



**FACULDADE DE DIREITO**  
UNIVERSIDADE DE LISBOA

MESTRADO EM CIÊNCIAS JURÍDICAS  
Especialidade em Direito Laboral

Dissertação de Mestrado em Direito Laboral  
Orientador: Professor Doutor Pedro Manuel Almeida Madeira Brito

**Trabalho via plataformas *on demand*:  
disrupção, alternativas jurídicas  
e uma prospecção do futuro do direito laboral da espécie**

Mestrando: Juliano Pedro Girardello  
Número de aluno: 61850

Fevereiro de 2022

“Tudo está ao alcance do homem e tudo lhe escapa, em virtude de sua covardia...  
O que o homem mais teme, acima de tudo? O que for capaz de mudar-lhe os hábitos:  
eis o que mais o apavora...”  
*F. Dostoievsky (Crime e Castigo)*

## ÍNDICE

<i>Resumo/Palavra-Chave - Abstract/Key words</i>	5
<b>INTRODUÇÃO</b>	6
<b><u>CAPÍTULO I - A evolução da regulamentação das relações de trabalho com enfoque na subordinação jurídica</u></b>	11
<b>1. DO CAPITALISMO PRIMITIVO ATÉ A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E A CHEGADA DO DIREITO DO TRABALHO, COM O CAPITALISMO PESADO MODERNO.</b>	12
<b>2. DA SEGUNDA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL (DO CAPITALISMO PESADO E DIREITO SÓLIDO) À TERCEIRA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL (DO CAPITALISMO LEVE E DIREITO LÍQUIDO).</b>	18
2.1 - PRIMÓRDIOS DA IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADO SUBORDINADO E SURGIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA PARA O EMPREGADO DOS MODELOS TAYLORISTA E FORDISTA.	18
2.2 - CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA OBJETIVA INDIVIDUALIZADORA DO CONTRATO DE TRABALHO	22
2.3 - PRESSUPOSTOS PARA A CRIAÇÃO DA LEGISLAÇÃO LABORAL	28
<b>3. A TERCEIRA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL. TECNOLOGIA, GLOBALIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO. MODERNIDADE, CAPITALISMO E DIREITO LÍQUIDOS.</b>	31
3.1 – DA PASSAGEM DO CAPITALISMO PESADO AO CAPITALISMO LEVE	31
3.2 - A RELATIVIZAÇÃO DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA	35
3.2.a- <i>Subordinação jurídica objetiva</i>	38
3.2.b- <i>Subordinação jurídica estrutural</i>	40
3.2.c- <i>Subordinação jurídica integrativa</i>	42
3.2.d- <i>Subordinação jurídica reticular</i>	43
3.2.e- <i>Subordinação jurídica potencial</i>	44
3.3 – DO PÊNDULO DA EXPANSÃO À PARCIAL RETRAÇÃO DO CONCEITO	46
<b>4. A ERA DIGITAL. QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O CAPITALISMO DE PLATAFORMA OU TECNOLÓGICO</b>	51
4.1 - A 4ª REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O CAPITALISMO DE PLATAFORMAS	51
4.2 - DINÂMICA DO TRABALHO INTERMEDIADO POR PLATAFORMAS	55
4.3 - A MUDANÇA DE PARADIGMA DO TRABALHO NOS TEMPOS TECNOLÓGICOS	59
4.4 – A CRISE PANDÊMICA DA COVID-19 COMO FATOR DE ACELERAÇÃO DE MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO	64
<b><u>CAPÍTULO II – Os caminhos para o direito laboral do amanhã</u></b>	68
<b>1. CONSTATAÇÃO DA NECESSIDADE DE SE REFORMATAR O DIREITO DO TRABALHO CLÁSSICO A PARTIR DO LABOR EM PLATAFORMAS</b>	69
1.1- AMPLIAÇÃO DO OBJETO DO DIREITO DO TRABALHO	71
1.1.a- <i>O Relatório Supiot</i>	73
1.1.b- <i>A parassubordinação italiana</i>	76
1.1.c- <i>A refundação do critério da dependência econômica</i>	79
1.2- AMPLIAÇÃO DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA FRENTE AO TRABALHO POR PLATAFORMAS	82
1.2.a- <i>A precarização como fundamento para a ampliação do conceito de subordinação jurídica para alcançar o trabalhador via plataformas</i>	84

1.2.b- <i>Fundamentos jurídicos para a ampliação do conceito de subordinação jurídica para o trabalho via plataformas 'on demand'. O trabalhador como empregado</i>	88
2. <b>CRÍTICA À VISÃO EXPANSIONISTA DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA PARA AS RELAÇÕES DE TRABALHO PLATFORMIZADO <i>ON DEMAND</i></b>	96
3. <b>OBSERVAÇÕES SOBRE O DILEMA DA CAPTURA REGULATÓRIA DO TRABALHO PLATAFORMIZADO</b>	109
<b><u>CAPÍTULO III – Uma análise do labor em plataformas <i>on demand</i> em alguns países de economia central e ainda no Brasil e em Portugal</u></b>	114
1. <b>ESPANHA</b>	115
2. <b>REINO UNIDO</b>	119
3. <b>ITÁLIA</b>	122
4. <b>FRANÇA</b>	127
5. <b>ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA</b>	130
6. <b>A SITUAÇÃO DO TRABALHO VIA PLATAFORMAS <i>ON DEMAND</i> NO BRASIL</b>	133
7. <b>A SITUAÇÃO DO TRABALHO VIA PLATAFORMAS <i>ON DEMAND</i> EM PORTUGAL</b>	141
<b><u>CAPÍTULO IV – Um formato regulatório adequado e próprio para as relações de trabalho no capitalismo de plataforma <i>on demand</i></u></b>	148
1. <b>AVALIAÇÃO A PARTIR DOS MAIS RECENTES E IMPORTANTES RELATÓRIOS DE ORGANISMOS INTERNACIONAIS</b>	153
2. <b>DA NECESSIDADE DE SE REFORMATAR O MODELO DE PROTEÇÃO LABORAL VIGENTE</b>	161
3. <b>UM ESBOÇO DE IDEIAS PARA CONCRETIZAÇÃO DESSE NOVO REGIME PROTETIVO ADEQUADO</b>	170
<b>CONCLUSÕES</b>	177
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	183
<b>RELATÓRIOS, DECISÕES JUDICIAIS, LEIS E NOTÍCIAS CITADOS</b>	190

## Resumo

O estudo traz uma abordagem histórica e jurídica da subordinação jurídica nas relações de trabalho e investiga a presença dessa nas novas formas de atividades prestadas por meio de plataformas digitais *on demand*. Parte-se de uma breve noção histórica da regulação do trabalho humano e aprofunda-se no surgimento e evolução do instituto da subordinação jurídica, avaliando-se sua relativização com a globalização e fragmentação da produção ocasionadas pela terceira revolução industrial, chegando-se ao fenômeno da revolução 4.0 e suas características disruptivas, para avaliar se o instituto da subordinação jurídica pode continuar a ser visualizado nessas novas formas de prestação de trabalho humano. Ao final são trazidos os mais relevantes *leading cases* dos países de economia central e destacadas as situações atuais de Portugal e Brasil, alinhando-se conclusões dos últimos relatórios dos organismos internacionais do trabalho acerca do tema e apontando um caminho que parece ser o mais viável para o futuro da regulação dessas relações plataformizadas.

## Palavras-chave

Direito do Trabalho. Uberização do trabalho. A subordinação jurídica no trabalho em plataformas digitais *on demand*. Trabalho digital e o futuro do direito.

## Abstract

The study brings a historical and legal approach to legal subordination in labor relations and investigates its presence in new forms of activities provided through digital platforms on demand. It starts with a brief historical notion of the regulation of human labor and delves into the emergence and evolution of the institute of legal subordination, evaluating its relativization with the globalization and fragmentation of production caused by the third industrial revolution, arriving at the phenomenon of revolution 4.0 and its disruptive characteristics, to assess whether the institute of legal subordination can continue to be seen in these new forms of human labor. At the end, the most relevant leading cases from the central economy countries are brought up and the current situations of Portugal and Brazil are highlighted, aligning conclusions of the latest reports of international labor organizations on the subject and pointing out a path that seems to be the most viable for the future of regulation of these platform relationships.

## Key words

Labor Law. Uberization of work. Legal subordination at work on digital platforms on demand. Digital work and the future of law.

## INTRODUÇÃO

Vivemos tempos de mudanças rápidas e profundas. A sociedade passa por transformações agudas não apenas na forma do trabalho, mas na forma como nos comunicamos, na maneira que nos expressamos, nos informamos e nos divertimos. Não vivemos apenas uma nova revolução industrial ou tecnológica do mundo do trabalho, mas uma acelerada revolução evolutiva do mundo em todos os seus aspectos.

São tempos líquidos, estranhos e, em muitos sentidos, revolucionários, que ressignificam os processos produtivos e reconstróem o nosso espaço no mundo.

Neste cenário de revolução tecnológica disruptiva e suas implicações no trabalho humano está inserido, como recorte de um vasto campo a se explorar e em desenvolvimento, o tema das relações de trabalho prestadas através de plataformas de trabalho *on demand* - que foi potencializada e expandida com a crise da Covid19 -, e a problemática do enquadramento dessas novas relações nas regras existentes de proteção ao trabalho humano. Surge acirrada controvérsia entre atribuir a esses trabalhadores a condição de empregados ou autônomos, na velha dicotomia binária do direito do trabalho tradicional, ou mesmo, lhes inserir em categoria outra, como trabalhadores intermediários.

A questão de fundo a ser respondida é: qual o tratamento jurídico que essas novas relações de trabalho *plataformizado on demand* estão a merecer ou atrair?

Diante do vazio legislativo específico capaz de capturar com segurança esse novo modelo de trabalho, multiplicam-se por todo lugar, decisões judiciais sem consenso ou uniformidade e, para enfrentar a questão, a pesquisa parte da investigação da subordinação jurídica nas relações de trabalho *plataformizadas*, que é a chave de acesso às garantias trabalhistas, por se tratar do elemento definidor e identificador da existência de relação de emprego.

Mas, o objetivo deste trabalho não é apenas discutir a natureza empregatícia ou não da relação de trabalho prestada via plataformas, mas prospectar qual a melhor forma de conceder proteção jurídica a essa nova classe de trabalhadores, com onipresença digital, sendo avaliada apenas *incidenter tantum* a questão do enquadramento jurídico do trabalhador, pois a natureza dessa atividade aponta características híbridas e a linha divisória entre o vínculo empregatício e a autonomia é tênue, ou mesmo invisível.

O intuito da pesquisa pode parecer simplista, mas é sobremaneira relevante em especial para quem vivencia o debate em um cenário jurídico-legislativo binário e dual, como o brasileiro, em que o dilema consiste em atribuir a esses novos trabalhadores a proteção total, conforme defende a maior parte da doutrina brasileira, ou proteção nenhuma, sendo que, para que se possa avançar no debate há necessidade de se pesquisar cientificamente e estabelecer a premissa básica de qual é e qual será o mais adequado tratamento jurídico a ser atribuído a esses trabalhadores que se ativam através de plataformas *on demand*.

Não é mais tempo de narrativas definidas e os momentos de mudanças como o que vivemos, exigem uma cuidadosa observação da história para tomada de direção, diante do que se mostra essencial uma avaliação do passado das relações de trabalho humano e das origens do conceito de subordinação jurídica, para então poder mergulhar nos contornos, valores e aspirações da sociedade da era atual, fortemente influenciada pela tecnologia, e poder ter subsídios para concluir em um primeiro momento do trabalho, se a subordinação jurídica se faz presente nessas novas relações digitais do século XXI.

A pesquisa se propõe assim, seguindo uma linha cronológica, a fazer um breve apanhado geral sobre os modos de desenvolvimento do trabalho ao longo da história, evidenciando as mudanças na forma de tratamento do trabalho humano e dando pistas de que não estamos vivendo no momento da obra acabada, mas somos partícipes de mais um passo dessa caminhada. Devemos estar presos aos valores que informam o direito e não a um modelo que, não obstante o inegável papel histórico, parece não ser mais capaz de capturar os fenômenos surgidos com o avanço da tecnologia na sociedade.

Se aborda, de passagem, o liberalismo que marcou as relações jurídicas na primeira Revolução Industrial ao intervencionismo Estatal do “Estado do Bem-estar Social” que foi a marca da segunda Revolução Industrial e o surgimento do conceito de subordinação jurídica como elemento identificador do contrato de emprego, lastreado em características de cunho subjetivo e identificada pelos poderes de organização, direção/controle e disciplinar em um cenário de capitalismo pesado e relações sólidas.

Com o advento tecnológico aos meios de produção e com a crise financeira do início dos anos 1970, tem fim a chamada época de ouro do direito do trabalho assalariado, e presenciase a chegada da terceira revolução tecnológica, que tornou hegemônico o método descentralizado e globalizado de trabalho, flexibilizando e conseqüente desregulamentando as

relações de trabalho concebidas no modelo anteriormente vigente, que passaram a ser mais fluídas e líquidas, inseridas em um capitalismo leve, financeiro e de serviços, obrigando a subordinação jurídica a deslocar seu pilar de incidência do elemento subjetivo para o objetivo (e suas variantes), ganhando relevância a inserção do trabalhador na cadeia produtiva, visando continuar aplicando a legislação trabalhista, inicialmente idealizada para o operário da era industrial, à um maior número de trabalhadores.

Por fim e, seguindo a linha do tempo, se chega ao que se convencionou denominar de Quarta Revolução Industrial, que está em curso desde o final da primeira década deste século, destacando o processo disruptivo e rápido que tem ocasionado a inadequação regulamentatória para as novas formas de trabalho chamadas digitais e, especialmente do trabalho prestado através de plataformas digitais de contratação de labor *on demand*.

Constata-se que atualmente o direito do trabalho alcança um estágio onde, *para continuar sendo relevante*, deverá optar entre ampliar o seu objeto para passar a alcançar todas as formas de trabalho, ou continuar ampliando o conceito de subordinação jurídica, para tentar alargá-lo novamente, como já o fez na terceira revolução industrial, a fim de dar guarida a essas novas modalidades de trabalho sob o manto da proteção empregatícia.

Nesse passo se alinham algumas iniciativas que têm o escopo de alargamento do objeto do direito do trabalho, nomeadamente as propostas do relatório Supiot, da parassubordinação italiana e da ressignificação do critério da dependência econômica, que em linhas gerais colocam em segundo plano a relevância da subordinação jurídica e propõem uma proteção social trabalhista mais ampla, desvinculada da condição de empregado. O estudo constata que essas tendências ressurgem, com renovada significação, diante do labor plataformizado, pois se propõem a enquadrar trabalhadores que, como os prestadores de labor *on demand* via plataformas, não se encaixam em nenhuma das categorias tradicionais (empregados x autônomos).

De outra banda, colhem-se os argumentos que visualizam como o melhor caminho a ser trilhado, continuar alargando o conceito de subordinação jurídica, para que este passe a abranger também os trabalhadores da nova era, especialmente aqueles que se ativam através de plataformas de trabalho *on demand*, relativizando a subordinação e criando modalidades como a subordinação algorítmica, disruptiva, uberizada, cibernética ou por programação.

Se deu relevo a investigar a subordinação jurídica nas relações de trabalho plataformizados *on demand* com base em critérios estritamente jurídicos, concentrando-se, a essa altura, em desvendar se a subordinação jurídica identificada *a priori* para caracterizar os contratos de trabalho da era industrial, que evoluiu ao longo do tempo, continua presente em relações de trabalho tão diversas daquelas para as quais o instituto foi concebido originalmente, bem assim, se é esse o modelo que desejam os trabalhadores dessas plataformas e a sociedade.

Após nos posicionarmos sobre a questão da existência ou inexistência de subordinação jurídica e vínculo empregatício entre os trabalhadores e as plataformas de trabalho *on demand*, destacamos e organizamos didaticamente, dentro do que até então pesquisado, as possibilidades regulamentatórias para essa nova espécie de prestação de trabalho, colhidas das fontes consultadas, que seriam basicamente considerar o trabalhador empregado, autônomo ou autônomo dependente (ou outras formas intermediárias entre o emprego e a autonomia).

Ilustramos a pesquisa com os *leading cases* de maior repercussão e importância até o momento nos países de economia central, trazendo seus fundamentos e procedendo observações críticas, além de apontar as iniciativas legislativas que estão tomando corpo em cada país acerca do tema para, em seguida, detalhar o estado da arte sobre o assunto no Brasil e em Portugal, em razão de ser o país onde o mestrando exerce sua atividade jurídica e onde o mestrado é cursado, respectivamente.

Percebe-se que a compreensão do alcance da proteção das relações de trabalho prestado através de plataformas digitais *on demand* somente pode ocorrer se o olhar sobre o tema for através de um telescópio, enxergando-se sistematicamente e historicamente o todo e não apenas as bordas da questão, pois olhar o tema com o microscópio ensejará uma visão fracionada e parcial, com uma avaliação equivocada e vinculada apenas ao momento histórico em que se vive hoje.

Diante de todo cenário, propõe-se a fuga do raciocínio binário do direito do trabalho tradicional e se defende a necessidade de criação de uma terceira via regulatória (um microsistema legal novo), específica e própria para essa modalidade de trabalho, ao mesmo tempo que generalista, deixando para a negociação coletiva setorial a adequação do modelo a cada situação concreta, carreando-se argumentos coletados de diversas fontes e conclusões próprias a fundamentar a proposta.

Com base nos mais recentes relatórios dos organismos internacionais ligados ao trabalho, alinham-se as vias alternativas para o enfrentamento da questão do trabalho prestado através de plataformas *on demand* apontadas por essas instituições, que não se fixam exclusivamente no critério da subordinação jurídica, destacando a importância da liderança dos organismos internacionais para encontrar soluções uniformes e acatáveis em toda parte do mundo, que é hoje globalizado e transnacional.

Ao termo, a título de amostragem, se perfilam algumas propostas regulatórias próprias do tema, com apontamentos das questões que merecem destaque na seara desse novo modelo de labor tecnológico, cujos rumos gerais devem ser capitaneados pelas organizações internacionais, em sintonia com o desenvolvimento sustentável, centrado no ser humano, apregoado no item n. 8 da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas, qual seja: de “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos”.

Por fim, registre-se que a metodologia utilizada é a investigação analítica interpretativa, com abordagem contextual e técnica de pesquisa bibliográfica nas áreas de sociologia, história do direito e direito do trabalho, bem assim com a avaliação das regulamentações erigidas com base na realidade social de cada Estado. O método de procedimento é o monográfico.

## CAPÍTULO I

### A evolução da regulamentação das relações de trabalho com enfoque na subordinação jurídica

Neste capítulo se pretende demonstrar em um primeiro momento que o trabalho segundo a atual feição a que estamos habituados, nem sempre foi a sinédoque do trabalho humano. Durante a maior parte da história outras modalidades de trabalho dominaram o cotidiano, como o escravo e o servil, sendo o trabalho subordinado por conta de outrem um fenômeno recente, fruto da sociedade industrial, e que, incontestavelmente, dignificou o labor humano prestado a outrem pela primeira vez na história.

Importa para o estudo, especialmente, a compreensão do contexto social do surgimento do direito do trabalho como ciência autônoma, no início do séc. XX, e a definição de subordinação, *chave de acesso aos direitos trabalhistas*, que surgiu na mesma época.

Assim, nesse capítulo inicial, contextualizam-se as três primeiras revoluções industriais – ou tecnológicas - diante da realidade sociológica de cada tempo e do estágio de desenvolvimento do capitalismo, centrando o estudo no surgimento, na construção e na evolução do conceito de subordinação e, por fim, na sua relativização, ao tempo da terceira revolução tecnológica, ocorrida a partir do final da década de 1960.

A importância da compreensão das raízes profundas da subordinação se mostra sobremaneira relevante para que se possa entender, depois, o instituto na contemporaneidade, diante do fenômeno da *uberização* do trabalho, segundo a expressão que acabou se tornando usual e emblemática para definir as novas formas de trabalho intermediadas por plataformas digitais, surgidas com a quarta revolução tecnológica, objeto do mérito do presente estudo.

## 1. DO CAPITALISMO PRIMITIVO ATÉ A REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E A CHEGADA DO DIREITO DO TRABALHO, COM O CAPITALISMO PESADO MODERNO.

Importa avaliar, em linhas rápidas, a evolução da regulação do trabalho humano, até o surgimento da instituição do trabalho subordinado por conta de outrem, quando o conceito se dissocia da mera visão civilista e o trabalho humano passa a ser regido por institutos próprios e regras diferenciadas.

O trabalho sempre foi moldado pelas condições socioeconômicas de cada época e pelo sistema produtivo em que se insere. As mudanças de paradigma referencial sobre o assunto foram, assim, constantes na história.

