d>. Acessado em 30/01/2023.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Autonomia, subordinação jurídica e dependência econômica no trabalho em plataformas digitais (breves reflexões) in RAMALHO, Maria do Rosário Palma; CARVALHO, Catarina de Oliveira; VICENTE, Joana Nunes (coordenação), Trabalho na era digital: Que direito? - Estudos APODIT* 9, 317-323, AAFDL: 2022

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Da Autonomia dogmática do direito do trabalho*. Almedina: 2000.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Delimitação do contrato de trabalho e presunção de laboralidade no novo código de trabalho – Breves notas in Trabalho subordinado e Trabalho autônomo: Presunção legal e Método Indiciário*, p.55-74. CEJ: 2016

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho. Parte I - Dogmática geral*. Almedina: 2020.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais*. Almedina: 2023

REBELO, Gloria. *Transição digital e o teletrabalho in REBELO, Gloria. O Trabalho na Era digital – Estudos Laborais (35-41)*. Almedina: 2021

RIBEIRO, Hugo Alves Silva; BERARDINELLI, Leonardo Moay Alves; EVA, Nathane Santos: *Transporte para complementação de Renda*. 21º Congresso Brasileiro de Transporte e trânsito: 2017. Disponível em <[https://www.researchgate.net/publication/326160920_Uber_transporte_para_compl ementacao_de_renda](https://www.researchgate.net/publication/326160920_Uber_transporte_para_complementacao_de_renda)>. Acesso em 09/08/2023.

ROCHA, Cláudio Jannotti; SILVA, Thais Borges. *O Uberizado, a subordinação e a liberdade: reflexões fundamentais para o direito do Trabalho in Revista Jurídica Luso-Brasileira, ano 7, nº 6, 289-419*, CIDP: 2021, p. 409.

ROSA, Hartmut. *Aceleración social: consecuencias éticas y políticas de una sociedade de alta velocidade desincronizada. Persona y Sociedad*, v .25, n. 1, p. 09-49. UAH: 2011. Disponível em <<https://personaysociedad.uahurtado.cl/index.php/ps/article/view/204>>. Acesso em 03/06/2023

SANTANA FILHO, José. *A PROTEÇÃO DO TRABALHO DECENTE NAS PLATAFORMAS DIGITAIS: caminhos para a garantia da efetividade dos direitos humanos e fundamentais*. UFS: 2023, p. 20.

SAES, Flávio Azevedo Marques; SAES, Alexandre Macchione. *História econômica Geral*. Saraiva: 2013

SCHEIBER, Noam. "How Uber uses psychological tricks to push its drivers' buttons." in MARTIN, Kirsten (org). *Ethics of data and analytics*, 362-371,. Auerbach Publications, 2022

SCHWAB, Klaus Martin. *A quarta revolução industrial*. Levoir: 2017

SILVA, Catarina Marques; MENDONÇA, Jorge Ribeiro. *Plataformas digitais nas vestes de empregador: os desafios da "uberização" do trabalho* in *Revista internacional de direito do trabalho*. Ano I, n., p.301-338. IDT: 2021.

SOLDERA, Ricardo Antônio. *O Imperialismo e a Era de Ouro do Capitalismo*, In: *Anais do 7ª Conferência Internacional de História de Empresas e IX Encontro de Pós Graduação em História Econômica*. USP/ABPHE: 2019.

SUPIOR, Alain. *Para além do emprego: Os caminhos de uma verdadeira reforma do direito do trabalho* in *Revista Direito das Relações Sociais E Trabalhistas*,v. 4, n. 3, p. 17–52, UDF:2019.

SUPIOT, Alain (relator geral). *Transformation of labour and future of labour law in Europe – Final Report*. European Comission: 1999

UBER. *Orientações da Comunidade (Versão de 03/04/2023)*. Disponível em <<https://www.uber.com/legal/en/document/?name=general-community-guidelines&country=portugal&lang=pt-pt>>. Acesso em 01/12/2023.

UBER. *Como ser motorista ou parceiro da Uber (Versão de 25/02/2020)*. Disponível em <<https://www.uber.com/pt/blog/como-ser-motorista-ou-parceiro-da-uber/>>. Acesso em 04/12/2023.