Na pré-história o labor do homem caçador, coletor e mesmo do agricultor primitivo, estavam ligados a mera subsistência, não havendo consciência de trabalho em proveito de outrem, mas no máximo a título de colaboração com os membros da unidade familiar ou do grupo em que viviam. O próprio trabalhador era o titular do resultado de seu trabalho.

Na antiguidade civilizatória predominava a utilização do trabalho escravo, que “excluía toda relação de pessoa para pessoa, entre o senhor e o escravo. Este era considerado juridicamente como uma coisa, um semovente. A relação entre o senhor e o escravo era de propriedade”<sup>1</sup>.

Na época do Império Romano surgiram as primeiras formas de locação de trabalho realizado pelo homem livre, através da figura da *locatio conductio*, que subdividia-se em *locatio conductio rerum*, equivalente a locação de alguma coisa; *locatio conductio operis faciendo*, através da qual uma pessoa se obrigava a realizar uma obra certa a outra, como um antecedente do atual contrato de empreitada; e, a *locatio conductio operarum*, que seria o antecedente histórico da locação de mão de obra, ou um contrato mediante o qual uma pessoa livre se obrigava a desenvolver para outra e sob sua orientação uma atividade laboral mediante a paga de contraprestação (*salarium*) ou honorários.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> VEIGA, António Jorge Martins da Motta. *Lições de direito do trabalho*. 8ª ed., Lisboa: Universidade Lusíada, 2000, p. 52.

<sup>2</sup> MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 7ª ed. Coimbra; Edições Almedina, 2015, p. 65, bem como: MENEZES CORDEIRO, António. *Manual de Direito do Trabalho*. Coimbra; Edições Almedina, 1991, p. 38

Com tal conclusão, de que a *locatio conductio operarum* serviu de base para a moderna disciplina do contrato de trabalho, anui Margarida Seixas, em seu estudo sobre o instituto, quando afirma que no Código Seabra português podia se identificar as categorias romanas de locação, especialmente o contrato de trabalho salariado, que reproduziu muitos dos traços da *locatio conductio operarum*.<sup>3</sup>

Com a queda do Império Romano do ocidente teve início o período do feudalismo, marcado principalmente pela presença do trabalho servil, onde o servo, longe de ser um homem livre, gozava de um status pouco melhorado em relação ao escravo, sendo sujeito de direitos de personalidade, mas estando, porém, ligado a terra do senhor feudal onde trabalhava.

O trabalho servil era vinculado ao direito de propriedade do senhor feudal e realizado em uma relação de dependência econômica e de proteção do servo em relação ao senhor. O proprietário das terras poderia até mesmo mobilizar os servos para a guerra ou, mediante contrato, ceder seus servos aos donos de pequenas fábricas ou oficinas já existentes.<sup>4</sup>

A par do trabalho servil no campo, foi se desenvolvendo nos centros urbanos, especialmente na chamada baixa idade média e no início da idade moderna a *economia artesana*. Esta, desviando-se do poder dos senhores feudais, passa a ser uma nova organização social produtiva, e passa a produzir bens artesanais em grandes quantidades. E, é nessa fase que, primeiramente para esgueirar-se da concorrência e da perseguição dos senhores feudais, surgem as associações de artesãos, denominadas corporações de ofício.<sup>5</sup>

Mesmo nas corporações de ofício não é possível identificar a existência de trabalho livre, pois os companheiros e aprendizes somente poderiam executar as atividades sob o comando e nas dependências da corporação, com absoluta dependência econômica e sujeição, não havendo equivalência de vontades, pois a regulação desse trabalho “emanava predominantemente da classe que explorava o trabalho e que pagava os salários, estando,

---

<sup>3</sup> SEIXAS, Margarida. A “*locatio conductio operarum*” na gênese do contrato de serviço salariado no código de Seabra: Notas para a pré-história do direito do trabalho. In: *O Sistema Contratual Romano: De Roma ao Direito Atual*. Ed. Especial da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Coordenação Prof. Doutor Jorge Miranda. Lisboa: Coimbra Editora, 2010, p. 715.

<sup>4</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. 18ª ed. São Paulo: LTr, 1999, v. I, p. 32.

<sup>5</sup> PINHEIRO, Paulo Sousa. *O direito do trabalho ao longo da história*. Porto; Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas, n. 8, 2006, p. 277.

portanto, desprovida do sentido de tutela e de proteção da parte mais fraca da relação laboral, isto é, o trabalhador”.<sup>6</sup>

As dificuldades criadas pelas corporações de ofício às pretensões da burguesia, que emergia como classe social dominante, impulsionaram que estas organizações de trabalho fossem extintas e proibidas, especialmente após a revolução liberal francesa, que estabeleceu uma nova forma de organização da sociedade, baseada no liberalismo político-jurídico, que exigia do Estado Liberal a menor intervenção possível (Estado mínimo) na esfera jurídica dos particulares.

O Estado Liberal, então, caracterizava-se por uma ação somente política, garantindo ao cidadão a proteção de suas liberdades individuais e se mantinha alheio ao campo social e econômico, mantendo uma posição passiva e contemplativa no que se referia às relações de trabalho entre os particulares. Era o Estado do *laissez faire, laissez passer*, que vigorou nos séculos XVIII e XIX.<sup>7</sup>

A este tempo da história o comércio começa a se desenvolver por toda parte. Surgem os Estados modernos e a zona de troca sofre um aumento exponencial e rápido. Eclode a figura do capitalista comercial que compra os produtos dos artesanos<sup>8</sup> para os revender no mercado. O comerciante passa, com o tempo, a fornecer a matéria prima e os instrumentos de produção ao artesano. Este perde sua independência como produtor e passa a trabalhar as matérias primas fornecidas pelo comerciante, com instrumentos que também a este pertencem. O artesano passa a ter um patrão a quem entrega as mercadorias que produz mediante um salário. O produtor dá lugar ao assalariado que ainda trabalha em seu próprio domicílio.

Paulo Sousa Pinheiro captura com singular perspicácia e felicidade de expressão esse momento chave de transição de modelos, que antecedeu a chamada primeira revolução industrial, valendo a citação *ipsis litteris*:

O mercado não parava de crescer e o espírito do patrão – de incessante aumento de seu capital – não se compadecia em um sistema em que, ainda, lhe escapava o controlo do processo de trabalho. O produtor continuava a laborar em seu domicílio ou na sua oficina, o que impedia ou dificultava o

---

<sup>6</sup> PINHEIRO, Paulo Sousa. *op. cit.*, p. 279.

<sup>7</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. *Subordinação potencial: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica*. São Paulo: LTr, 2016, p. 35-36.

<sup>8</sup> Que passam, assim, a não mais proceder as vendas diretamente ao consumidor final.

capitalista de controlar os ritmos e a duração do trabalho e o aproveitamento das suas matérias-primas.

Em vez de estarem dispersos por várias oficinas, os assalariados são reunidos em uma única grande oficina. O capitalista passa a ter o poder de controlar diretamente o fenômeno produtivo, dando ordens e dividindo as operações necessárias à transformação da matéria-prima. É aqui, por volta do século XVIII, que começa a desenvolver-se o novo sistema de produção, que estará na base das grandes fábricas modernas: *a manufactura*.<sup>9</sup>

O passo seguinte, que influencia o surgimento do direito do trabalho de forma mais determinante é a chamada revolução industrial ou, para este trabalho, a primeira revolução industrial.

A primeira revolução industrial constituiu-se de um processo contínuo de aperfeiçoamento de métodos de trabalho e de produção. Não se tratou de um movimento estanque e isolado ou de um abrupto rompimento com o paradigma anterior, mas de uma sequência de inovações nas técnicas de produção como um todo.<sup>10</sup>

Fausto Gaia destaca que na cronologia dos inventos técnicos há inovações importantes desde o séc. XVI, como o invento do pedal e do tear de malhas pelo inglês Willim Lee e que, todavia, o grande período de desenvolvimento da indústria foi concentrado a partir do séc. XVIII, com a invenção da máquina a vapor em 1708 por Newcomen e com a primeira máquina de fiação movida por cilindros de torção, pelos britânicos Lewis Paul e Wyatt em 1738.<sup>11</sup>

Este processo foi assentado em dois pilares principais: o do desenvolvimento das tecnologias de produção mecanizadas e massificadas e, no que mais importa ao presente estudo, na nova forma de organização da força de trabalho dentro do estabelecimento industrial.

A própria natureza das novas atividades, ligadas ao local de instalação da máquina e o desejo de uma maior possibilidade de controle por parte do capitalista empreendedor, levaram a centralização da atividade produtiva em centros pertencentes, como todo o restante dos meios de produção, ao capitalista.

Até então o trabalho sob o regime domiciliar/artesano, embora não fosse o único, era o prevalente e, foi preservado paralelamente ao novo sistema industrial das fábricas. Mas, a

---

<sup>9</sup> PINHEIRO, Paulo Sousa. *op. cit.*, p. 279.

<sup>10</sup> GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 21.

<sup>11</sup> *Ibidem*, p. 22.

pulverização dos trabalhadores em diversos centros de produção era economicamente incompatível com o novo regime de produção da primeira fase da revolução industrial, por fatores como a mecânica da fundição e da laminação inviabilizarem a produção em pequenas escalas; as vantagens do fornecimento de energia a um grande número de máquinas da indústria do algodão com uma simples azenha; para garantia do controle de qualidade; economia do tempo de produção pela divisão e subdivisão das tarefas, entre outros.<sup>12</sup>

O sistema de supervisão direta implantado nos centros de produção centralizados representou uma das faces da subordinação a que o novo trabalhador assalariado passava a estar sujeito, pois o controle e a subordinação da mão de obra passaram a ser feitos pelos detentores dos meios de produção ou seus prepostos, dentro dos muros da fábrica, impondo a velocidade e a qualidade da produção, além da disciplina e da organização dos trabalhadores.

Importa aqui estabelecer uma linha de corte entre o trabalho pré-industrial e o trabalho subordinado livre da era contemporânea, reconhecendo somente a este a qualificação e enquadramento de trabalho subordinado, como fenômeno projetado pela revolução industrial.<sup>13</sup>

O cenário dessas relações de trabalho no início da era industrial foi caracterizado pelo uso intensivo da mão de obra feminina e infantil, haja vista que era mais barata para o empreendedor e a execução das tarefas padronizadas e com auxílio das máquinas não demandava força física ou especialização prévia. Em decorrência também da migração para as cidades em desenvolvimento e por aplicação do princípio liberal de auto-regulação do mercado por oferta e demanda os salários eram baixos e as jornadas desumanas, variando de 12 a 18 horas por dia.<sup>14</sup>

Mas, conforme já destacado, a grande marca na seara da regulação jurídica nesse período foi a inércia do Estado em decorrência da influência dos ideais do liberalismo absoluto.

Paulo Sousa Pinheiro ilustra a incrível miséria em que se encontrava a classe operária no séc. XIX com referência ao célebre inquérito Villermé<sup>15</sup> e prossegue, afirmando que se abre

---

<sup>12</sup> *Ibidem*, p. 23.

<sup>13</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *Tratado de direito do trabalho: parte I – Dogmática Geral*. 4ª ed. Coimbra: Almedina, 2015, p. 52-54.

<sup>14</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 38/39.

<sup>15</sup> O inquérito, de 1840, de Villermé no tocante ao trabalho das crianças é ilustrativo: “Ficam de 16 a 17 horas em pé, por dia, pelo menos 13, numa sala fechada, sem quase mudar de lugar ou de posição. Não é um trabalho, uma tarefa: uma tortura; que é infligida a crianças de 6 a 8 anos, mal alimentados, mal-vestidas, obrigadas a percorrer,

um enorme vazio entre capitalistas e operários desse novo regime. Os trabalhadores concentram-se cada vez mais nas cidades e em centros de produção industrial, onde eclodem conflitos violentos diante da miséria e da exploração liberal. Os trabalhadores começam a tomar consciência da força da classe e apelando a valores de solidariedade criam os primeiros sindicatos, como forma de organizarem o movimento operário. Esse movimento tem origem no ideário de melhorar as condições de vida e de trabalho do operariado.<sup>16</sup>

Nesse cenário surgem a obra de Karl Marx, dentro do contexto do socialismo científico, além da encíclica papal *Rerum Novarum* dentro do contexto da doutrina social da igreja católica, que influenciam, ambas, ao despertar da sociedade acerca da “Questão Social” e da constatação de que algo deveria ser feito pelo Estado para intervir nessa relação contratual de natureza *sui generis* surgida naquele momento do desenvolvimento social.

O início da tomada de consciência e atitudes, sobretudo legislativas em relação ao tema chega com cem anos de atraso em relação ao início da difusão do trabalho fabril, especialmente em razão do princípio geral da não ingerência do Estado Liberal na regulação dos vínculos jurídicos privados, erigidos em nome dos axiomas da liberdade e igualdade proclamados com a Revolução Francesa.<sup>17</sup>

Assim, o abandono da inércia do Estado no que concerne a intervenção nas relações de trabalho coincide com o que se convencionou denominar de segunda revolução industrial, ocorrida no final do séc. XIX e início do séc. XX e marcada pela chegada da energia elétrica, combustíveis fósseis e do aço, além do estabelecimento de critérios de produção padronizados (Taylor e Ford), com utilização de métodos e técnicas aptos a reduzir o tempo de esforço humano necessários para produção (os instrumentos de trabalho padronizados e cada tarefa mais breve e simples possível), o que se analisará no tópico seguinte deste estudo.

Com essa breve noção da evolução do trabalho e sua regulamentação ao longo da história e até a primeira revolução industrial, é possível afirmar que o trabalho humano segundo o atual modelo regulatório legal, nem sempre foi a matriz sobre a qual a sociedade e a produção se organizaram. O trabalho humano regulamentado pelo Estado é um produto recente, surgido

---

desde as 5 horas da manhã, a larga distância que as separa das oficinas, o que as acaba por esgotar, à noite, de volta das mesmas oficinas”.

<sup>16</sup> PINHEIRO, Paulo Sousa. *op. cit.*, p. 283.

<sup>17</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma, *op. cit.*, p. 46.

especialmente no séc. XIX, e que não representa o produto final de uma questão tão presente e dinâmica no seio social, como ainda se verá adiante.

## **2. DA SEGUNDA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL (DO CAPITALISMO PESADO E DIREITO SÓLIDO) À TERCEIRA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL (DO CAPITALISMO LEVE E DIREITO LÍQUIDO).**

### **2.1 - PRIMÓRDIOS DA IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADO SUBORDINADO E SURGIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA PARA O EMPREGADO DOS MODELOS TAYLORISTA E FORDISTA.**

A guisa de introito importa destacar uma observação de ordem metodológica, no sentido de que o presente estudo utiliza como sinônimas as expressões *Revolução Industrial* e *Revolução Tecnológica*, tendo em vista que a literatura majoritária consagrou a expressão revoluções industriais para se referir as ondas de transformações cíclicas da produção capitalista, embora tais revoluções não tenham impactado apenas o segmento industrial da economia (com exceção da Primeira Revolução Industrial), mas distintos segmentos e especialmente o modo de vida da sociedade sendo, todas elas, fortemente influenciadas pela tecnologia.<sup>18</sup>

A segunda revolução industrial teve início no final do séc. XIX e perdurou até por volta do início da década de 1970, sendo certo que essa delimitação temporal sempre é imprecisa e inexata, pois convivem sistemas de trabalho com características de uma e outra forma de trabalho própria de cada revolução e a velocidade de assimilação das mudanças varia de acordo com o nível de desenvolvimento de cada nação.

Essa fase da história da atividade humana de trabalho é marcada pela intensificação do papel da ciência na produção. O processo industrial assimilou inovações como as novas fontes de energia para movimentação das indústrias, a exemplo da eletricidade (que substituiu o vapor), fundição eficiente do aço e início da exploração das tecnologias de comunicação, como o telégrafo e o telefone.

---

<sup>18</sup> Nesse sentido, dentre outros autores: RODRIGUES, Priscila Lauande. *Direito do trabalho 4.0: as relações de trabalho na quarta revolução tecnológica*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 68-69.

Francisco de Assis Barbosa Junior dá notícia ainda, nesse mesmo sentido, de que a segunda revolução industrial foi marcada pelo alargamento das vias férreas, pelo surgimento do automóvel e de novas atividades econômicas, como a siderurgia e a ligada a novas fontes de energia, a exemplo do petróleo, da água e do urânio, sendo que foi durante esse período que surgiram novos e mais eficientes sistemas de comunicação à distância, referindo-se ao telefone e ao cinema.<sup>19</sup>

Como vimos, na primeira revolução industrial o trabalho foi instituído em estabelecimentos do empregador, sob sua direção e supervisão diretos com vistas a controlar e aumentar a produtividade. Amauri Mascaro Nascimento assinala, referentemente aos liberais do período da primeira revolução industrial, que “se acreditava que o equilíbrio nas relações econômicas e trabalhistas pudesse ser atingido diretamente pelos interessados segundo o princípio da autonomia da vontade”.<sup>20</sup>

Todavia, percebeu-se que o equilíbrio nessas relações contratuais trabalhistas ficou distante de ser uma realidade no plano fático, especialmente em face do excesso de oferta de mão de obra, o que possibilitou ao capitalista impor, quase unilateralmente, as condições de trabalho degradantes que deram ensejo à “Questão Social”.

A par da atuação estatal (com a criação de normas mínimas) impulsionada pela “Questão Social”, outra marca indelével da segunda revolução industrial é a organização do trabalho em sistemas de produção racionais e de base científica, especialmente o Taylorismo e na sequência o Fordismo.

O taylorismo, sistema desenvolvido por Frederick Taylor, é fundado em uma nova forma de organização do trabalho, composto pela decomposição do trabalho em micro tarefas. A cada trabalhador é atribuído o número de tarefas em determinada jornada em função da razão do número de horas trabalhadas e o tempo atribuído previamente ao desempenho da dada tarefa a ser executada.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. *Gig Economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia*. São Paulo: LTr, 2019, p. 17.

<sup>20</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *op. cit.*, p. 49/50.

<sup>21</sup> GAIA, Fausto Siqueira. *op. cit.*, p. 33.

A estrutura da fábrica no taylorismo é concebida, segundo a análise de Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, em:

Um ambiente produtivo mecanizado, com estudo dos tempos e movimentos realizados pelos trabalhadores, bem como a seleção, treinamento e organização dos empregados, basicamente em dois setores: chefia, a quem competia a fiscalização, organização e criação do processo produtivo, restrita a um número pequeno de trabalhadores com grande qualificação; execução, a quem competiam as atividades repetitivas, braçais e de operação do maquinário, destinada a grande maioria dos trabalhadores com pouca qualificação.<sup>22</sup>

Conclui-se assim que o modelo taylorista é um método científico de organização do trabalho fundado na disciplina obreira em relação ao tempo de execução e na especialização das tarefas a serem executadas pelo referido trabalhador, sendo estas micro tarefas invariáveis e fiscalizadas pelo supervisor.

O sistema permitia uma especialização com velocidade de execução e perfeição técnica superiores, além de controle ainda mais restrito da produtividade dos operários e racionalização dos desperdícios, o que implicou em sua larga adoção pelas indústrias da época.

O sistema taylorista imprimiu ao trabalho humano uma reorganização disciplinar na forma de execução de tarefas que culminou na padronização na elaboração de bens, redução de custos e eficiência na produção.

Na sequência, partindo do estudo científico de Taylor, Henry Ford aplicou e adaptou a forma de produção às suas fábricas de automóveis, criando o chamado modelo fordista de produção padronizado.

O modelo fordista teve inspiração no taylorismo, mas desse divergiu em alguns aspectos. Ambos os sistemas são modelados na segmentação da linha produtiva, mas o fordismo, segundo Ricardo Antunes, professor e sociólogo brasileiro, é estruturado segundo os seguintes elementos identificadores: a) produção em massa, através da linha de montagem e de produtos mais homogêneos; b) controle dos tempos e movimentos pelo cronômetro taylorista e pela produção em série fordista; c) existência do trabalho parcelar e pela fragmentação das funções; d) separação entre a elaboração e a execução no processo de trabalho; e) existência de

---

<sup>22</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Crise do emprego: os impactos das mudanças dos novos modos de produzir. *Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia*. Salvador, n. 12, 2005, p. 158-159.

unidades fabris concentradas e verticalizadas e f) constituição/consolidação do operário-massa, do trabalhador coletivo fabril.<sup>23</sup>

O sistema fordista é constituído com base na rigidez da produção e se diferencia do sistema taylorista em razão da disposição dos trabalhadores em uma linha sucessiva e o tempo de cadência ser imposta pelo supervisor, de forma verticalizada. Além disso o modelo fordista tem uma preocupação macroeconômica do processo de produção capitalista, com a lógica ligada à sustentabilidade da economia, ao passo que a produção massificada de bens exige níveis de consumo correspondente.

Tal consciência do regime fordista, de sustentabilidade econômica, impactou diretamente na manutenção da força de trabalho e conseqüente nível de emprego na indústria, com maior formalização dos contratos de trabalho e manutenção de postos e dos salários pagos.<sup>24</sup>

Esses sistemas de produção padronizados dominaram toda a era da segunda revolução industrial, até a crise econômica e a entrada em cena da tecnologia e dos modelos toyotista e kalmarista, no início dos anos de 1970.

Referida forma de produção industrial foi referida por Zygmunt Bauman como capitalismo pesado (em contraposição ao capitalismo leve, ou líquido, que passa a operar a partir dos anos 1970), pois pressupunha um sistema de produção rígido e verticalizado em sua estrutura, organização e regulamentação, moldando a sociedade da época, com cultura de que tanto o capital quanto o trabalhador estavam fixados ao espaço geográfico das fábricas, que a seu turno eram obcecadas por volume e tamanho.<sup>25</sup>

Esses modelos de produção clássicos se caracterizavam sobretudo pela verticalização da produção na empresa, ou seja, uma mesma empresa era responsável por todas as etapas da produção de seu produto final, desde o cultivo da borracha até o último parafuso a ser utilizado no ícone daquele modelo de produção: o automóvel Ford modelo T.<sup>26</sup>

---

<sup>23</sup> ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho?* Ensaio sobre a metamorfose e a centralidade no mundo do trabalho. 16ª ed. São Paulo: Cortez, 2015, p. 35.

<sup>24</sup> GAIA, Fausto Siqueira. *op. cit.*, p. 37.

<sup>25</sup> BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade Líquida*; Tradução de Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001, p. 75-76.

<sup>26</sup> GASPARELLO, Danilo Gonçalves. *op. cit.*, p. 45.

Com base nesses modelos de produção taylorista e fordista, rígidos e hierarquizados, é que foi desenvolvido o conceito de subordinação jurídica e foram construídas as normas de proteção ao trabalho, que regeram a sociedade do século XX, especialmente no período que se convencionou designar como o período de ouro do direito do trabalho, entre o fim da segunda guerra mundial e o início dos anos 1970.

## 2.2 - CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA OBJETIVA INDIVIDUALIZADORA DO CONTRATO DE TRABALHO

A fim de caracterizar e individualizar o contrato de emprego assalariado - que passou a contar com a proteção normativa do Estado -, do labor por conta própria (autônoma), além de destacar essa espécie de relação do direito civil privado, a doutrina passou a delinear os elementos caracterizadores do contrato de emprego, fixando morada no conceito de subordinação desde a obra do jurista italiano Ludovico Barassi, pioneiro que ainda em 1901 propôs tal elemento como definidor do pacto de emprego em sua obra *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*.<sup>27</sup>

A obra de Barassi teve em mira distinguir o trabalho operário nas fábricas europeias daquele realizado por meio de locação de serviços (tutelado pelo direito civil da época) e em seu país acabou se consolidando na edição do Código Civil italiano de 1942.

André Gonçalves Zipperer afirma que esta obra introduz o conceito fundamental da subordinação pelo qual o tomador do trabalho dirige, supervisiona e encaminha o desempenho do trabalhador para que o resultado do trabalho deste esteja de acordo com os interesses daquele e, nesse sentido, o trabalhador seria um “instrumento” em um certo sentido passivo que empresta sua atividade física e intelectual para outra pessoa dirigir como pretender.<sup>28</sup>

Assim, Barassi marcou seu tempo pela importância da construção do conceito de empregado lastreado no elemento da subordinação como identificador, pois até então as relações de trabalho tinham por base apenas o direito civil comum.

---

<sup>27</sup> BRITO, Pedro Madeira de. *Contrato de trabalho da administração pública e sistema de fontes*. Lisboa: AAFDL, 2019, p. 431.

<sup>28</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do séc. XXI*. São Paulo: LTr, 2019, p. 100.

No Brasil a Consolidação das Leis do Trabalho utiliza o termo “dependência” como sinônimo de subordinação ao apresentar o conceito de empregado e, em Portugal, o Código do trabalho faz referência a subordinação jurídica no art. 10º, ao tratar das situações equiparadas, e pontua seus elementos ao definir empregado no art. 11º, evidenciando que o modelo da identificação da subordinação jurídica é utilizado em um e em outro país, ao contrário, por exemplo, da Espanha, que centra a ideia de definição de contrato de emprego na alienidade/alteridade.

O conceito inicial de subordinação jurídica esteve vinculado aos sujeitos da relação. Alain Supiot pontua que o direito do trabalho surge como preocupação do Estado de proteção da pessoa do trabalhador, rompendo com o dogma de proteção patrimonial liberal e regulado pelo direito civil. O direito civil tem por pressuposto a igualdade entre as partes, o que definitivamente não ocorria nas relações de trabalho e, dessa mentalidade é que surge a ideia de subordinação ou dependência, associadas num primeiro momento às noções de inferioridade econômica e de sujeição do trabalhador às ordens do empregador.<sup>29</sup>

Assim, em seu primeiro momento a subordinação nasce associada a ideia de dependência econômica do trabalhador ao capitalista, detentor dos meios de produção. A sujeição ocorria em razão da necessidade de o trabalhador prover seu sustento.

A dependência econômica é a razão de ser do direito do trabalho, em face da posição de hipossuficiência do trabalhador diante do empregador, mas esse critério, por si só, era incapaz de diferenciar a relação de emprego de outras formas de trabalho dependente, como do trabalhador autônomo que prestava serviços exclusivamente a determinado tomador ou em situações em que empregados mantinham mais de um vínculo de emprego, ou mesmo, empregados que possuíam condição financeira privilegiada. Assim, essas dificuldades apresentadas pela realidade dos fatos, permitem reconhecer a imprecisão técnica do critério e reconhecer a dependência econômica como sendo “uma noção estritamente econômica, fluida e imprecisa”.<sup>30 31</sup>

---

<sup>29</sup> SUPIOT, Alain. *Crítica do direito do trabalho*. Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p. 89.

<sup>30</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009, p. 59.

<sup>31</sup> Merece nota que essa noção de dependência econômica atualmente volta ao cenário em diversos países, especialmente para tutelar a relação de autônomos ou trabalhadores de terceiro gênero que não são nem autônomos e nem empregados, mas economicamente dependentes, como o parassubordinado do direito italiano, o autônomo

A insuficiência do elemento econômico para definição da subordinação, permitiu o desenvolvimento de uma nova concepção, vinculada ao elemento técnico, que mirava na divisão interna da produção, onde o empregador, por deter as técnicas que devem ser empregadas para a produção e manejo do ferramental para o trabalho, detinha o poder de submeter o empregado às suas orientações e métodos, estando o trabalhador em estado de sujeição técnica.

Essa concepção também se submete a críticas, ao passo que a dependência técnica varia conforme o grau de instrução do trabalhador. Quanto maior o grau de conhecimento especializado do trabalhador menor – ou inexistente – seu grau de subordinação, o que permite concluir que a dependência técnica, em razão de sua variação conforme a condição pessoal do trabalhador, é incapaz de servir de critério distintivo da relação de emprego.<sup>32</sup>

Por fim, o critério da dependência social, atribuído a Savatier, que é resultante da soma dos dois critérios anteriores sendo, portanto, também rejeitado, já que aproveita todas as críticas já destacadas em relação aos critérios anteriores.<sup>33</sup>

O critério social descreve a situação social generalizada do trabalhador, que “geralmente” conta com certo grau de dependências econômica e técnica, mas não se aprofunda no exame jurídico do vínculo, que permite ao empregador ser o ordenador em relação ao trabalho do empregado. Assim, o critério, como os anteriormente examinados, não se preocupa com a juridicidade do elemento característico do contrato de trabalho, mas apenas com a qualidade subjetiva do trabalhador perante o vínculo.

Diante do fracasso das teorias da dependência em suas três dimensões, a doutrina caminhou para a construção de um requisito jurídico que justificasse a identificação de uma relação de emprego.

Hoje prevalece o reconhecimento de feições exclusivamente jurídicas ao pressuposto subordinação, decorrendo de um contrato de trabalho firmado entre as partes, que pressupõe

---

economicamente dependente da Espanha, o *worker* inglês, o *Arbeitnehmerähnliche Person* alemão ou o trabalhador equiparado do art. 10º do Código do Trabalho português.

<sup>32</sup> GAIA. Fausto Siqueira. *op. cit.*, p. 156.

<sup>33</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. *op. cit.*, p. 104.

desiquilíbrio, pois por meio desse o empregado se comprometerá a acolher o poder de direção do empregador quanto ao modo de realização de sua prestação de serviço.<sup>34</sup>

De todo modo, a prevalência dessa acepção jurídica não exclui os contornos econômicos e técnicos anteriores, mas os complementa e integra.

Essa concepção de subordinação jurídica, vinculada às ideias de controle e de direção da atividade do obreiro por parte do empreendedor caracteriza a *subordinação jurídica clássica*, do capitalismo pesado, onde “o tempo rotinizado prendia o trabalhador ao solo, enquanto os prédios da fábrica, o maquinário pesado e o trabalho, permanentemente atado, acorrentavam o capital”.<sup>35</sup>

O conceito de subordinação jurídica clássica se deve ao fato de ter sido construído sob os modelos taylorista e fordista clássicos de produção, rigidamente hierarquizados, associados a ideia de submissão do trabalhador às ordens e diretrizes passadas pelo empregador.<sup>36</sup> O empregado tinha suprimida grande parte de sua autonomia ao ser inserido na dinâmica hierárquica da cadeia de produção, pois o empregador, nesses sistemas de organização do trabalho clássico gozam de plenos poderes de disposição, organização, gestão da atividade e, principalmente, o poder disciplinar.<sup>37</sup>

A este tempo, as relações de trabalho eram padronizadas. O operário trabalhava dentro da fábrica, sob a direção do empregador, que lhe dava ordens, vigiava seu comportamento podendo, eventualmente, puni-lo. Esse tipo de relação de trabalho, sempre presencial e próxima, era o objeto de proteção do direito do trabalho e, com base nela, construiu-se o conceito de trabalho subordinado.<sup>38</sup>

Mozart Victor Russomano reconhece, ao conceituar a relação de emprego, que a subordinação jurídica clássica estava associada ao cumprimento de ordens por parte do empregado. Afirma o autor que “relação de emprego é o vínculo obrigacional que une,

---

<sup>34</sup> MANUS, Pedro Paulo de Teixeira. *Direito do trabalho*. 14ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 50.

<sup>35</sup> CASTELO, Jorge Pinheiro. *O direito do trabalho líquido: o negociado sobre o legislado, a terceirização e o contrato de curto prazo na sociedade da modernidade líquida*. São Paulo: LTr, 2017, p. 21.

<sup>36</sup> BRITO, Pedro Madeira de. *op. cit.*, p. 434.

<sup>37</sup> GAIA, Fausto Siqueira. *op. cit.*, p. 160.

<sup>38</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *op. cit.*, p. 43.

reciprocamente, o trabalhador e o empresário, subordinando o primeiro às ordens legítimas do segundo, através do contrato”.<sup>39</sup>

A subordinação jurídica clássica, portanto, é identificada com a heterodireção da atividade do empregado por parte do empregador. A prestação *in loco* do poder diretivo, que atenua a liberdade do trabalhador; o poder de organizar a atividade é centralizado na pessoa do detentor dos meios produtivos (ou seus prepostos); a gestão, o controle e o exercício do poder disciplinar do empregador são objetivamente evidenciados em razão do exercício da atividade no interior da estrutura de produção.<sup>40</sup>

Da doutrina portuguesa, Luís Manuel Teles de Menezes Leitão, após discorrer sobre os demais elementos essenciais que caracterizam o contrato de trabalho, leciona, no que se refere a subordinação jurídica, que

É a existência de subordinação jurídica, resultante de o trabalhador se colocar sob a autoridade e direção do empregador. Existe assim um poder de direção do empregador, o qual tem em vista individualizar a prestação do trabalhador, concretizando a atividade a desenvolver e um dever de obediência do trabalhador às ordens do empregador. Para além disso, existe um poder disciplinar do empregador sobre o trabalhador, que lhe permite sancionar as atividades deste contrárias às suas instruções legítimas ou às normas de organização e disciplina do trabalho, ao qual corresponde uma situação de sujeição do trabalhador a que lhe sejam aplicadas sanções sempre que pratique qualquer infração disciplinar. É essa conjugação do poder de direção com o poder disciplinar do empregador – a que se contrapõe o dever de obediência e a sujeição a sanções disciplinares por parte do trabalhador – que exprime a subordinação jurídica, a qual aparece assim como um elemento essencial do contrato de trabalho.<sup>41</sup>

A construção do conceito de subordinação jurídica é alicerçada na relação entre os sujeitos do contrato de emprego (de ordem subjetiva, portanto) e a ideia pode ser resumida no sentido de que a subordinação jurídica clássica é representada pelo exercício pleno dos poderes de *direção*, de *gestão* e de *disciplina* da atividade do empregado por parte do empregador.

Assim, a subordinação jurídica surge intrinsecamente relacionada ao poder de direção do empregador. O que define a subordinação jurídica oriunda do pacto de emprego é a forma

---

<sup>39</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de direito do trabalho*. 4ª ed. Curitiba: Juruá, 1991, p. 50.

<sup>40</sup> VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 510.

<sup>41</sup> LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. *Direito do trabalho*. 4ª ed. Coimbra: Almedina, 2014, p. 109-110.

como se desenvolve a atividade, com a ampla sujeição do trabalhador, durante o exercício do trabalho, às diretrizes traçadas pelo tomador do serviço.

Todavia, a ordem natural de execução dessas modalidades de trabalho atenuou ao longo do tempo o poder de controle do empregador sobre o exercício dessas atividades, não sendo o grau de autonomia intelectual ou técnica e a ausência do estabelecimento, capazes de impedir o exercício do poder diretivo, pois os poderes de controle e direção não são exercidos sobre o conteúdo da prestação em si, mas apenas sobre as condições de execução dessa prestação, sem que isso desnature o contrato de emprego.<sup>42</sup>

Aqui vale a lição de Maria do Rosário Palma Ramalho, que diverge da visão da maioria da doutrina no que se refere a concepção usual da subordinação jurídica clássica e, para quem:

A subordinação jurídica corresponde a um estado pessoal do trabalhador no seio do vínculo laboral e não uma qualidade da atividade de trabalho, porque, tomada só por si, a prestação de um trabalho não se presta a tal qualitativo e pode ser idêntica, quer seja desenvolvida no quadro de uma prestação de serviços, quer decorra do quadro de contrato de trabalho.<sup>43</sup>

Assim, por exemplo, o trabalho do motorista que executa o transporte de passageiros, que tanto pode estar sujeito a subordinação jurídica quanto o fazê-lo de forma autônoma. O trabalho do motorista será exatamente o mesmo, sendo que o que diferenciará a situação em cada uma das possibilidades é, nas palavras da citada jurista, o “estado pessoal do trabalhador no seio do vínculo laboral”.

E conclui sua visão, ainda na mesma página da citada obra, no sentido de que “a subordinação jurídica deve ser reconhecida como um estado de dependência pessoal do prestador do trabalho perante o credor”.

Assim, para Palma Ramalho, a captura da subordinação jurídica em cada caso concreto dependerá do sistema de trabalho adotado e da situação pessoal e grau de instrução do trabalhador, sem adentrar aqui aos demais elementos caracterizadores do vínculo de emprego.

Pois bem! Este conceito de subordinação jurídica clássica atendeu aos reclamos da sociedade durante o período da segunda revolução industrial, em que o empregado industrial dos modelos taylorista e fordista era identificado e tipificado aprioristicamente e para quem foi

---

<sup>42</sup> GAIA, Fausto Siqueira. *op. cit.*, p. 163.

<sup>43</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *op. cit.*, p. 458.

elaborada a legislação protetiva trabalhista, dando cabo a tarefa de diferenciar, dentro do sistema binário de empregados x autônomos, aqueles que se enquadravam no conceito de empregado e aqueles que exerciam atividades por conta própria ou razão outra, que não decorrente de um vínculo de emprego.

### 2.3 - PRESSUPOSTOS PARA A CRIAÇÃO DA LEGISLAÇÃO LABORAL

A origem do direito do trabalho enquanto ramo específico da ciência jurídica tem como fundamento o trabalho subordinado (em sua acepção clássica) e a captura do conceito do mesmo, trabalho este àquele tempo encontrado no interior das fábricas e das indústrias típicas da industrialização segundo os modelos taylorista e fordista.

Assim, a ciência jurídica direito do trabalho, o conceito de subordinação e a legislação de proteção desse trabalhador subordinado são contemporâneas.

Historicamente, a relação de emprego, entendida como a relação de trabalho consubstanciada em uma prestação de serviços de natureza pessoal, onerosa, não eventual e subordinada, se consolidou como objeto do Direito do Trabalho, destacando Danilo Gonçalves Gaspar que permeiam a relação jurídica de emprego elementos extraídos da realidade fática e consagrados pelo direito (trabalho por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação)<sup>44</sup>, sendo que nesse trabalho a concentração recai sobre o elemento da subordinação jurídica, definidor em essência do vínculo de emprego.

Até o advento da primeira guerra mundial as legislações de proteção ao trabalho, resultantes do embate travado pela “questão social” ainda eram escassas. Com o término da 1ª Guerra Mundial e a consolidação do modelo de trabalho industrial, a criação da OIT – Organização Internacional do Trabalho em 1919, por meio do Tratado de Versalhes, representou um marco para o direito do trabalho.

Nessa época surgem as primeiras constituições sociais, como reação a legislação mínima promovida pelo Estado Liberal, elevando ao patamar constitucional normas de proteção ao trabalho, como os exemplos das Constituições Mexicana, de 1917, e a Alemã, de 1919.

---

<sup>44</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. *op. cit.*, p. 188.

O início do séc. XX é marcado pela adoção do paradigma da produção mecanizada em série (modelos taylorista e fordista, como visto) e a legislação surge para proteger esse trabalhador específico, da indústria, não se aplicando de forma unitária generalizada a todos os trabalhadores, o que é muito importante não se perder de vista.

Jorge Pinheiro Castelo destaca que nesse período havia um compromisso implícito de longo prazo entre capital e trabalho, pois o trabalhador dependia do emprego e a seu turno o capital dependia de empregá-lo para sua reprodução e crescimento, sendo que a fábrica era o local desse encontro. Havia rotinização não só de tarefas, mas de expectativas de longo prazo, de planejamento de vida.<sup>45</sup>

Assim o direito do trabalho surge como um produto da sociedade industrial, que é caracterizada pela rígida hierarquia, linearidade e racionalismo.

O direito do trabalho, desde sua origem, tem por objetivo a tutela dos trabalhadores subordinados e Maria do Rosário Palma Ramalho destaca que o determinismo inicial de proteção de um dos contratantes da relação trabalhista torna compreensível a fisionomia classista desse ramo jurídico, ou seja, desde sua origem o direito do trabalho foi identificado como o direito dos trabalhadores.<sup>46</sup>

O direito do trabalho, após sua criação, em todo o mundo, passa a ter uma tendência de ampliação, quer do ponto de vista vertical, com um crescimento progressivo da tutela concedida aos trabalhadores, com a ideia de não retrocesso ao nível anterior; quer do ponto de vista horizontal, com a extensão da proteção da tutela inicialmente concebida para o empregado da indústria para um universo cada vez maior de trabalhadores.<sup>47</sup>

Luís Manuel Teles de Menezes Leitão afirma que “a legislação social veio a consolidar-se após o segundo conflito mundial, gerando o que ficou conhecido como a ‘idade de ouro’ do direito do trabalho”<sup>48</sup>, arrematando que a perspectiva de então era absolutamente otimista e considerava que o progresso econômico iria manter e assegurar o pleno emprego e uma melhoria contínua dos direitos dos trabalhadores.

---

<sup>45</sup> CASTELO, Jorge Pinheiro. *op. cit.*, p. 20-22.

<sup>46</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *op. cit.*, p. 59.

<sup>47</sup> *Ibidem*, p. 60-61.

<sup>48</sup> LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. *op. cit.*, p. 29.

Essa vertente teve consagração legislativa no modelo de bem-estar social, que prosperou especialmente após a segunda guerra mundial, com amplo reconhecimento de direitos aos trabalhadores mundo afora, quer a nível individual (limites de jornada, direito a repouso, lazer e proteção social), quer a nível coletivo (liberdade sindical, negociação coletiva, direito de greve) os quais eram garantidos pelo Estado que assumia a tutela desses direitos como prioridade, constitucionalizando inúmeros deles em diversos sistemas nacionais e em declarações internacionais reconhecidas por diversas nações.