VÁZQUEZ, Yolanda Maneiro. *Case law of the court of justice regard to the plataform economy: the case of Uber* in R RAMALHO, Maria do Rosário Palma; CARVALHO, Catarina de Oliveira; VICENTE, Joana Nunes (coordenação), *Trabalho na era digital: Que direito? - Estudos APODIT 9, 405-425, AAFDL: 2022.*

VALENTINI, Rômulo Soares. *Julgamento por computadores? As novas possibilidades da juscibernética no século XXI e suas implicações para o futuro do direito e do trabalho dos juristas*. UFMG: 2017

VENTURA, Raul Jorge Rodrigues. *Teoria da Relação Jurídica de Trabalho*. Imprensa Portuguesa: 1994

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo; MARTINS, Pedro Furtado; CARVALHO, António Nunes; VASCONCELOS, Joana. *Manual de direito do Trabalho*, Rei dos Livros: 2020, p. 310.

ZANATTA, Eunice Maria Franco. *Trabalho por conta alheia em plataformas digitais: a ajemidad como elemento na classificação do trabalho de transporte de pessoas e de entregas*. RTM: 2022.

Índice

RESUMO.....	8
SIGLAS E ABREVIACÕES.....	10
1. INTRODUÇÃO.....	5
2. REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA, REVOLUÇÃO 4.0 E TRABALHO POR PLATAFORMAS: ENTENDENDO O MODELO UBER.....	8
2.1 Notas introdutórias: a permeabilidade do direito do trabalho e a importância de compreensão dos fenômenos políticos, econômicos e sociais na pesquisa juslaboral.....	8
2.2 Crise estrutural, declínio do <i>welfare state</i> e neoliberalismo: a reestruturação produtiva dos anos 70.....	11
2.3 A Revolução 4.0 como fator de aceleração das transformações no mundo do trabalho.....	21
2.4 Economia de compartilhamento, economia de biscoitos e trabalho por plataformas.....	27
2.5 Breve nota: A Pandemia do COVID-19 e o impulso às novas tecnologias e à plataformização do trabalho.....	32
2.6 Contextualizando e sintetizando o modelo Uber.....	33
3. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA: A CHAVE PARA O PROBLEMA DO ENQUADRAMENTO.....	36
3.1 Metodologias de verificação da existência de subordinação.....	38
3.1.1 Método subsuntivo.....	39
3.1.2 Método Tipológico clássico.....	40
3.1.3 Método Indiciário, tipológico-indiciário ou tipológico funcional.....	42
3.2 Reestruturação produtiva e a alteração nas formas de trabalho: o método indiciário em crise?.....	49
3.3 Reforço dogmática da subordinação.....	54
3.3.1 Subordinação e dependência técnica.....	54
3.3.2 Subordinação e dependência econômica.....	56
3.3.3 Subordinação como elemento subjetivo da situação laboral: dependência pessoal.....	60
3.3.4 Caráter potencial e graduação da subordinação.....	65
3.3.5 Componente organizacional da subordinação.....	67
3.3.6 Subordinação e ajenidad.....	70
4. A GESTÃO DO TRABALHO NO MODELO UBER E SUA REGULAMENTAÇÃO LEGAL: DESAFIOS ENTRE INDÍCIOS DE SUBORDINAÇÃO E DE AUTONOMIA.....	80
4.1 Aplicando o método tipológico-funcional às plataformas do modelo Uber. .	80
4.1.1 A propriedade dos instrumentos de trabalho: bens materiais, imateriais e dependência técnica.....	81
4.1.2 A dependência econômica: pluralidade de vínculos, distribuição de ganhos e assalariamento por tarefa.....	84
4.1.3 A liberdade de gestão dos horários e a possibilidade de recusa de tarefas: meios indiretos de controle e potencialidade do exercício dos poderes patronais.....	88

4.1.4 Os padrões de conduta e as sanções: face disciplinar do trabalho por plataformas.....	93
4.1.5 A natureza do serviço prestado pelas plataformas e a inserção do trabalhador: ajenidad e componente organizacional.....	97
4.1.6 Conclusão: o trabalho uberizado como trabalho subordinado e a necessidade de um contrato de trabalho especial.....	101
4.2 O regime legal do trabalho por plataformas em Portugal: do TVDE à Agenda do Trabalho Digno, uma história de erros e acertos.....	104
4.2.1 Do vácuo legislativo à Lei do TVDE: sujeitos intervenientes e presunção de laboralidade.....	104
4.2.2 Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho, Agenda Internacional do Trabalho Digno e proposta de Diretiva europeia.....	109
4.2.3 A Lei nº 13/2023 – A Agenda do Trabalho Digno em Portugal.....	114
4.2.3.1 Presunção de Laboralidade para o trabalho em plataformas e regras para garantia da correta qualificação dos vínculos.....	114
4.2.3.2 Regras relativas à gestão algorítmica e ao uso de inteligência artificial.....	122
4.2.3.2 A problema da adequação do regime laboral ao contrato de trabalho nas plataformas.....	126
5. CONCLUSÃO.....	130
BIBLIOGRAFIA.....	139