Retornando às lições de Palma Ramalho, esta pondera que:

O primeiro pressuposto para o desenvolvimento do direito do trabalho até os anos 60 foi o da *relativa uniformidade da categoria dos trabalhadores subordinados*, que permitiu identificar um “trabalhador subordinado típico”, para o qual foram concebidas as normas laborais. Esse trabalhador típico é um trabalhador homem, usualmente sem grandes qualificações, que depende economicamente do trabalho para subsistir e para assegurar a subsistência da sua família, que trabalha a tempo integral para um empregador e, que com frequência, faz toda sua carreira dentro de uma única unidade empresarial; pela sua dependência econômica relativamente ao empregador, tem pouca ou nenhuma liberdade na fixação das condições de seu contrato de trabalho, pelo que transfere a respectiva negociação para os níveis coletivos <sup>49</sup>. (destaques no original)

Conclui-se, pois, que a legislação laboral foi edificada e ampliada tendo em vista um trabalhador tipo, para quem os direitos trabalhistas foram concebidos, em época em que a crença no pleno emprego e no desenvolvimento da economia segundo o modelo então vigente era dogmática.

---

<sup>49</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *op. cit.*, p. 67.

### **3. A TERCEIRA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL. TECNOLOGIA, GLOBALIZAÇÃO E FLEXIBILIZAÇÃO. Modernidade, Capitalismo e Direito líquidos.**

#### **3.1 – DA PASSAGEM DO CAPITALISMO PESADO AO CAPITALISMO LEVE**

A terceira revolução industrial, normalmente situada no início da década de 1970, é ligada à implantação de novas tecnologias da informação, tendo por base o desenvolvimento da eletrônica, nas áreas da microeletrônica, computadores e telecomunicações.

O presidente do fórum econômico mundial, o alemão Klaus Schwab, aduz que esta “costuma ser chamada de revolução digital ou do computador, pois foi impulsionada pelo desenvolvimento dos semicondutores, da computação em “mainframe”, da computação pessoal e da internet”.<sup>50 51</sup>

Também se associa o início da terceira revolução industrial às necessidades de adaptação econômica surgidas com a crise econômica dos anos 1970, que exigiram uma reinvenção do capitalismo e do sistema de produção, marcado a partir de então pelo toyotismo, com o declínio do taylorismo/fordismo.

Menezes Leitão nos trás um panorama desse tempo, dizendo que as crises econômicas dos anos 1970 repercutiram diretamente no direito do trabalho. Promovidas em primeiro plano pela crise do petróleo, a Europa entra num período de profunda recessão e desemprego, além de assistir a uma mudança paradigmática de diminuição dos empregos no setor industrial e uma migração para o setor de serviços, com natural alteração das características das relações de trabalho.<sup>52</sup>

O modelo tradicional do contrato de trabalho entra em crise, gerando uma precarização das relações, com constante tentativa do empresariado em fugir do contrato de trabalho, que é substituído por contratos de prestação de serviços ao modelo toyotista ou mesmo para

---

<sup>50</sup> SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 16.

<sup>51</sup> De se observar que a expressão *revolução digital* no contexto desse trabalho será utilizada para designar a chamada quarta revolução industrial e não a terceira revolução, conforme leciona Schwab.

<sup>52</sup> LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. *op. cit.*, p. 30.

simulações de falsos independentes. Da mesma forma começam a proliferar novas formas de trabalho.

A partir do último quarto do séc. XX, presenciamos a transição do modelo de organização corporativa Taylorista-Fordista para um modelo de transição, definido como pós-fordista, o qual mudou radicalmente o cenário das relações de trabalho, sendo que as empresas nesse novo modelo passam a estar inseridas em um contexto econômico profundamente diferente do passado, em um mercado internacional e globalizado.<sup>53</sup>

Simultaneamente os modelos de produção lineares do taylorismo e do fordismo cedem espaço para um novo modelo de produção, chamado de *toyotismo*<sup>54</sup>, surgido no Japão, na empresa que leva o seu nome, como tentativa de conferir maior competitividade aos produtos nipônicos, especialmente no cenário internacional.

O sistema toyotista é caracterizado por ser um sistema baseado na produção enxuta ou *lean production*. Esse modelo de produção é marcado pela desconcentração produtiva ou horizontalização, eliminação do desperdício, flexibilidade, participação e polivalência da força de trabalho e, esses elementos estruturantes permitiram um enxugamento dos custos de produção e aumento da competitividade no mercado globalizado.<sup>55</sup>

A produção é otimizada por meio especialmente da descentralização, ou seja, os elementos do “produto final” são produzidos de forma segmentada por múltiplos fornecedores globais, sendo baseada na colaboração recíproca e produção difusa.<sup>56</sup>

Consequência dessas novas ideias de horizontalização da produção foi o início da terceirização dos serviços, do trabalho a tempo parcial, da prestação de serviços a prazo certo e, até mesmo, do atual trabalho intermitente, sendo que para essas realidades o modelo de trabalho industrial, com a legislação dele decorrente, não estava preparado adequadamente.

---

<sup>53</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. *op. cit.*, p. 29.

<sup>54</sup> Merece nota também, como modelo surgido nesse período, o Kalmarismo, instituído por empresas como a Volvo (Suécia), que adota os mesmos pressupostos do toyotismo, mas onde os trabalhadores são organizados em ilhas de trabalho, com a característica de promover a desespecialização da mão de obra e uma visão mais generalista de todo o processo por parte dos trabalhadores.

<sup>55</sup> GAIA, Fausto Siqueira. *op. cit.*, p. 41.

<sup>56</sup> ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo, 2011, p. 48.

Podem ser resumidos a três os principais fatores que caracterizam o período: a) a expansão das empresas multinacionais; b) a divisão internacional do trabalho; e, c) o aumento do financiamento externo, afirmando Natália Marques Abramides Brasil que “em um dado momento da década de 1970, a economia se torna transnacional, ganhando força global efetiva e minimizando cada vez mais as fronteiras estatais”.<sup>57</sup>

Zygmunt Bauman, descrevendo as características da modernidade líquida no tangente ao desenho do capitalismo pós-moderno desse período, observa o rompimento com os paradigmas anteriores de sociedade e de produção:

Em seu estágio pesado, o capital estava tão fixado ao solo quanto os trabalhadores que empregava. Hoje o capital viaja leve – apenas com a bagagem de mão, que inclui nada mais que pasta, telefone celular e computador portátil. Pode saltar em quase qualquer ponto do caminho e não precisa demorar-se em nenhum lugar além do tempo que durar sua satisfação.<sup>58 59</sup>

Palma Ramalho, tratando do tema e sua afetação ao direito do trabalho, aponta que nesse período o modelo regulatório trabalhista passa a vivenciar o que se convencionou chamar de crise do direito do trabalho, expondo as razões que identifica para tanto:

Em suma, o modelo típico da empresa laboral cede o seu lugar a uma multiplicidade de modelos empresariais e a denominada relação de trabalho típica deixa de ser dominante para passar a ser apenas mais uma entre as diversas situações juslaborais e os diversos estatutos dos trabalhadores subordinados. Por outro lado, porque foram concebidos para um vínculo de trabalho que corresponde a um modelo rígido, hierarquizado e compartimentado, alguns regimes e institutos laborais menos elásticos tem dificuldade em se adaptar aos modelos de relação de trabalho emergentes<sup>60</sup>.

Jorge Pinheiro Castelo dá conta de que a chegada da terceira revolução industrial rompeu o compromisso histórico que haviam firmado capital e trabalho na era dourada do pós segunda guerra mundial, o que foi ocasionado, a seu ver, pela transferência do poder gerencial para o capital financeiro (não mais a indústria), pela revolução tecnológica e pelos resultados de curto prazo buscados pelos investidores<sup>61</sup>, o que ocasionou na sociedade uma hiperindividualização, uma valorização do consumo e a busca da satisfação e compromissos de

---

<sup>57</sup> ABRAMIDES BRASIL, Natália Marques. *Relações de trabalho em plataformas digitais: desafios ao modelo tradicional do direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 51.

<sup>58</sup> BAUMAN, Zygmunt. *op. cit.*, p. 76.

<sup>59</sup> Nesse mesmo sentido leciona MOREIRA, Teresa Coelho. *Direito do trabalho na era digital*. Coimbra: Almedina, 2021, p. 13.

<sup>60</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *op. cit.*, p. 73.

<sup>61</sup> CASTELO, Jorge Pinheiro. *op. cit.*, p. 23/25.

curto prazo<sup>62</sup>, influenciando a mudança de mentalidade, que vai depois ser relevante para a concepção da chegada do trabalho digital, com suas causas e consequências.

Retornando a Bauman, ele pontua que nesses novos arranjos de emprego surgidos com as mudanças da terceira revolução industrial a incerteza do futuro é uma constante para o trabalhador que se ativa através de contratos curtos e precários e, que essa incerteza é individualizadora, ao passo que fomenta a competição e ainda despe o trabalhador do senso de pertencimento, pois o emprego passa a se parecer com um acampamento, e não mais com um domicílio ou um lar. Afirma ainda que “a presente versão ‘liquefeita’, ‘fluída’, dispersa, espalhada e desregulada da modernidade (...) anuncia o advento do capitalismo leve e flutuante, marcado pelo desengajamento e enfraquecimento dos laços que prendem o capital ao trabalho”.<sup>63</sup>

Se pode concluir que nesse período não foram apenas as relações de trabalho que mudaram, mas a sociedade, a mentalidade e as expectativas do trabalhador também foram alteradas. As mudanças impostas ao mundo do trabalho devem ser compreendidas como reflexo das alterações do modo de vida do homem, especialmente aquele inserido no mundo capitalista de influência ocidental.

Evidencia-se o surgimento de novas espécies de trabalhadores, marcadas por significativas alterações em sua essência: de empregados a colaboradores; de separados do saber a cooperação e participação ativa nos projetos da empresa; de pagamento por tempo à disposição ao pagamento por produção; de subordinados a ‘autônomos, já que fiscais de si mesmos. O capital agora apropria-se tanto do fazer quanto do saber.<sup>64</sup>

Pois bem. Ainda nesse cenário de incerteza e mudança o direito do trabalho encontrou maneira de sobreviver presente no cotidiano não só dos trabalhadores que continuaram a manter seus vínculos regulados e adequados ao modelo industrial, mas também para diversas das novas relações, flexibilizando e adaptando o seu conceito fundamental, de subordinação jurídica.

Desse modo, estendeu seu campo de ação e cobertura para as novas relações, embora tenham chegado ao fim os anos de ouro da expansão do direito do trabalho e da esperança

---

<sup>62</sup> *Ibidem*, p. 28/32.

<sup>63</sup> BAUMAN, Zygmunt. *op. cit.*, p. 186/187.

<sup>64</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. *op. cit.*, p. 124.

utópica do pleno emprego e do crescimento econômico infinito, base para o estado do bem-estar social.

### 3.2 - A RELATIVIZAÇÃO DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

A partir do momento que as transformações patrocinadas pela terceira revolução industrial entram em cena, a subordinação jurídica clássica deixa de abranger uma série de situações criadas pelas novas formas e arranjos de trabalho<sup>65</sup>, passando a doutrina e a jurisprudência trabalhistas a flexibilizar o conceito, criando mesmo novas espécies de subordinação jurídica, capazes de abarcar esses novos modelos de relações.

A subordinação jurídica clássica continua sendo suficiente para identificar os trabalhadores organizados segundo os modelos taylorista e fordista de produção. Todavia, quanto aos novos trabalhadores do sistema capitalista de produção toyotista, há uma internalização do poder diretivo, onde o empregador não quer mais do trabalhador a submissão às suas ordens, mas sim que este se torne um colaborador da empresa, organizando sua própria prestação de serviços de acordo com uma dada estrutura empresarial.

Assim, se diz que o conceito de subordinação clássica entra em crise, surgida da insuficiência desse requisito - subordinação jurídica – continuar identificando os trabalhadores verdadeiramente empregados, haja vista que a nova subordinação não se encontra baseada no exercício efetivo e intenso do poder diretivo do empregador, não obstante continuem presentes os elementos da onerosidade, pessoalidade e não eventualidade.<sup>66</sup>

Até os anos 70, quando ainda vigia o sistema de trabalho industrial, o modelo da subordinação jurídica clássica, ou hierárquica (direção – organização – disciplina) era o mais aceito pela doutrina. Isso porque as relações de trabalho padronizadas levavam a isso, pois o empregado trabalhava dentro de uma fábrica e sob a direção de um empregador que lhe dava

---

<sup>65</sup> Leciona nesse sentido o professor Pedro Madeira de Brito, para quem: “Este problema da subordinação jurídica como conceito monolítico agravou-se, a partir dos anos setenta do século passado, em virtude da alteração dos processos produtivos; surgiram tensões na disciplina laboral que ainda não se podem considerar ultrapassadas. Entre as tensões surge precisamente a ideia de que as fronteiras da subordinação se estendem muito além do entendimento do direito do trabalho e muito aquém daquilo que é necessário. (...) De facto, o número de situações merecedoras da tutela específica do direito do trabalho que não se subsumem na ‘fatispecie’ tradicional do trabalho subordinado na empresa aumentou” surgindo inúmeras situações de trabalho atípico que resultam em regulamentações próprias por referência ao contrato típico.” BRITO, Pedro Madeira de. *op. cit.*, p. 435/436.

<sup>66</sup> *Ibidem*, p. 126.

ordens, vigiava seu comportamento podendo, eventualmente, puni-lo. Esse tipo de relação de trabalho, sempre presencial e próxima, era o objeto da proteção do direito do trabalho e com base nela, construiu-se o conceito de trabalho subordinado.<sup>67</sup>

Pedro Madeira de Brito argumenta que a ideia de subordinação, enquanto conceito técnico-jurídico “unitário e monolítico” desde sempre se mostrou insuficiente por si só, nunca tendo sido capaz de apresentar uma solução global para as diversas facetas da realidade emergente dos fatos laborais, sendo cada vez mais frequentes situações que fogem ao esquema tradicional da subordinação jurídica e reclamam uma tutela própria e adequada do direito do trabalho, mencionando como exemplos clássicos a captura dos empregados em trabalhos intelectuais, técnico-especializados ou os trabalhadores em domicílio.<sup>68</sup>

Parte da doutrina, como Lorena Vasconcelos Porto, advoga pela necessidade de expansão do conceito de subordinação, por se tratar, a seu ver, da chave de acesso aos direitos e garantias trabalhistas. Em seu trabalho sobre a subordinação Lorena Porto observa que as mudanças na organização produtiva acontecida em razão dos avanços tecnológicos, exigem uma releitura do conceito de subordinação “cujo primeiro passo é afastar toda tentativa de afirmar a sua presença somente quando configurada a heterodireção patronal forte e constante”, característica da subordinação clássica.<sup>69</sup>

O excerto do parágrafo anterior nos conduz a uma conclusão inafastável: o conceito de subordinação jurídica a partir dos anos 1970 tem que ser revisto e redimensionado para poder continuar a abranger as novas relações surgidas ou simplesmente reconhecer que não alcança mais essas novas relações vindas à tona após as inovações da terceira revolução industrial.

Priscila Lauande Rodrigues dá conta de que nesse tempo, a restrição do conceito de subordinação poderia levar à exclusão do campo da incidência do direito do trabalho das relações jurídicas resultantes da nova revolução tecnológica, justamente aos trabalhadores que mais necessitavam da proteção das normas trabalhistas, em vista de haverem migrado para os empregos precarizados em face da nova forma de organização do capital, e conclui que:

Ao longo do séc. XX, até meados do final da década de 1970, observou-se uma tendência no sentido da expansão do conceito de subordinação, que passou a abranger categorias de prestadores de serviços não enquadrados nos

---

<sup>67</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. *op. cit.*, p. 106.

<sup>68</sup> BRITO, Pedro Madeira de. *op. cit.*, p. 434.

<sup>69</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *op. cit.*, p. 93.

rígidos termos do passado, (...) alargou-se o conceito de subordinação, conferindo-lhe nova e mais ampla fisionomia. Falava-se então da inexorável tendência expansionista do Direito do Trabalho no mundo ocidental capitalista.<sup>70</sup>

Assim é que surgem os conceitos de subordinação jurídica objetiva, com suas variantes, estrutural, integrativa, reticular e ainda, a sobrevalorizado como critério do aspecto potencial, tudo como métodos de continuar a fazer valer o direito do trabalho mesmo para essas novas formas de trabalho.

O tema se tornou muito recorrente na doutrina e jurisprudência do Brasil, diante da chamada *terceirização* e da necessidade de identificação do real empregador, em torno da ideia de que somente poderiam ser delegadas a empresas especializadas (terceirizadas) as atividades-meio do empreendimento, não suas atividades-fim.<sup>71</sup>

Em Portugal não é comum encontrarmos referência ao termo *terceirização*, sendo o fenômeno conhecido como subcontratação de serviços ou *outsourcing* e, diferentemente do Brasil, sempre pôde incidir em qualquer atividade, sendo comum sua ocorrência através do contrato especial de trabalho temporário, previsto nos art. 172 e seguintes do Código do Trabalho português.

Importa ainda destacar a essa altura que, sob influência do surgimento do trabalho plataformizado na última década, surgem teses que procuram destacar, dentro da corrente objetivista, os aspectos digitais dessa nova modalidade de trabalho, com conceitos novos como de subordinação disruptiva, subordinação algorítmica ou subordinação uberizada, dentre outros, que tentam captar o espírito dessa nova modalidade de trabalho. Todavia, por ora ficaremos restritos aos conceitos que não adentram aos aspectos do trabalho digital, pois este será objeto de análise no mérito, propriamente dito, desse trabalho.

Passemos à análise rápida de cada uma dessas correntes de pensamento que pontuam aspectos particulares da subordinação objetiva, pós terceira revolução industrial, ou tecnológica, ressaltando com vigor que não se pretende dar ao trabalho peso de uma dissertação que tenha por objeto o estudo pormenorizado da subordinação, mas apenas situar o leitor, especialmente numa linha de visão histórica progressiva, acerca da evolução e afrouxamento

---

<sup>70</sup> RODRIGUES, Priscila Luande. *op. cit.*, p. 122.

<sup>71</sup> Isso diante do texto expresso da Lei 6019/74 que regulamentou a prestação de trabalho temporário no Brasil e, diante do fato de não existir mais àquele tempo a garantia contra despedida arbitrária, como ainda existe no regime das relações de trabalho de Portugal.

do conceito e da abrangência original da subordinação jurídica no contexto do contrato de emprego.

### *3.2.a- Subordinação jurídica objetiva*

A subordinação jurídica clássica tinha em mira os elementos subjetivos da relação e os poderes e deveres das partes (empregador e trabalhador) do contrato de trabalho. Já a *subordinação objetiva*, passa a considerar a integração coordenada do trabalhador na estrutura produtiva da empresa, ou seja, vincula-se à atividade e não mais aos sujeitos da relação.

Essa migração do centro gravitacional da subordinação jurídica se deveu em especial às dificuldades de o velho conceito clássico de subordinação enquadrar determinadas categorias de trabalhadores surgidas com a reorganização da produção oriunda da implantação do modelo toyotista e a descentralização do trabalho.

As relações de trabalho, de um modo geral, passaram por transformações que determinaram a insuficiência do conceito clássico de subordinação jurídica. A redução do volume e a descentralização no uso da força de trabalho ensejaram a necessidade de os contornos da dependência/subordinação jurídica deixar de focar na relação entre os sujeitos do contrato de trabalho para passar a estar atrelado a aspectos de ordem objetiva, relacionados à empresa e, sobretudo, à inserção da atividade do trabalhador em sua estrutura.<sup>72</sup>

Arion Sayão Romita, escrevendo ao tempo em que vivia as mudanças trazidas pelos ventos da terceira revolução industrial e, partindo da premissa de que o velho conceito era insuficiente para apreender a totalidade das novas relações, definiu a subordinação jurídica objetiva como a consistente “na integração da atividade do trabalhador na organização da empresa mediante um vínculo contratualmente estabelecido, em virtude do qual o empregado aceita a determinação, pelo empregador, das modalidades da prestação de trabalho”.<sup>73</sup>

Percebe-se o deslocamento de elementos da estrutura do vínculo em detrimento de aspectos referentes aos sujeitos. Assim, passa a ser considerado empregado aquele trabalhador cuja atividade esteja inserida na estrutura produtiva do tomador de serviços, sendo apenas secundária a importância pela qual se opera a relação.

---

<sup>72</sup> GAIA, Fausto Siqueira. *op. cit.*, p. 167.

<sup>73</sup> ROMITA, Arion Sayão. *A subordinação no contrato de trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1979, p. 82.

Segundo Lorena Porto, a organização do trabalho na sociedade da terceira revolução industrial não pode mais ser tomado pela rígida sincronização do tempo, espaço e modalidade de execução da prestação. Nessa nova feição esses fatores não podem mais ser tomados como distintivos do trabalho subordinado em razão das profundas modificações nos fatores de organização produtiva, inovações tecnológicas e ampliação do setor terciário da economia.<sup>74</sup>

O principal traço da subordinação jurídica objetiva seria a consideração da inserção do trabalhador na estrutura produtiva da empresa para identificação da presença de contrato de emprego.

A grande contribuição, portanto, da concepção objetiva da subordinação jurídica repousa na superação da tese de que subordinado é o trabalhador que se encontra sujeito, constante e intensamente, ao exercício efetivo do poder diretivo do empregador, como na era taylorista/fordista.<sup>75</sup>

Arion Sayão Romita bem pontua os efeitos dessa nova ordem de ideias trazidas pelo deslocamento do fio condutor dos sujeitos para o objeto, ao asseverar que “por isso, a subordinação não deve ser confundida com submissão a horários, controle direto do cumprimento de ordens etc. O que importa é a possibilidade, que assiste ao empregador, de intervir na atividade do empregado”.<sup>76</sup>

Assim, como consequência, a subordinação deixa de corresponder a um vínculo de hierarquia para se transformar em uma forma participativa, com diferentes graus de intensidade e formas de prestação, mas presente desde que integrada a dinâmica da atividade-fim do empreendedor.<sup>77</sup>

Mas à essa perspectiva objetiva cabe oposição de críticas por parte significativa da doutrina, sendo a principal delas o caráter generalista que o conceito de subordinação jurídica objetiva carrega, impedindo muitas vezes a correta identificação do empregado, em especial daqueles que laboram fora do estabelecimento empresarial.

---

<sup>74</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *op. cit.*, p. 70.

<sup>75</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. *op. cit.*, p. 176.

<sup>76</sup> ROMITA, Arion Sayão. *op. cit.*, p. 84.

<sup>77</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. *op. cit.*, p. 109.

A identificação da dependência jurídica objetiva toma em consideração a mera inserção do trabalhador na estrutura produtiva da empresa, o que enseja a qualificação de empregado a qualquer pessoa que preste serviços ligados à atividade da empresa tomadora, inclusive dos que executam atividades de forma independente.

Todavia, a noção de subordinação jurídica objetiva desempenha, no mínimo, o papel de elemento indiciário no reconhecimento da relação de emprego. Em sendo prestada atividade por trabalhador em área ligada a atividade-fim do tomador, esta prestação adquire a presunção de ter índole empregatícia, pois a mera inserção deste trabalhador na cadeia produtiva finalística da tomadora acaba por revelar, de modo objetivo, uma das faces do poder diretivo do empregador.<sup>78</sup>

### *3.2.b- Subordinação jurídica estrutural*

Na mesma esteira, a *subordinação jurídica estrutural*, onde o foco também é objetivo, ou seja, não os sujeitos da relação e suas obrigações recíprocas, mas a matriz estrutural da atividade.

A tese da subordinação jurídica estrutural é defendida no Brasil por Maurício Godinho Delgado. O autor defende que a via mais eficiente e factível para o avanço dos direitos fundamentais trabalhistas passa pelo alargamento desse ramo jurídico, que deverá se operar pela reconstrução e redimensionamento do conceito de subordinação jurídica, para adequá-lo à dinâmica do mercado de trabalho contemporâneo.<sup>79</sup>

Lorena Porto pontua que essa adaptação permitiria ampliar o campo de incidência do direito do trabalho e propiciar uma resposta normativa eficaz a alguns de seus fatores desestabilizadores como a terceirização.<sup>80</sup>

A razão de ser dessa corrente de pensamento encontra lastro na tentativa de contrariar as manobras de terceirização de mão de obra engendradas pelo capitalismo do modelo toyotista de produção, que muitas vezes acabam fomentando a precarização do trabalho e

---

<sup>78</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *op. cit.*, p. 67.

<sup>79</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 70, n. 06, jun. 2006, p. 667.

<sup>80</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *op. cit.*, p. 250.

mesmo o inadimplemento de obrigações por parte de empresas terceirizadas sem poder econômico para fazer frente a suas obrigações para com os trabalhadores.

A subordinação estrutural é assim definida como sendo aquela que se manifesta: “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador dos seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”<sup>81</sup> (destaques no original).

Esse conceito destaca o papel secundário que a sujeição a ordens desempenha. O trabalhador não precisaria estar submetido a um controle direto, sendo suficiente que o trabalhador esteja integrado na dinâmica da organização e do funcionamento da empresa, ou seja, na cultura corporativa dominante. Esse conceito está ligado a natureza institucionalista do vínculo, ou seja, de adesão do trabalhador a instituição.<sup>82</sup>

A principal diferença da subordinação jurídica objetiva é que aqui se torna irrelevante o fato de o trabalhador estar inserido na atividade fim da empresa, bastando que esteja estruturalmente integrado na produção. Aqui, basta que a atividade do trabalhador esteja integrada ao tomador do serviço, mesmo que o trabalho seja realizado nas chamadas atividades-meio.<sup>83</sup>

Assim, a maior virtude da teoria da subordinação jurídica estrutural é dispensar a avaliação acerca de estar a atividade do trabalhador inserida na atividade-fim ou atividade-meio do objeto social da tomadora.

A subordinação jurídica deve ser retirada da relação que se estabelece entre a organização e a prestação laboral, sendo que “o único refúgio seguro que é possível encontrar para a subordinação é dado pela atribuição da prestação a uma estrutura produtiva de referência, na sequência do enquadramento do sujeito no interior de uma organização, com a consequente sujeição a poderes que dela resultam”, atribuindo maior importância à inserção da prestação (não do trabalhador) na organização do que à hetero-direção.<sup>84</sup>

---

<sup>81</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *op. cit.*, p. 667.

<sup>82</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2017, p. 328.

<sup>83</sup> GAIA, Fausto Siqueira. *op. cit.*, p. 172.

<sup>84</sup> BRITO, Pedro Madeira de. *op. cit.*, p. 444.

Ocorre, todavia, que também essa variante da subordinação jurídica se submete a fundadas críticas, pois seria apenas uma variante que carregaria os mesmos vícios da subordinação objetiva, sendo que as atividades dos setores produtivos da pós-modernidade estão interligados e são interdependentes, o que pode ocasionar o enquadramento de autênticos autônomos como empregados.<sup>85</sup>

Maurício Pallotta Rodrigues assevera que o conceito de subordinação estrutural “seria por demais difuso e etéreo, dando margem à aplicação da teoria do infinito, na medida em que seria possível o reconhecimento de vínculo de emprego em qualquer situação fática” já que não existe atualmente no mundo real das relações econômicas qualquer atividade que não se entrelace ou se encadeie com o objetivo final de qualquer empreendimento.<sup>86</sup>

A análise crítica apresentada, todavia, não impede que o operador do direito se valha do critério da subordinação jurídica estrutural como aspecto indiciário da existência de relação de emprego, mas que demanda, necessariamente, a conjugação com outros elementos oriundos de cada caso concreto, para que se possa delimitar a abrangência, por si só, demasiada, do conceito de subordinação jurídica estrutural.

### 3.2.c- Subordinação jurídica integrativa

A subordinação integrativa<sup>87</sup> é fruto de uma tentativa de universalização do conceito de subordinação jurídica, assim considerada o processo por meio do qual se conjugam subordinação clássica e subordinação objetiva, sendo essa entendida, segundo Lorena Porto, como aquela na qual o trabalhador, por não possuir organização empresarial própria, integra-se à organização produtiva de terceiros, sem assumir os riscos do empreendimento, onde os frutos do trabalho não lhe pertencem originalmente.<sup>88</sup>

A novidade dessa concepção de subordinação foi trazer para a cena aspectos relativos ao aproveitamento dos frutos da força de trabalho, ao modelo da *ajenidad* da Espanha, além de conjugar aspectos dos riscos do empreendimento.<sup>89</sup>

---

<sup>85</sup> GAIA, Fausto Siqueira. *op. cit.*, p. 172-173.

<sup>86</sup> RODRIGUES, Maurício Pallotta. *Contratação na multidão e a subordinação algorítmica*. São Paulo: Editora Mizuno, 2021, p. 50.

<sup>87</sup> Expressão cunhada por Lorena Vasconcelos Porto em obra específica sobre o tema (*A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009) já inúmeras vezes referida no presente trabalho.

<sup>88</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *op. cit.*, p. 253.

<sup>89</sup> GAIA, Fausto Siqueira. *op. cit.*, p. 179.

A ideia da subordinação integrativa propõe a conjugação de critérios que excluem a autonomia, sendo essa exclusão verificada através dos seguintes indícios: a) o obreiro deve prestar sua atividade para uma organização produtiva alheia; b) os frutos do seu trabalho não lhe pertencem, originalmente, mas sim à empresa; c) o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, e, d) o trabalhador não assume os riscos de perdas e ganhos.<sup>90</sup>

Assim, a partir da conjugação da subordinação objetiva com os indícios que excluem a autonomia, Lorena Vasconcelos Porto propõe o seguinte conceito de subordinação integrativa:

A subordinação, em sua dimensão integrativa, faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente os riscos de perdas ou ganhos e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta a sua atividade.<sup>91</sup>

Em conclusão a autora destaca que, em razão do fato da identificação clássica ser mais fácil, quando presente, deverá prevalecer, devendo o hermenêuta valer-se do conceito de subordinação integrativa somente quando ausente a primeira dimensão da subordinação, pois dentro da proposta universalizante da autora, o conceito de subordinação abrange tanto a subordinação clássica quanto a subordinação integrativa.<sup>92</sup>

### *3.2.d- Subordinação jurídica reticular*

Ainda na tentativa de reduzir o número de trabalhadores alijados do sistema de proteção trabalhista, a doutrina tem proposto o critério da subordinação jurídica reticular, que toma em conta para proposição de seu conceito a forma como se inter-relacionam as empresas dentro do sistema produtivo, que se aproveitam da força de trabalho de determinado obreiro. A denominação subordinação reticular, portanto, deriva do fenômeno da empresa-rede.

O referido critério é construído por José Eduardo de Resende Chaves Junior e Marcus Menezes Barberino Mendes, que destacam que “... a ideia de rede empresta à subordinação jurídica um efeito reticular...”.<sup>93</sup>

---

<sup>90</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos, *op. cit.*, p. 253.

<sup>91</sup> *Ibidem*, p. 253.

<sup>92</sup> *Ibidem*, p. 254.

<sup>93</sup> CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*,

Os autores avaliam os instrumentos jurídicos e políticos através dos quais a empresa-rede coordena, precifica e controla a produção, deixando de fora da tutela do direito do trabalho modalidade de trabalhadores que não se enquadram no conceito clássico de subordinação e, a partir daí considera haver subordinação em relação aos autônomos-dependentes, mesmo que difusa, latente e diferida.<sup>94</sup>

A subordinação reticular, portanto, atenta-se ao fenômeno da reestruturação empresarial do capital, marcada pela aparente liberdade conferida ao trabalhador na execução dos serviços e pelo fenômeno da associação empresarial.

Conforme advertem os autores da tese, trata-se de *ressignificar* ou *plurissignificar* o conceito de subordinação jurídica, para compreendê-lo de modo dinâmico, não apenas como aquela advinda das ordens diretas do empregador, mas também como aquela decorrente das associações empresariais em que o empregado se envolve na produção de um determinado resultado pactuado entre seu tomador e uma outra unidade empresária, central ou associada.

E concluem:

Nesse sentido, sempre que reconhecida a atividade econômica em rede, é necessário imputar a condição de empregador a todos os integrantes da rede econômica, atraindo assim a incidência do princípio da proteção e seus aspectos consequentes: a aplicação da regra ou da condição mais benéfica.<sup>95</sup>

A proposta de subordinação reticular apresenta, para a ciência do direito, as mesmas críticas e pontos de contribuição da subordinação estrutural, acrescentando-se ainda o fato de que esta proposta carrega o fardo da insegurança jurídica, ao passo que qualquer empresa ligada a determinada rede de produção poderia ser tomada por empregadora, por mera opção unilateral do trabalhador.

### 3.2.e- Subordinação jurídica potencial

A *subordinação jurídica potencial* é, ordinariamente, apenas um aspecto da subordinação jurídica objetiva, marcada pela características de que o trabalhador, sem possuir o controle dos fatores de produção, presta serviços a outrem ficando sujeito, potencialmente, à

---

Belo Horizonte, LTr, vol. 46, n. 76, p. 215, jul./dez. 2007. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27351>. Acessado em 16/12/2020.

<sup>94</sup> *Ibidem*, p. 212.

<sup>95</sup> *Ibidem*, p. 215.

direção do tomador dos serviços, e à ordens desse, em razão meramente de sua inserção na dinâmica organizacional do tomador, que sequer precisará efetivamente exercer qualquer poder sobre o prestador de trabalho, mas apenas poderá fazê-lo, se lhe aprouver.

Lorena Porto refere-se à *potencialidade do poder empregatício*, não como uma modalidade de subordinação jurídica, mas ao tratar dos poderes do empregador, afirmando que a potencialidade consiste na suscetibilidade do exercício de poderes pelo empregador, não havendo necessidade de exercício efetivo do poder diretivo, bastando que tenha autoridade para dar instruções e ordens.<sup>96</sup>

Na doutrina portuguesa, da mesma forma, a potencialidade subordinativa é vista como um aspecto da subordinação jurídica, podendo ser trazida à lume a lição de Palma Ramalho, quando afirma que “o caráter meramente potencial da subordinação do trabalhador evoca o fato de a situação de subordinação se compadecer com a mera possibilidade do exercício dos poderes laborais (ou, pelo menos, de um deles), não sendo necessária a atuação efetiva e constante desses poderes”.<sup>97</sup>

Ocorre que no Brasil essa potencialidade foi doutrinariamente erigida ao patamar de modalidade de subordinação por Danilo Gonçalves Gaspar<sup>98</sup>, que define a subordinação jurídica potencial como aquela na qual:

O trabalhador, sem possuir o controle dos fatores de produção e, portanto, o domínio da atividade econômica, presta serviços por conta alheia, ficando sujeito, potencialmente, à direção do tomador dos serviços, recebendo ou não ordens diretas desse, em razão de sua inserção na dinâmica organizacional do tomador.<sup>99</sup>

Trata-se, conforme se depreende, de outra tentativa para o enquadramento de uma maior gama de trabalhadores economicamente dependentes no sistema de proteção trabalhista. Parte da premissa que a mera possibilidade do exercício dos poderes do empregador no curso da relação de trabalho identifica a subordinação jurídica potencial.

---

<sup>96</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *op. cit.*, p. 73.

<sup>97</sup> RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *op. cit.*, p. 461.

<sup>98</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. *Subordinação potencial: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica*. São Paulo: LTr, 2016.

<sup>99</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves, *op. cit.*, p. 199.

Danilo Gaspar enumera expressamente as peculiaridades do trabalho subordinado potencial, indicando que referido trabalhador deverá apresentar as seguintes características:

a) não subordinado classicamente (com recebimento de ordens diretas por parte do tomador dos serviços; b) sem possuir o controle dos fatores de produção e, portanto, o domínio da atividade econômica; c) presta um serviço por conta alheia, isto é, recebendo valor inferior a 50% do resultado do produto do trabalho; d) ficando sujeito, potencialmente, à direção do tomador dos serviços; e) recebendo ou não ordens diretas desse; f) em razão de sua inserção na dinâmica organizacional do tomador.<sup>100</sup>

Todavia, apesar de possuir pontos positivos, como destacar a conjugação dos critérios subjetivos e objetivos da subordinação e trazer para o conceito a noção de *ajenidad*, a tese tem sofrido críticas em razão do autor não diferenciar o que chama de meios de produção dos instrumentos de trabalho, o que poderia ocasionar que os empregados plataformizados, por exemplo, não estivessem abrangidos pela subordinação potencial, por serem titulares dos veículos, smartphones e ferramental (instrumentos) de trabalho.

Outra crítica seguidamente feita é em relação a aleatoriedade do estabelecimento do critério de 50% de participação no resultado, que desconsidera a contribuição que cabe a cada parte para a realização da atividade produtiva, além de que o reconhecimento da simples integração da atividade na dinâmica produtiva do tomador permitiria abranger verdadeiros independentes em seu conceito.<sup>101</sup>

### 3.3- DO PÊNDULO DA EXPANSÃO À PARCIAL RETRAÇÃO DO CONCEITO

Pois bem, em síntese o que se procurou evidenciar, especialmente nesse tópico 3, é que com a terceira revolução industrial o direito do trabalho entra em crise, elastece alguns dos seus conceitos nucleares e reconstrói a definição de subordinação jurídica, para poder continuar abarcando uma maior parte das relações de trabalho humano, arrastando para dentro de seu manto protetivo modalidades de trabalhadores para os quais a legislação trabalhista não havia sido originalmente pensada e elaborada, mas desse modo, continua a dar proteção aos trabalhadores hipossuficientes.

---

<sup>100</sup> *Ibidem*, p. 200.

<sup>101</sup> GAIA, Fausto Siqueira. *op. cit.*, p. 182.

É certo que o direito do trabalho do empregado do modelo industrial clássico deixa de ser o astro em torno do qual orbitavam as relações de trabalho para passar a ser apenas mais uma modalidade de regulação do trabalho humano, dentre uma infinidade de novas formas de trabalho.

Mantendo-se fiel às suas origens expansionistas, o direito do trabalho revisita seu conceito nuclear de subordinação jurídica, deslocando o elemento central do critério subjetivo para o objetivo (com suas variações, conforme visto) continuando a acreditar no pleno emprego e no crescimento econômico de seus tempos áureos, garantindo a todo trabalhador a vasta gama de direitos pensados para o trabalhador da era industrial, embora já admita em muitos aspectos se falar em crise do direito do trabalho.

A identificação da subordinação jurídica deixa de ser aferida de modo aritmético e, diante da tendência expansionista do conceito de subordinação, o direito do trabalho passa a verificar a presença de subordinação jurídica através da conjugação de características indiciárias (conjunto ou feixe de indícios) presentes em cada relação, para o que contribuem enormemente a jurisprudência e a doutrina, pois operacionalizam na prática a evolução do conceito de subordinação jurídica.

A qualificação do contrato de trabalho subordinado deixa de ser aferida apenas através do processo subsuntivo, passando a ser realizado também por um processo tipológico, consistente na valoração da aproximação da situação investigada a “um protótipo constituído pelo conjunto de todos os elementos descritivos de um tipo em abstrato”<sup>102</sup>, numa tentativa de resolver o problema da qualificação do contrato de trabalho dentro de uma realidade plural e diversificada de enlacedes trabalhistas, mas parecendo, conforme observa Pedro Madeira de Brito em nota de rodapé, que os problemas enunciados pelas mudanças paradigmáticas promovidas nas relações de trabalho com a crise dos anos 1970 não encontram solução cabal no método tipológico, “porque este apenas veio demonstrar que o conceito tradicional de subordinação identificado com o trabalho na empresa, não é mais operacional”.<sup>103</sup>

---

<sup>102</sup> BRITO, Pedro Madeira de. *op. cit.*, p. 438.

<sup>103</sup> *Ibidem*, nota de rodapé, p. 438.

Na ausência de um *subordinômetro*<sup>104</sup> para se aferir o grau de subordinação do trabalhador nessas novas relações, o direito do trabalho passa a adotar esse conjunto indiciário, composto por quesitos, dentre os principais: a) O trabalhador atua como se fosse empresário, isto é, ele sofre os riscos e efeitos do negócio, estando inserido numa organização do empresário? (alteridade); b) O trabalhador tem ampla autonomia na condução das atividades (liberdade empresarial) ou apenas possui liberdade de trabalho? c) Os frutos do trabalho são atribuídos inicial e diretamente a pessoa distinta daquela que executou o trabalho? d) Há dependência do trabalhador em relação ao tomador dos serviços? e) Há efetivo ou potencial exercício do poder diretivo/disciplinar pelo tomador dos serviços?

Nesse sentido e em nome da doutrina sobre o tema, que não destoia em essência, Pedro Madeira de Brito, após discorrer acerca dos indícios que a jurisprudência tem recorrido para identificar o contrato de emprego nessa nova realidade, aponta que os mais importantes são a inserção numa organização do empregador, o local de trabalho e o horário de trabalho, a propriedade dos meios de produção e a forma de remuneração.<sup>105</sup>

Mas essa tendência expansionista do conceito de subordinação tem uma retração doutrinária e jurisprudencial a partir dos anos 1980, passando de uma posição expansionista do conceito e de alargamento da proteção trabalhista para uma orientação mais conservadora, de retorno ao conceito clássico de subordinação jurídica, por influência do contexto econômico, social e político da época, profundamente marcado pelos ideais neoliberalistas nos países de economia central.<sup>106</sup>

No Brasil sempre esteve presente em doutrina e jurisprudência o tema correlato referente a terceirização dos serviços trazida pelo chamado modelo toyotista de produção, ao passo que não se admitia a terceirização das chamadas atividades fim das empresas, mas apenas das atividades meio.

Tal discussão teve a importância atenuada com a publicação da Lei n. 13.429/2017<sup>107</sup>, posteriormente julgada constitucional pelo Supremo Tribunal Federal, que declarou a licitude

---

<sup>104</sup> Expressão utilizada por João Leal Amado. AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho. *A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrônica: sujeitos, relação e presunções*. Coimbra: LaBoUR & Law Issues, vol. 5, n. 1, 2019, p. 55.

<sup>105</sup> *Ibidem*, p. 440.

<sup>106</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *op. cit.*, p. 94-95.

<sup>107</sup> A chamada Lei da Terceirização no Brasil, disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm). Acessada em 14/12/2020.

da terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, concluindo pela inexistência de relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada, conforme restou consignado nos autos do julgamento do Recurso Extraordinário com repercussão geral, com Agravo n. 791.932/DF<sup>108</sup>, o que também acabou por ser reafirmado, em síntese, nos autos da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n. 324/DF, que acrescentou que “a terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários”<sup>109</sup>.

Assim, após a publicação de referida lei e na esteira do posicionamento manifestado pelo Supremo Tribunal Federal do Brasil, foi rechaçada a ilegalidade da contratação terceirizada, mesmo em atividades-fim ou ligadas a estrutura produtiva do tomador, o que induz a ausência de ilegalidade e de possibilidade de reconhecimento de vínculo empregatício direto com a empresa tomadora dos serviços do trabalhador, esvaziando em grande parte a discussão sobre a natureza de ordem subjetiva da subordinação jurídica.

Em consequência, o que se decidiu no Brasil é que a subordinação jurídica indireta ou subjetiva (estrutural, integrativa ou reticular) não deve ser utilizada como parâmetro para o reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com o tomador dos serviços da empresa terceirizada e seu empregado, pois é válido e eficaz o vínculo entre o trabalhador e a empresa contratante deste, ou seja, a chamada empresa terceirizada.

Com coerência a mesma ordem de ideias, o Supremo Tribunal Federal do Brasil se manifestou em dezembro de 2020 e outubro de 2021, primeiramente no julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade ADC 66/DF<sup>110</sup> e depois no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade ADI 5625/DF<sup>111</sup>, reafirmando a conformidade constitucional de modalidades de contratação que não partem da premissa da subordinação jurídica.

---

<sup>108</sup> BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL - STF, ARE 791932/DF, Relator Ministro Alexandre de Moraes, Data de Publicação DJE 06/03/2019. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/311628967/repercussao-geral-no-recurso-extraordinario-com-agravo-rg-are-791932-df-distrito-federal/inteiro-teor-311628976>, Acessado em 14/12/2020.

<sup>109</sup> BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL - SFF, ADPF 324/DF, Relator Ministro Roberto Barroso, Data de Publicação DJE 06/09/2019. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584> Acessado em 14/12/2020.

<sup>110</sup> BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL - SFF. ADC 66/DF, Relatora Ministra Cármen Lúcia. Julgada em 21/12/2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=755365380> Acessada em 23/11/2021.

<sup>111</sup> BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL - SFF. ADI 5625/DF, Relator Ministro Edson Fachin. Julgada em 28/10/2021. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5094239> Acessada em 23/11/2021.

No primeiro caso referido, tratava-se da análise de possibilidade de contratação de prestadores de serviço intelectual por meio de pessoas jurídicas (pejotização) e não como empregados tradicionais, nos moldes do que permitido pelo art. 129 da Lei 11.196/2005 e, no segundo, questionava-se a legalidade da chamada lei dos “salões parceiros” (Lei 13.352/2005), que instituiu a possibilidade de parcerias não trabalhistas entre salões de beleza e os profissionais que costumam prestar esse tipo de serviço.

Com as decisões referidas o Supremo Tribunal Federal evidencia sua concepção da legalidade de as partes contratantes definirem que a prestação de serviços intelectuais ou prestado aos salões de beleza se deem através de relação jurídica que não a de emprego, em uma concepção que por via reflexiva relega a importância da subordinação jurídica ao seu prisma subjetivista histórico.

Em concomitância, observa-se também uma certa tendência legislativa, que acompanha o progresso jurisprudencial no sentido de prestigiar o autorregramento das partes da própria relação de emprego, relativizando a importância do elemento da subordinação jurídica para mantê-lo dentro dos limites do seu significado histórico e subjetivista, o que no Brasil se evidenciou com a chamada Reforma Trabalhista de 2017.

As decisões do Supremo Tribunal Federal referidas denunciam a superação da ideia de que a relação de emprego é a única via de prestação de trabalho humano dependente ou relativamente subordinado, sendo que o contrato de emprego tradicional passa a ser uma dentre outras categorias jurídicas de que dispõem os contratantes no momento da definição das escolhas organizacionais e de modelo de negócio.

Assim, nesse sentido é que se faz referência ao pêndulo da abrangência da expansão do conceito de subordinação jurídica, pois se constata que está tendencialmente, nesse momento, retraindo-se à sua posição de origem, com uma limitação da abertura do conceito do que vem a ser subordinação jurídica para efeitos de definição de empregado subordinado.

Nesse cenário a sociedade sofre ao final da segunda década do séc. XXI uma enxurrada de novidades, desta feita com base na tecnologia de rede e na disrupção rápida e sem precedentes, que alteram sua fisionomia e apontam para um futuro que se está a construir. É a chamada revolução 4.0, ou quarta revolução industrial.

#### 4. A ERA DIGITAL. QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O CAPITALISMO DE PLATAFORMA OU TECNOLÓGICO.

Neste tópico da pesquisa se pretende evidenciar as características que marcam o que se convencionou chamar de quarta revolução industrial, ou tecnológica, e sua forma de afetação em todas as áreas da vida humana, especialmente nas relações de trabalho, o que a singulariza e a torna em tal grau *sui generis* que dessa compreensão depende a avaliação jurídica isenta e imparcial de como e em que grau esse fenômeno influencia as novas relações de trabalho, que já tem por lastro a tecnologia disruptiva, além de abordar os efeitos provocados pela pandemia da COVID-19.

##### 4.1 - A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL E O CAPITALISMO DE PLATAFORMAS

Desde o final do séc. XX, mas especialmente após a primeira década do séc. XXI, uma nova onda de transformação na forma de produção de bens e geração de riquezas vem ocorrendo no mundo globalizado.

Klauss Schwab abre o seu livro intitulado “A Quarta Revolução Industrial” de forma incisiva:

Atualmente, enfrentamos uma grande diversidade de desafios fascinantes; entre eles, o mais intenso e importante é o entendimento e a modelagem da nova revolução tecnológica, a qual implica nada menos que a transformação de toda a humanidade. Estamos no início de uma revolução que alterará profundamente a maneira como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos. Em sua escala, escopo e complexidade, a quarta revolução industrial é algo que considero diferente de tudo aquilo que já foi experimentado pela humanidade<sup>112</sup>.

Na sequência elenca algumas das novidades da revolução 4.0, como a profusão da inteligência artificial, a robótica, a internet das coisas, veículos autônomos, impressão 3D, nanotecnologia, biotecnologia, ciência dos materiais, armazenamento de energia e computação quântica, citando apenas algumas das novidades que estão a invadir nosso mundo.

---

<sup>112</sup> SCHWAB, Klauss. *A quarta revolução industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016, p. 11.

É certo que a sociedade passa por transformações agudas não apenas na forma do trabalho, mas na forma como nos comunicamos, na maneira que nos expressamos, nos informamos e nos divertimos. Não vivemos apenas uma revolução industrial do mundo do trabalho, mas uma revolução do mundo todo, sendo que o direito do trabalho, por ser um ramo do direito extremamente *permeável* à mudança é dos setores do direito que sofre mais explicitamente com a invasão das novas tecnologias.<sup>113</sup>

Schwab afirma que: “as mudanças são tão profundas que, na perspectiva da história humana, nunca houve um momento tão potencialmente promissor ou perigoso”. Alterações disruptivas marcadas pela velocidade sem precedentes que acontecem<sup>114</sup>, pela amplitude e profundidade das mudanças que trás a nossas vidas e pelo impacto sistêmico que causam.<sup>115</sup>

Teresa Coelho Moreira, afirma a respeito da profundidade e abrangência dos acontecimentos que acabamos por denominar de quarta revolução industrial, ou revolução digital, que:

Numa análise mais aprofundada, ver-se-á que esta revolução é diferente, já que atravessa um período de uma evolução sistêmica, excepcional e raramente comparada a qualquer outra que tenha ocorrido no passado. Não se trata de crise, mas de uma verdadeira metamorfose; não de passagem entre dois estados, mas de um salto para o desconhecido.<sup>116</sup>

José Eduardo de Resende Chaves Junior, em estudo acerca do tema, dá conta de que o termo “tecnologia disruptiva”, pelo seu caráter de quebra de paradigma, vem sendo utilizado pela doutrina para explicar o fenômeno que implica em fortes transformações sociais e de relações no trabalho contemporâneo, noticiando que o adjetivo *disruptivo*, a partir dessa concepção atualmente utilizada, de criação inovadora que rompe e destrói a anterior que ocupava seu lugar, foi originalmente cunhado pelo economista austríaco Joseph Schumpeter, dos mais importantes economistas da primeira metade do século XX, e um dos primeiros a considerar as inovações tecnológicas como motor do desenvolvimento capitalista.<sup>117</sup>

---

<sup>113</sup> MOREIRA, Teresa Coelho, MOREIRA, Teresa Coelho. *Direito do Trabalho na Era Digital*. Coimbra: Almedina, 2021, p. 24/25.

<sup>114</sup> Schwab assevera, no mesmo contexto e página, que “ao contrário das revoluções industriais anteriores, esta evolui em um ritmo exponencial e não linear. Esse é o resultado do mundo multifacetado e profundamente interconectado em que vivemos; além disso as novas tecnologias geram outras mais novas e cada vez mais qualificadas”.

<sup>115</sup> SCHWAB, Klaus. *op. cit.*, p. 13.

<sup>116</sup> MOREIRA, Teresa Coelho. *op. cit.*, p. 46.

<sup>117</sup> CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. O direito do Trabalho pós-material: o trabalho na “multidão” produtora. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de

É certo que essa Revolução vai muito além da utilização da robótica como meio de substituição da mão de obra. A mudança é cultural e estrutural na forma de se viver. O *ter* para a nova geração de pessoas que transitam no mundo virtual não é sinônimo de *possuir* como sempre foi. O *ter* está ligado ao acesso e não a posse. O direito a administração do próprio tempo é supervalorizado pelas gerações mais jovens e, os empregos a tempo integral perdem importância.

Nessa quarta revolução industrial há a combinação de tecnologias extremamente avançadas, que têm a capacidade de aprimorar a indústria, aumentando a produção, assim como oferecer uma enorme economia de tempo, redução de custos, maior eficiência no uso de recursos e controle de qualidade mais apurado.<sup>118</sup>

Sobre as mudanças no mundo do trabalho, André Gonçalves Zipperer observa que as inovações tecnológicas apontam para uma nova realidade, por exemplo, com a criação de plataformas de trabalho para intermediação de mão de obra, reflexo dessa profunda e radical mudança que o mundo vem passando desde o final da primeira década do séc. XXI e, destaca que esta mudança tem potencial para ser a mais importante desde a introdução do trabalho subordinado.<sup>119</sup>

Com origem na chamada economia do compartilhamento, essas plataformas eletrônicas de trabalho *on demand* ligam diretamente consumidores a fornecedores de serviços, como no caso paradigmático dos transportes, mas que vai muito além, se espalhando rapidamente para uma infinidade de setores, como entregas, serviços domésticos, pequenos consertos, para mencionar apenas alguns.

São inúmeras as denominações dadas a esse fenômeno, que variam conforme a perspectiva adotada: economia de compartilhamento, economia de pares, economia colaborativa, consumo colaborativo, economia de bico, economia disruptiva, economia de acesso, economia sob demanda, economia de plataforma, economia virtual, uberização e capitalismo baseado na multidão.

---

Resende (Org.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: A intermediação da mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017, p.101.

<sup>118</sup> AMORIN, Jorge Eduardo Braz de. A “indústria 4.0” e a sustentabilidade do modelo de financiamento do regime geral da segurança social. *Cadernos de Direito Actual*, n. 5, p. 244, 2017. Disponível em: <http://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/132> Acessado em: 17/12/2020.

<sup>119</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. *op. cit.*, p. 30.

Aqui utilizamos o termo *Capitalismo de Plataforma*, na esteira do que defende Renan Bernardi Kalil, em razão do termo cumprir papel importante na medida em que serve de contrapeso à narrativa construída simplesmente em torno da noção de economia de compartilhamento, que teria a ideia central baseada em trocas e valores comunitários e, ao passo que na economia digital se destacam negócios que envolvem o uso de dados, uma das principais matérias-primas do capitalismo do séc. XXI.<sup>120</sup>

Para o referido autor não seria adequado examinar o fenômeno do trabalho intermediado pelas plataformas digitais como algo isolado das demais relações socioeconômicas, pois trata-se de uma expressão do capitalismo e a ausência de consideração desse enfoque essencial encoberta diversos problemas, como o aumento da desigualdade gerada e a piora das condições de trabalho.<sup>121</sup>

Por fim, com a adoção da designação em testilha – *Capitalismo de Plataforma* - se está colocando em evidência, no centro do estudo, a plataforma enquanto estrutura essencial para a atividade, além de destacar o aspecto econômico capitalista como fenômeno integrado aos aspectos da vida socioeconômica, como seu elemento dominante, põe em evidência outros pontos, como os benefícios e prejuízos trazidos à sociedade, a fragmentação e fissura na organização das atividades até então vigentes e a interação entre tecnologia e ideologia.<sup>122</sup>

As plataformas envolvidas no capitalismo digital, a grosso modo, podem ser classificadas em 3 espécies: a) compartilhamento da propriedade, como é o caso da AirBnB e sites de compartilhamento de ferramentas; b) compartilhamento de serviços, como é o caso da MTurk (Amazon) e TaskRabbit (aqui são realizadas microtarefas que não demandam especialização e normalmente são monótonas, mas inexequíveis por computadores ou sistemas automatizados, como por exemplo, responder pesquisas, avaliar elementos de texto e transcrever áudios, criação de logomarcas, desenvolvimento de sítios eletrônicos, etc;) e, c) prestação de serviços baseada na propriedade, ou *trabalho on-demand* por meio de aplicativos, que se relaciona a execução de atividades laborais tradicionais, como transporte, limpeza, consertos, entrega etc, onde os serviços são oferecidos por meio de aplicativos que garantem

---

<sup>120</sup> KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020, p. 67-77. Disponível ainda em: <https://openaccess.blucher.com.br/article-details/08-22301>. Acessado em 10/12/2020.

<sup>121</sup> *Ibidem*, p. 81.

<sup>122</sup> *Ibidem*, p. 81.

um padrão de qualidade mínimo, bem como, selecionam e gerenciam a mão de obra e são objeto das controvérsias no campo do direito do trabalho, que neste estudo nos interessam.

Ao objeto do estudo em testilha interessa especificamente essa última modalidade enumerada, a nosso sentir não capturada pelo direito, pois coloca em contato um prestador de serviços diretamente com o tomador do serviço, por um curto período de tempo (*peer to peer*), utilizando de meios informáticos.

De se pontuar que esse fenômeno da disponibilização de trabalho via plataformas digitais não pode ser analisado se não inserido dentro de uma realidade mais ampla, da quarta revolução industrial (ou revolução 4.0), que tem em seu âmago uma forte tendência de substituição das atividades de trabalho humano tradicionais pela tecnologia, ou ao menos de uma forma fortemente influenciada pela tecnologia.<sup>123</sup>

E, embora o ideário inicial dessas plataformas, midiaticizadas como integrantes de um movimento da economia de compartilhamento, tivesse apelo aos valores da nova geração, que se inspira em princípios de sustentabilidade, anti-consumismo e comunitariedade, após o primeiro momento, de surgimento, a modalidade passou a ser largamente adotada no cotidiano por todo o mundo e, em seu processo de expansão, inseriu-se no sistema econômico capitalista como qualquer empreendimento que visa e auferir lucro.

Nesse cenário, o presente estudo ocupa-se da análise da subordinação jurídica nas relações do Capitalismo de Plataforma, em que o vínculo de emprego assalariado tradicional é substituído por uma forma triangularizada, que se utiliza das plataformas, onde o prestador de serviços coloca sua força de trabalho à disposição do público nesses espaços virtuais que os interessados acessam para contactá-los e contratá-los, sendo as plataformas responsáveis pelo cadastramento, recebimentos, estipulação de preços e manutenção de sistemas de avaliação desses profissionais.

#### 4.2 - DINÂMICA DO TRABALHO INTERMEDIADO POR PLATAFORMAS

O chamado trabalho *on-demand* por meio de aplicativos é uma forma de trabalho na qual a execução de atividades tradicionais como transporte, entrega e limpeza, por exemplo, é angariado e dirigido por aplicativos gerenciados por empresas que também intervêm na

---

<sup>123</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. *op. cit.*, p. 42.

definição de padrões mínimos de qualidade de serviço e na seleção e gestão da força de trabalho.<sup>124</sup>

Aqui se deve abrir um importante parêntese para destacar que nem todo labor plataformizado está na zona cinzenta entre o trabalho autônomo e o subordinado, que interessam ao presente trabalho. Algumas relações, embora se desenvolvam com o uso de plataformas, não estão em zona duvidosa.

Há plataformas de trabalho *on demand* que reconhecem a vinculação empregatícia dos trabalhadores, como em casos de aplicativos de serviços domésticos que contratam trabalhadores empregados e disponibilizam os serviços por meio de plataformas e, há casos em que a ausência de vínculo é assumida, como quando os trabalhadores apenas pagam uma taxa fixa de aluguel para poder usar o serviço da plataforma de intermediação de serviços de transporte, por exemplo, ou se unem em cooperativas que passa a operar a plataforma digital.

Aqui nos interessa a investigação sobre a grande gama de trabalhadores que prestam atividade por meio de plataformas *on demand* que estão na zona grise entre empregados tradicionais e autônomos reais, havendo uma generalização apenas para fins metodológicos de pesquisa e avaliação, não olvidando, repita-se, que existem situações específicas “nas bordas” desse contexto de trabalhos prestados por meio de plataformas *on demand* em que não se suscitam dúvidas do enquadramento jurídico.

É preciso ainda registrar que há uma variedade enorme de plataformas e serviços oferecidos, variando igualmente o detalhamento das suas regras e orientações, mas de um modo geral a vinculação do trabalhador a plataforma ocorre mediante a aceitação dos termos de uso e serviços definidos pelas plataformas, para isso devendo o trabalhador apresentar documentação definida, como documentos pessoais, CNH e documentação do veículo, para os casos de transporte de passageiros ou de entregas com veículos motorizados; os trabalhadores começam a atender as solicitações do aplicativo (que as recebe dos tomadores dos serviços), recebendo uma remuneração definida por algoritmos da plataforma, segundo oferta e procura dos serviços na região, sendo que as empresas retém cerca de 20 a 25% do valor; os trabalhadores só recebem pelos serviços efetivamente prestados, não lhes sendo remunerado o

---

<sup>124</sup> FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. (Re)descobrimo o Direito do Trabalho: gig economy, uberização do trabalho e outras reflexões. In FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Org.). *Infoproletários e a Uberização do Trabalho: Direito e Justiça em um novo horizonte de possibilidades*. São Paulo: LTr, 2019, p. 15.

tempo à disposição aguardando as chamadas; a propriedade das ferramentas de trabalho e o custo de manutenção e gastos com combustível são de responsabilidade do trabalhador; o trabalhador é avaliado pelos usuários, que atribuem notas de 0 a 5 pontos, normalmente usando estrelas correspondentes, sendo que uma média de notas inferior a determinado padrão pode gerar o descredenciamento do trabalhador; os trabalhadores não possuem obrigação quanto a jornada ou mesmo dias em que prestarão serviços e não se sujeitam a ordens ou controle estrito do modelo tradicional.

Para o público usuário, basta baixar o aplicativo da plataforma, cadastrar os dados pessoais e cartão de crédito, caso opte por realizar os pagamentos por meio dele e, a partir daí, passar a requerer os serviços oferecidos.

A relação tradicional entre prestador e tomador do serviço passa a contar com um terceiro elemento: a plataforma intermediadora, sendo que a relação entre beneficiário do trabalho e prestador do trabalho não sofre alteração fática, mas é influenciada pela plataforma apenas no fator da aproximação das partes e controle de qualidade do trabalho.

Renan Kalil destaca a posição das empresas-plataformas nessa relação, que se intitulam empresas de tecnologia, afirmando que são estas empresas (as proprietárias das chamadas plataformas) entendidas como a infraestrutura que conecta consumidores com trabalhadores, que podem ser amadores ou profissionais, conforme a natureza da atividade que estabelecem os termos e condições de uso unilateralmente, fixando os valores do trabalho e fixando os padrões mínimos de qualidade, anunciando que criam um mercado virtual onde aproximam oferta e demanda de trabalho.<sup>125</sup>

Não haveria maiores celeumas se a relação entre as plataformas e os prestadores de serviços cadastrados se encerrasse com a conexão entre indivíduos, no caso, o prestador e o tomador final. Entretanto, é por meio dos algoritmos das plataformas que os preços são calculados, os trabalhos são designados, os pagamentos são realizados e a remuneração é descontada em forma de percentual, além de existirem políticas de premiação de desempenho que visam ter o prestador de serviço disponível pelo maior tempo possível para atender as demandas dos destinatários finais. A isso se soma a questão do *background check* dos

---

<sup>125</sup> KALIL, Renan Bernardi. *op. cit.*, p. 101.

prestadores cadastrados e o modelo de qualificações feito pelos usuários, que acabam servindo de base para as discussões quanto a existência de vínculo de emprego.<sup>126</sup>

A infraestrutura das plataformas digitais possui, em regra, um *software* no controle da prestação de trabalho. A literatura se refere a esse processo como gerenciamento algorítmico, pois esses programas computacionais das plataformas passam a desempenhar as funções organizacionais das empresas, de modo que por meio desse código de computador substitui-se o trabalho humano gerencial de atribuição de tarefas, definição do processo de trabalho, avaliação de resultados e qualidade do trabalho. Os trabalhadores são assim dirigidos pelos códigos de programação criados por essas empresas/plataformas que substituem o tradicional controle humano dos supervisores. “Assim, o controle por programação ou comandos (ou por algoritmo) é a faceta moderna da organização do trabalho”.<sup>127</sup>

Dentre os poderes do empregador de direção, controle e disciplinar, o mais destacado quando se avalia a presente forma de trabalho é o poder de controle, e muito se critica o sistema de pontuação (atribuição de notas pelos usuários), por supostamente induzir os trabalhadores a um estado de vigilância permanente, mais acentuado do que no sistema de controle dos empregados tradicionais, sendo que “o trabalho vai se tornando onipresente, distribuído por dispositivos tecnológicos que nos acompanham a todo momento, nos alertam, nos conectam, nos rastreiam e, até certo ponto, nos aprisionam na mais plena mobilidade”.<sup>128 129</sup>

De outro ângulo de visada, o prestador de serviço não estaria sujeito a controle tradicional dos intermediadores, senão apenas a observação de *regras de conformidade*, podendo realizar as atividades quando e como quiser, sem qualquer obrigação direta de realização diária de tarefas ou atingimento de metas de produção ou de horas de trabalho, ou

---

<sup>126</sup> RODRIGUES, Maurício Pallotta. *Contratação na multidão e a subordinação algorítmica*. São Paulo: Editora Mizuno, 2021, p. 22/23.

<sup>127</sup> OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luis. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 35. Disponível em: [https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET\\_WEB-compressed.pdf](https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf). Acessado em 16/12/2020.

<sup>128</sup> CARDOSO, Bruno; FIRMINO, Rodrigo. A uberização da Uber. Publicado no sítio eletrônico *Le Monde Diplomatique* em 02/05/2018. Disponível em: <https://diplomatie.org.br/a-uberizacao-da-uber/> Acessado em: 16/12/2020.

<sup>129</sup> Nesse sentido, com enfoque no novo controle destas formas digitais de trabalho, leciona Teresa Coelho Moreira. MOREIRA, Teresa Coelho. *op. cit.*, p. 158/159 valendo destacar a seguinte passagem: “Na verdade, com a absorção das novas tecnologias, o poder de controle do empregador sobre a prestação de trabalho e sobre o próprio trabalhador aumentou exponencialmente porque está muito mais presente na medida em que é da sua própria essência. Com o aparecimento das novas tecnologias operou-se como que uma verdadeira migração das tecnologias de controle da periferia até ao coração do processo de trabalho propriamente dito.” p. 180.

seja, essa nova forma de trabalho cria a possibilidade do próprio trabalhador decidir quando e onde trabalhar, bem como qual o tipo de tarefas que se propõe a cumprir.

A investigação sobre a subordinação jurídica estar ou não estar presente e, qual o grau de presença nessa nova modalidade de trabalho é o primeiro ponto da pesquisa, e a abordagem se fará na sequência, cabendo por ora apenas a descrição fática das características gerais da relação na prestação de trabalho através de plataformas digitais.

#### 4.3 - A MUDANÇA DE PARADIGMA DO TRABALHO NOS TEMPOS TECNOLÓGICOS

O trabalho humano não pode ser adequadamente compreendido à luz da ciência jurídica se não inserido em seu contexto maior, de realidade da dinâmica social de que emerge.

Antônio Carlos Aguiar, na apresentação de sua obra “Direito do Trabalho 2.0, digital e disruptivo”, parte da afirmação que estamos presenciando uma nova forma de se viver, diversa de tudo que a precedeu. Afirma o autor que estamos “vivenciando mudanças estruturais em velocidade exponencial de absolutamente tudo. De cultura, gostos, “verdades”, comunicação, relacionamentos e trabalhos. Um mundo novo a cada instante. Um universo em que a adaptabilidade e resiliência são meios imprescindíveis de sobrevivência em sociedade”.<sup>130</sup>

É exatamente esse o espírito que anima os novos tempos. O *adapte-se* é a palavra de ordem. O movimento constante é a guia e a receita para manter-se atualizado. A fluidez líquida de Sigmund Bauman e a incerteza de tudo que cerca o homem de nossos dias é a regra que impera nesse mundo rápido e que opera com mudanças disruptivas, que são mais fortes e marcantes que as mudanças evolucionárias ou mesmo revolucionárias, experimentadas pela sociedade do período que antecedeu ao tempo digital.

Assim, é preciso ter em vista que não é só o mundo do trabalho que está sendo impactado e radicalmente alterado pela revolução digital. O fenômeno invade todos os setores da vida cotidiana.

---

<sup>130</sup> AGUIAR, Antônio Carlos. *Direito do trabalho 2.0: Digital e Disruptivo*. São Paulo: LTr, 2018, p. 11.

Insere nesse cenário chega ao mercado de trabalho a chamada geração *Milennial*<sup>131</sup>, que traz consigo uma realidade funcional diferente, pois nascida e criada em um contexto (e velocidade) digital, diversa das gerações anteriores. Essa geração possui aspirações diferentes e tendem a não se fixar mais em empregos e tipos de trabalho.<sup>132</sup>

Maurício Pallotta Rodrigues, destaca que o jurista da atualidade não pode deixar de considerar a mudança das gerações que passam a dominar o mercado de trabalho, que é acentuado pelas novas tecnologias. Pontua que há muito se discutem as diferenças existentes entre as gerações, bem assim, que as pessoas que estão começando a dominar o mercado de trabalho já nasceram imersas e adaptadas às ferramentas tecnológicas. Essas valorizam as carreiras, mas não têm nelas um fim em si mesmas, pois mais lhes importa o significado e o prazer naquilo que fazem. A estrutura hierárquica migra para a necessidade de entender a razão das ordens. Trata-se de uma geração de pessoas bem-informadas, ansiosas e impacientes com o excesso de direção, que procura conciliar as responsabilidades com o seu bem-estar. São pessoas de mentalidades muito mais empreendedoras e inseridas no ecossistema das *startups*, das estruturas horizontais de hierarquia e da viabilidade do trabalho de qualquer lugar e da aspiração por não se ver aprisionada em um sistema rígido e com jornadas inflexíveis de trabalho.<sup>133</sup>

Da mesma forma que ocorreu na terceira revolução industrial (ou tecnológica), houve com a chamada quarta revolução nova alteração significativa da forma de trabalho, desta feita disruptiva, que parece não capturada pelo sistema legal em vigência, pois doutrina e jurisprudência se debatem para enquadrar esse novo fenômeno em algum dos modelos pré-existentes ao surgimento do trabalho intermediado por plataformas eletrônicas.

Assim, parece haver convergência no sentido de que tanto as novas formas de trabalho não estão mais capturadas pelo sistema legal anterior quanto o fato de que os trabalhadores dos

---

<sup>131</sup> Essa geração desenvolveu-se numa época de grandes avanços tecnológicos e prosperidade econômica, e facilidade material, e efetivamente, em ambiente altamente urbanizado, imediatamente após a instauração do domínio da virtualidade como sistema de interação social e midiática, e em parte, no nível das relações de trabalho. (...) uma geração familiarizada com a baixa durabilidade e efemeridade dos produtos. Neste novo ambiente volátil, onde podemos assistir a queda de diversas profissões e a relativização de outras, a lógica do trabalho até então conhecida das profissões e carreiras adquiriu novo significado e grau de comprometimento. Disponível em: [https://pt.wikipedia.org/wiki/Gera%C3%A7%C3%A3o\\_Y](https://pt.wikipedia.org/wiki/Gera%C3%A7%C3%A3o_Y) Acessado em 17/12/2020.

<sup>132</sup> MOREIRA, Teresa Coelho. *op. cit.*, p. 52.

<sup>133</sup> RODRIGUES, Maurício Pallotta. *op. cit.*, p. 112/113.

novos tempos sequer querem se submeter àquele velho regramento que lhes parece aprisionar o trabalho de uma forma não mais desejável.

Para bem se compreender os contornos disruptivos dessa nova revolução, não se pode deixar de apontar os chamados impulsionadores da revolução 4.0, presentes em nosso cotidiano, que podem ser classificados em três categorias: a física, a digital e a biológica, todas inter-relacionadas entre si: a) Na categoria física observamos quatro manifestações mais importantes: veículos avançados, impressão 3D, robótica avançada e novos materiais;<sup>134</sup> b) Na categoria biológica, destaca-se o sequenciamento genético e o próximo passo, que já está sendo dado com a biologia sintética, que oferece a capacidade de criar organismos personalizados com utilização do sequenciamento de DNA (ADN em Portugal)<sup>135</sup> e, por fim; c) Na categoria digital, a principal novidade que está impactando o mundo é a chamada *internet das coisas*, que pode ser descrita como uma relação entre coisas (produtos, serviços, lugares, etc) e as pessoas, que se torna possível por meio da interligação de diversas plataformas e tecnologias.<sup>136 137</sup>

Quando se fala em tecnologia e sua influência no mundo atual, não há como deixar de se referir também, como elemento impulsionador desta revolução, aos smartphones que, sem dúvida, são transformadores culturais. Muito além de aparelhos de comunicação eles mudam a maneira comportamental de envolvimento entre as pessoas, dão luz à expressão de ideias e opiniões, criam um espaço de exposição midiática de imagem e tornam as pessoas mais individualistas e fisicamente distantes, embora presentes em tempo integral.

Evidente assim que a revolução tecnológica está infiltrada em todos os setores da vida do homem desse tempo, sendo um processo irreversível e que será aperfeiçoada dia a dia.

Há uma sucessão de acontecimentos e motivações decorrentes dessas tecnologias surgidas com a quarta revolução industrial que faz com que em nenhuma outra época da história

---

<sup>134</sup> SCHWAB, Klaus. *op. cit.*, p. 23-26.

<sup>135</sup> Nesse tópico narra Schwab em sua difundida obra: “Enquanto nossa compreensão dos marcadores genéticos e as doenças ainda é pequena, o aumento da quantidade de dados irá possibilitar uma medicina de precisão, permitindo o desenvolvimento de terapias altamente segmentadas para melhorar o resultado dos tratamentos. No momento, Watson, o supercomputador da IBM, já consegue ajudar a recomendar, em poucos minutos, tratamentos personalizados para pacientes com câncer, comparando os históricos da doença e dos tratamentos, exames e dados genéticos com um universo (quase) completo de conhecimentos médicos atualizados”. *Op. cit.*, p. 30.

<sup>136</sup> *Ibidem*, p. 26-32.

<sup>137</sup> A respeito desse tema pode ser consultado também Werner Keller, em sua obra “Direito do Trabalho e Novas Tecnologias”, que avalia no capítulo 5, os impactos das novas tecnologias no direito do trabalho e na organização e estruturação da sociedade atual, acrescentando à lista de Schwab dois fatores tecnológicos de forte impacto social para influenciar as relações de trabalho: a inteligência artificial e a chamada *Big Data*. KELLER, Werner. *Direito do trabalho e novas tecnologias*. São Paulo: Almedina, 2020, p. 259 e seguintes.

tantos setores da economia tivessem que se reinventar num período de tempo tão curto, valendo mencionar, a título de exemplos, o surgimento de empresas disruptivas, que vieram e implementaram uma nova forma de realizar as atividades em seus segmentos, como a Uber na área de transportes, Airbnb na de viagens, Amazon e Alibaba no varejo, Netflix no entretenimento.<sup>138</sup>

É imprescindível a compreensão dessa evolução para que possamos, a partir daí, encontrar formas de lidar com essas novas perspectivas, necessidades e oportunidades, afastando os fantasmas de desentendimento que impossibilitam o encontro de formas de convívio harmônicas entre o passado e o inevitável novo.<sup>139</sup>

Portanto, numa sociedade tão substancialmente diferente, composta de indivíduos com outra visão de mundo<sup>140</sup>, é preciso que se reconheça a mudança do paradigma do trabalho. O mundo digital opera em uma dimensão 4.0 e não se pode conceber adequada uma leitura do mundo apenas a partir dos princípios e normas do direito do trabalho, sobretudo em razão de em sua maioria terem sido pensados e elaborados para uma sociedade diversa da que atualmente se apresenta.

A compreensão do mundo tem que ter a realidade social como ponto de partida e não pode simplesmente pretender enjaular os novos fenômenos sociais em velhos conceitos, pois a tecnologia se torna cada vez mais um fator transformador das relações de trabalho pela própria modificação da forma como todas as interações sociais passam a ocorrer nesse novo contexto da sociedade chamada digital.

A esse respeito, Antônio Carlos Aguiar afirma que se estamos falando de um novo contexto, os padrões antes consolidados não se fazem mais aplicáveis, sendo que os posicionamentos preconcebidos se mostram como vendas a impedir a visualização plena do momento histórico pelo qual passamos e conseqüentemente das novas necessidades e das soluções mais adequadas.<sup>141</sup>

---

<sup>138</sup> ROLIM, Gerson. Matéria em seu blog de conteúdo. Disponível em: <http://www.gersonrolim.com/2016/09/darwinismo-digital-ott-iot-telesintese.html> Acessado em: 17/12/2020.

<sup>139</sup> AGUIAR, Antônio Carlos. *op. cit.*, p. 49.

<sup>140</sup> Sobretudo se compararmos esse trabalhador atual, com sua realidade de mundo, com aquele trabalhador referenciado no Capítulo I deste trabalho, para o qual se criou e se desenvolveu, até então, o direito do trabalho.

<sup>141</sup> AGUIAR, Antônio Carlos. *op. cit.*, p. 29.

E o mesmo autor é assertivo ao prescrever que os operadores do direito do trabalho têm que entender as mudanças do meio social à vista dos efeitos da tecnologia, que sem dúvida estão a indicar a necessidade de criação de um direito digital e, especialmente, no nosso caso, de um direito digital do trabalho, que ele designa de direito 2.0. Afirmo ele que:

Esses modelos de trabalho disruptivos alteram relacionamentos laborais existentes; tipos, formas e até a própria existência ou não de empregos; especificidades, condições e exigências técnicas para a contratação de uma prestação de serviços; local de trabalho; ferramental; etc., fazendo com que empresas e trabalhadores tenham funções e expectativas diferenciadas, exigindo do Direito uma participação ativa e intensa neste novo formato de relacionamentos.<sup>142</sup>

Não se trata, destaque-se, de defender ser aplicável ou não a legislação laboral às relações de trabalho por meio de plataformas, mas apenas de frisar que o mundo e as relações de trabalho, como parte da dinâmica social, mudaram, e é preciso que seja este o ponto de partida para se avaliar qual a proteção adequada para esse novo trabalhador, ou seja, houve irrefutável mudança disruptiva de paradigma do trabalho nos tempos tecnológicos.

O progresso e o avanço tecnológico são inevitáveis. Não há como o direito do trabalho barrá-los. A questão é compreendê-los e encontrar formas de adequá-los ao direito e minorar eventuais efeitos perversos que possam gerar, especialmente sobre aqueles socialmente mais fragilizados.

Alain Supiot, no prefácio da Terceira Edição de sua obra “Crítica do Direito do Trabalho”, de 2016, observa que na atualidade todos os recursos humanos estão envolvidos na guerra da competitividade, tendo a lei trabalhista se deslocado do contexto de Estado total para o de Mercado total.<sup>143</sup>

Para o professor francês, o mundo do trabalho deve manter-se atento a dois significativos fenômenos decorrentes da globalização: a) a extinção das fronteiras do comércio e livre circulação dos capitais, que acirra a competição das legislações nacionais, e; b) a revolução digital, que autoriza a desterritorialização do trabalho e cria novas técnicas de gestão fundadas na programação (e não mais na obediência) dos trabalhadores. Tais fatores apontariam para duas tendências opostas acerca do futuro das relações de trabalho: a) a orientação

---

<sup>142</sup> *Ibidem*, p. 59.

<sup>143</sup> SUPIOT, Alain. *Crítica ao direito do trabalho*. Tradução de Antônio Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p. LXVIII (Prefácio à 3ª edição, de 2016).

*transformista*, que consistiria em submeter o recurso humano a eficiência econômica, ou; b) a *reformista*, que pretende inserir a justiça social (e não o mercado) no coração do debate político mundial.<sup>144</sup>

Parece que o desafio a ser enfrentado pelo jurista do nosso tempo é exatamente conciliar as tendências identificadas por Supiot como *transformista* e *reformista*, encontrando, diante da nova realidade de que o trabalho digital é expoente, um ponto de equilíbrio, algo eclético e moderado.

São muito diversas as realidades sociais e as relações jurídicas trabalhistas que ocorriam ao tempo da industrialização (ou mesmo após a terceira revolução tecnológica) destas novas relações surgidas com a quarta revolução. O paradigma de lastro foi alterado de forma disruptiva. Assim, o que se exige para essas novas formas de trabalho por plataformas, é atenção jurídica adequada, com consideração dessas mudanças no ciclo tradicional do trabalho em que estava inserida a atividade laboral antes da alteração promovida pela tecnologia do séc. XXI.<sup>145</sup>

É nesse contexto de um futuro impreciso, incerto e indefinido diante de alterações substanciais, disruptivas mesmo, que o direito do trabalho é chamado a analisar essa nova modalidade de relações, surgida repentinamente e rapidamente disseminada na sociedade digital dos dias atuais, que não se identifica totalmente nem com o empregado clássico e nem com o autônomo por excelência.

#### 4.4 - A CRISE PANDÊMICA DA COVID-19 COMO FATOR DE ACELERAÇÃO DE MUDANÇAS NO MUNDO DO TRABALHO

Em 11 de março de 2020 o Diretor-Geral da Organização Mundial de Saúde (OMS), Tedros Adhanom Ghebreyesus, em coletiva de imprensa ocorrida em Genebra, comunicou ao mundo que havia sido reconhecida a pandemia da COVID-19, causada pelo Sars-Cov-2, já então com 118 mil casos em 114 países e mais de 4 mil mortes.<sup>146</sup>

---

<sup>144</sup> *Ibidem*, p. LXX-LXXIV.

<sup>145</sup> AGUIAR, Antônio Carlos. *op. cit.*, p. 75.

<sup>146</sup> ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE declara novo coronavírus pandemia, ONU News. Saúde, 11 de março de 2020. Disponível em <https://news.un.org/pt/story/2020/03/1706881> Acessado em 16/06/2021.

O coronavírus impôs o isolamento social e potencializou muitos dos serviços intermediados pelas plataformas *on demand* como de transporte e principalmente o de entrega de mercadorias e alimentos (entregadores/repartidores/riders), antecipando e ampliando muitas das discussões que se desenhavam nesse novo cenário de prestação de trabalho intermediada por plataformas digitais.

O advento da pandemia da COVID-19 aprofundou e ressaltou as lacunas do modelo da sociedade do trabalho do século XXI, questionando os arranjos sociais e exigindo resposta efetiva de governos e empresas, ao passo que expôs as fragilidades e vulnerabilidades que marcam o trabalho dos entregadores e motoristas de aplicativos.

Sob o ponto de vista dos trabalhadores que prestam atividade com intermediação das plataformas, estes precisaram escolher entre ficar em casa, em isolamento social e não auferirem renda alguma, ou saírem para trabalhar, expondo-se ao risco da contaminação. De outra banda, esses trabalhadores passaram a ser protagonistas da cena social, ao passo que ganharam visibilidade, especialmente pela ausência de proteção legal (estatal) ou social e sua indispensabilidade no contexto pandêmico.<sup>147</sup>

É inquestionável que a pandemia apenas evidenciou o atual estágio de abandono multidimensional (jurídico, estatal e social) desses trabalhadores, pois esses não encontram, na prática, amparo no direito do trabalho, havendo abandono jurídico pela ausência de normas capazes de garantir direitos trabalhistas mínimos à categoria; sob o ponto de vista do abandono estatal, estão referidos trabalhadores desamparados pelo Estado, ao passo que este não lhes assegura direitos sociais, pois dentro da visão neoliberalista seriam eles empreendedores autônomos; e, por fim, o abandono na dimensão social se daria pela ausência de coesão de luta de classe, gerada pela forma digital plataformizada de trabalho que acaba ocasionando fragilização dos movimentos coletivos e valorização do individualismo.<sup>148</sup>

---

<sup>147</sup> Dados publicados pela revista Exame, em abril de 2020, revelaram um aumento impressionante do número de trabalhadores cadastrados em plataformas digitais em meio à pandemia. De acordo com a reportagem a Rappi chegou a registrar pico de 300% no número de pedidos de cadastro de entregadores e, no iFood o número de entregadores passou de 147 mil para 170 mil de fevereiro para março de 2020. *Revista Exame*, 18 de abril de 2020. Disponível em: <https://exame.com/negocios/coronavirus-leva-mais-entregadores-e-gorjetas-aos-apps-de-delivery/>. Acessado em 16/06/2021.

<sup>148</sup> ALVES, Amauri Cesar; BAGNO, Lorena Isabella Marques; GONÇALVES, Nicole. Entregas mediadas por aplicativos e o mito do empreendedor de si mesmo na pandemia do Coronavírus. *In Revista de Direito da Universidade de Brasília - UnB*. Programa de Pós-Graduação em Direito. Vol. 4, N. 2 (maio/ago. 2020) – Brasília, DF: Universidade de Brasília, Faculdade de Direito. p. 98/99.

Crises surgidas em momentos de guerras, revoluções e pandemias sempre funcionaram como mecanismos de aceleração de processos em curso ao longo da história, e não foi diferente com a pandemia da COVID19 em relação ao labor prestado por meio de plataformas.

A crise sanitária antecipou discussões e acelerou a necessidade de desenvolvimento de soluções adequadas ao labor prestado através de plataformas *on demand*, mesmo que transitórias e precárias diante do momento de exceção gerado pela pandemia da COVID-19, trazendo a questão ao cenário da pauta do dia.

As empresas operadoras de plataformas se apressaram em disponibilizar aos trabalhadores, logo após o início da pandemia, ao menos o mínimo essencial, como máscaras de proteção individual, álcool gel e garantias mínimas para os que adoecessem, independentemente da natureza do vínculo entre plataformas e trabalhadores, mas com lastro na responsabilidade social corporativa e manutenção de um meio ambiente de trabalho minimamente saudável e sustentável.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, também publicou uma série de diretrizes voltadas à implementação de medidas protetivas aos trabalhadores, com destaque para a intitulada “Las Normas de la OIT y la Covid-19”<sup>149</sup>.

As pautas legislativas dos mais diversos países passaram a debater projetos de lei capazes de, num primeiro momento, proteger o trabalho plataformizado *on demand* no contexto pandêmico e, depois, regular a prestação dessa modalidade de trabalho.

Certo assim que a pandemia do COVID-19 se prestou a enfatizar a precariedade das condições de trabalho dessa nova classe, muitas vezes denominada de *uberizados*, bem como para acelerar o processo de amadurecimento, discussão e, nesse momento, de escolha regulatória do modelo, se trabalhista tradicional, autônomo efetivo ou mesmo um terceiro gênero, com regulação própria e específica em relação a dicotômica e binária divisão tradicional dos trabalhadores.

Gabriela Neves Delgado e Ana Luisa Gonçalves Rocha concluem estudo sobre o mundo do trabalho na pandemia identificando a necessidade de adequação do modelo assecuratório da

---

<sup>149</sup> OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Las Normas de la OIT y la Covid-19*. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_739939.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf) Acessado em 16/06/2021.

classe trabalhadora e asseverando que está sobre a mesa o “caminho da ressignificação e disputa por uma nova realidade de mundo do trabalho, a se concretizar por meio da construção de uma nova via, com novas configurações e parâmetros humanistas e civilizatórios para as relações de trabalho”.<sup>150</sup>

Na mesma esteira lecionam Renata Queiroz Dutra e Raianne Liberal Coutinho ao concluírem que a pandemia gerou a necessidade de uma rediscussão sobre os parâmetros de proteção dos trabalhadores, pois “se tornou o maior motor de aceleração e promotor de transformações sociais”, eis que as pessoas estão sendo transportadas para o futuro em um mundo que não parou com a pandemia do COVID-19 e, estão se defrontando “com uma realidade que já vinha sendo construída, mas que, com a pandemia, foi intensificada” concluindo provocativamente acerca do futuro que se espera no contexto pós-pandemia, com a assertiva de que o problema não seria “acelerar, mas correr na direção errada”.<sup>151</sup>

Feitas estas considerações e observações referentes a pandemia da COVID-19 frente ao trabalho intermediado por plataformas *on demand* se constata que a crise sanitária colocou em evidência essa modalidade de prestação laboral, expondo as fissuras sociais decorrentes do desamparo da categoria e atuou como fator de aceleração do processo de amadurecimento da compreensão do fenômeno, chamando a atenção para a necessidade de uma urgente captura do modelo de trabalho, com estabelecimento de garantias que não deixem ao desamparo toda essa massa de trabalhadores.

---

<sup>150</sup> DELGADO, Gabriela Neves; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. Um retrato do mundo do trabalho na pandemia em cinco paradoxos. *In Revista de Direito da Universidade de Brasília - UnB*. Programa de Pós-Graduação em Direito. Vol. 4, N. 2 (maio/ago. 2020) – Brasília, DF: Universidade de Brasília, Faculdade de Direito. p. 31.

<sup>151</sup> DUTRA, Renata Queiroz; COUTINHO, Raianne Liberal. Aceleração social, uberização e pandemia: quem precisa do direito do trabalho? *In Revista de Direito da Universidade de Brasília - UnB*. Programa de Pós-Graduação em Direito. Vol. 4, N. 2 (maio/ago. 2020) – Brasília, DF: Universidade de Brasília, Faculdade de Direito. p. 219/220.

## CAPÍTULO II

### Os caminhos para o direito laboral do amanhã

O direito do trabalho da atualidade parece, em razão da insuficiência do critério da subordinação jurídica, ser incapaz de garantir a proteção dos novos trabalhadores hipossuficientes, surgidos especialmente com as novas formas de trabalho implementadas durante a chamada terceira revolução industrial, ou revolução tecnológica e mais recentemente multiplicados pela revolução digital.

Nesse momento da evolução histórica o direito do trabalho deve responder ao principal anseio da sociedade, no sentido de dar solução ao reclamo de proteger os trabalhadores hipossuficientes que não se enquadram como empregados e, assim, ficam alheios à tutela jurídica trabalhista.

A Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas apresenta 17 objetivos para um desenvolvimento sustentável, e dedica seu objetivo n. 8 à questão do trabalho decente e crescimento econômico e estabelece que se visa “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho decente para todos”.<sup>152</sup>

Ana Paula Miskulin defendendo a mesma ordem de ideias afirma que “a tecnologia não pode servir como meio de acesso a condições de subsistência indignas, tampouco como veículo de exclusão, e sim deve nortear as ações de formação e informação do trabalhador para que se qualifique e encontre lugar no mercado de trabalho”.<sup>153</sup>

Marcelo Rodrigues Prata ressalta que “o trabalho sob demanda via aplicativos deve ser entendido como prenúncio do devir nas relações trabalhistas”, sendo que a automação, a globalização e a inteligência artificial mudaram completamente a realidade das relações trabalhistas e o direito do trabalho deve evoluir para acompanhar essas mudanças.<sup>154</sup>

---

<sup>152</sup> ONU. Agenda 2030. Objetivo n. 8. Disponível em: <https://unric.org/pt/objetivo-8-trabalho-digno-e-crecimento-economico/>. Acessado em 30/10/2021.

<sup>153</sup> MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. *Aplicativos e direito do trabalho: A era dos dados controlados por algoritmos*. São Paulo: Editora JusPodvm, 2021, p. 249.

<sup>154</sup> PRATA, Maurício Rodrigues. *Uberização das relações de trabalho: trabalho sob demanda via aplicativos, impactos da pandemia da COVID-19*. Curitiba: Juruá, 2021, p. 230.

Assim, neste Capítulo se alinham as mais difundidas possibilidades para a adequação do sistema de proteção dos trabalhadores aos novos tempos e novas necessidades, adiantando-se que em síntese, por um lado, há vozes afirmando que se deve ampliar o objeto do direito do trabalho e, por outro, estudiosos que defendem manter o objeto do direito do trabalho e se ampliar ou rever o conceito de subordinação jurídica.

Após se destacar as posições que hoje são defendidas em âmbito doutrinário e jurisprudencial acerca da presença do elemento subordinação jurídica nessas novas relações, passa-se a avaliação do tema com vistas no trabalho *on demand* e aqui nos posicionamos criticamente em relação ao tema, manejando nossas conclusões e fundamentos respectivos.

## **1. CONSTATAÇÃO DA NECESSIDADE DE SE REFORMATAR O DIREITO DO TRABALHO CLÁSSICO A PARTIR DO LABOR EM PLATAFORMAS**

A chamada *crise* da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego acarreta, como principal efeito, a desproteção de uma série de trabalhadores hipossuficientes (econômica ou juridicamente), vez que dotados apenas de sua força de trabalho, mas que não são enquadrados no conceito de empregados em razão da ausência de heterodireção direta e presencial.<sup>155</sup>

Essa é uma das principais críticas ao atual modelo do direito do trabalho, ou seja, os empregados subordinados recebem uma ampla proteção legal enquanto outros, igualmente necessitados e hipossuficientes nada recebem de tutela justralhista em face da ausência da subordinação jurídica.

Essa discussão já se fazia antes mesmo do que viemos a denominar de quarta revolução industrial, pois o modelo de regulação do direito do trabalho já se mostrava deficitário e insuficiente mesmo para as novas relações surgidas com a terceira revolução industrial e agora, com a revolução digital, após a primeira década do séc. XXI, se mostra ainda mais atual e necessária.

---

<sup>155</sup> GASPAR. Danilo Gonçalves. *Da subordinação jurídica clássica à subordinação jurídica uberizada*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2021, p. 154.

Tatiana Guimarães Ferraz Andrade, discorrendo sobre as novas faces da subordinação, frisa que não se deve abandonar a ideia de que remanescem presentes as formas tradicionais de prestação de serviço e subordinação respectiva, mas que somente a visão tradicional da subordinação não é mais suficiente, tendo em vista que os critérios clássicos foram construídos sob um único modelo de produção. As mudanças de padrões trouxeram tanto novas profissões quanto mudanças de padrões para profissões que sempre existiram, em quadrantes não capturados pela subordinação jurídica tradicional.<sup>156</sup>

Principalmente diante do surgimento de novas formas de prestação de serviços, intermediadas por plataformas digitais, há evidente insuficiência do critério da subordinação jurídica clássica para o adequado enquadramento dos trabalhadores. Se no modelo taylorista/fordista de produção era fácil identificar o trabalhador empregado, uma vez que as empresas detentoras dos fatores de produção optavam por exercer um controle direto e intenso sobre os trabalhadores, tal realidade não se aplica às novas relações de trabalho, desde o surgimento do modelo toyotista<sup>157</sup> o que fica ainda mais fortemente evidenciado com as relações disruptivas surgidas com a quarta revolução tecnológica.

Diante de tal desafio o direito do trabalho deverá, necessariamente, para dar guarida às novas espécies de relação de trabalho e, a fim de dar proteção a todo trabalho hipossuficiente, seguir, numa visão ampla, um de dois caminhos possíveis: 1- Ampliar o objeto do direito do trabalho; ou, 2- Ampliar o conceito de subordinação jurídica.<sup>158</sup>

Destaque-se que há iniciativas em ambas as direções, conforme se verá na sequência, mas cabe destacar, por ser o objeto meritório da presente dissertação, que o caminho através da ampliação do conceito de subordinação jurídica desde a terceira revolução industrial, já foi

---

<sup>156</sup> ANDRADE. Tatiana Guimarães Ferraz. *As novas faces da subordinação e os impactos para o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2014, p. 74-75.

<sup>157</sup> *Ibidem*. p. 127.

<sup>158</sup> Pedro Madeira de Brito, em estudo aprofundado sobre a subordinação jurídica, reconhece que “já foram ensaiadas diversas saídas teóricas para o problema da subordinação como critério monolítico de recorte de aplicação do Direito do Trabalho e do contrato de trabalho como seu instrumento”, mencionando em apertada síntese das conclusões do professor, que numa primeira reação se criou em Itália a parassubordinação (embora decorrente de um contexto particular, que resultou em sua recusa como forma de suplantando o conceito monolítico); que também se ensaiou a abstração do nível de subordinação para abranger diferentes subtipos de contratos (mas se atingia um ponto tal de abstração que inviabilizava a aplicação prática); outros ainda sugerem a manutenção do conceito de subordinação clássica, mas com tipos e subtipos de proteção correspondente a diferentes efeitos jurídicos; há ainda aqueles que defendem a identificação da subordinação em sua matriz restrita, com máxima proteção dos subordinados e desenvolvendo um conjunto regulatório específico para situações fronteiriças em que se verifique necessidade de recorrer aos princípios do direito do trabalho modelando regimes de acordo com o grau de subordinação, o que normalmente exige, nesse último caso, intervenção legislativa. (BRITO, Pedro Madeira de. *op. cit.*, p. 436-437).

trazido e explorado no capítulo I, razão pela qual se terá como ponto de partida aqui, apenas a subordinação jurídica decorrente do trabalho prestado por meio de plataformas, produto da quarta revolução industrial/tecnológica, ou como se convencionou chamar, revolução digital.

### 1.1- AMPLIAÇÃO DO OBJETO DO DIREITO DO TRABALHO.

Arion Sayão Romita, em sua obra sobre a subordinação jurídica, publicada originalmente ainda em 1979 e aqui já citada em outras passagens, afirma que a questão das fronteiras do direito do trabalho em relação as pessoas por ele abrangidas, sempre foi objeto de discussão e, já naquela época, citava a existência das duas tendências aqui identificadas, destacando, acerca da primeira delas que:

Há uma tendência acentuada no sentido de alargar o domínio de aplicação das normas protecionistas do trabalho para abranger pessoas economicamente hipossuficientes, pois é desejável ampliar cada vez mais a área de atuação de medidas que resguardam a saúde, a segurança, a moralidade e promovem a melhoria da condição social dos trabalhadores. Por outro lado, como observa Paul Durand, a essa ideia se acrescentou, em época recente, a influência da economia dirigida sobre o Direito do Trabalho. Na medida em que o trabalho é encarado como fator da produção, todas as formas de atividade podem ser por ele regulamentadas. Sobre essa concepção exerceu também inegável influência o desenvolvimento da segurança (ou previdência) social. Daí a considerar-se o Direito do Trabalho como o *direito da atividade profissional*, como quer Paul Durand, foi um passo.<sup>159</sup>

A proposta consistiria assim em manter o conceito tradicional de empregado, como aquele trabalhador submetido a subordinação subjetiva, ampliando-se o objeto do direito do trabalho, que passaria a ser o ramo da ciência jurídica que regula e protege as relações de trabalho em geral, incluindo-se aí o subordinado, o autônomo, o eventual e todas as modalidades atípicas de prestação de serviço.

O relatório da Organização Mundial do Trabalho de 2019, ano tomado por conter os números ainda não influenciados pela pandemia da COVID-19 e que, assim, apontam uma medida sem excepcionalidades, indicam a necessidade de estar atento às demais formas de trabalho, que não apenas aquele subordinado tradicional, ao passo que os dados estatísticos mostram que as formas clássicas de trabalho remunerado estão diminuindo. Segundo a OIT, a mão de obra assalariada representa apenas metade dos empregados no mundo (52%

---

<sup>159</sup> ROMITA. Arion Sayão. *op. cit.*, p. 67.

precisamente – em face de 3% de empregadores, 34% de trabalhadores por conta própria e 11% de trabalhadores em negócios familiares)<sup>160</sup> e, entre estes, apenas 39% são empregados formais, contra 61% considerados informais. Isso significa que em escala global, o trabalho assalariado formal permanente protegido representa apenas 20,28% dos trabalhadores.<sup>161</sup>

Portanto, o direito do trabalho precisa, para continuar sendo relevante, ampliar seu objeto, passando a proteger todos os trabalhadores e não apenas aqueles subordinados jurídicos, que representam apenas uma parcela minoritária dos trabalhadores que vivem do trabalho.

Afirma Antônio Álvares da Silva, que o moderno direito do trabalho já não é mais o mesmo do passado e não pode se restringir apenas ao trabalho subordinado, eis que outras categorias de trabalho e de trabalhadores surgiram, concluindo que “se quer fazer jus ao nome e tornar-se uma ciência que abriga todo trabalho humano realizado pessoalmente, tem de ampliar suas bases e reformular seus objetivos. Não deve rejeitar as novas realidades, mas acolhê-las, dando-lhes tratamento jurídico adequado”.<sup>162</sup>

Em sua obra *(Re)pensando o princípio da proteção na contemporaneidade*, Murilo Carvalho Sampaio Oliveira conclui que um dos caminhos de saída da crise do direito do trabalho é a proteção ao trabalho de uma maneira geral, incluindo-se em seu espectro toda e qualquer espécie de trabalhador.<sup>163</sup> Afirma o referido autor que:

Um direito do trabalho novo, além da proteção aos trabalhadores subordinados – empregados, trará novas tutelas. Frise-se que, com o fundamento na dignidade humana e no princípio da proteção, os sujeitos do direito laboral serão, além dos empregados, os parassubordinados e os autônomos (dependentes), observando-se a criação de tutelas específicas e proporcionais à dependência, assegurando a todos um mínimo de direitos essenciais a uma vida digna.

---

<sup>160</sup> Segundo a OIT, em novembro de 2018, a população global em idade ativa, composta por homens e mulheres com 15 anos ou mais, somava 5,7 bilhões de pessoas. Destes 3,3 bilhões de pessoas, ou 58,4% estavam ocupadas, e 172 milhões estavam desempregadas. Ambos os grupos, juntos, constituem força de trabalho global, que, portanto, ficou em 3,5 bilhões de pessoas em 2018, implicando em uma taxa de participação da força de trabalho de 61,4%. Os restantes 2,2 bilhões de pessoas (38,6%) em idade ativa estavam fora da força de trabalho, incluindo estudantes, trabalho de cuidados domésticos não remunerados e aposentados.

<sup>161</sup> OIT – Organização Internacional do Trabalho Relatório *World Employment and Social Outlook: Trends 2019*. Disponível em [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_670542.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf). Acessado em 17/12/2021.

<sup>162</sup> SILVA, Antônio Álvares da. *Flexibilização nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2002, p. 43.

<sup>163</sup> OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *(Re)pensando o princípio da proteção na contemporaneidade*. São Paulo: LTr, 2009, p. 190.

André Zipperer, ao escrever sobre o trabalho em plataformas digitais, chega a conclusão semelhante após avaliar a doutrina italiana, ponderando que as garantias construídas no passado distante não servem para enfrentar a nova realidade virtual, sendo que o direito deve ser instrumento que acompanhe a transformação social, afirmando, ao defender a ampliação do objeto de proteção do direito do trabalho que “o pensamento ultrapassado sobre o tema normalmente vem fundamentado no mantra da “precarização” e é repetido de modo quase que ensaiado, de forma a estimular comportamentos ludistas e críticas dissociadas da atual realidade de mercado e da própria sociedade”.<sup>164</sup>

Conclui-se, pois, que o primeiro dos caminhos que pode ser trilhado para efetivar a proteção de trabalhadores que carecem desta proteção por serem hipossuficientes (dependentes) mas não se enquadrarem nos contornos da subordinação jurídica clássica, seria ampliar o objeto do direito do trabalho, para além do empregado subordinado, construindo um direito que viesse a proteger os trabalhadores segundo seu grau de hipossuficiência.

Aqui se aborda por eleição, três desses caminhos, dos mais aclamados e conhecidos, que apontam para saídas albergando essa ordem de ideias que é central ao tema: O Relatório Supiot, a parassubordinação e o trabalhador autônomo economicamente dependente.

### *1.1.a- O Relatório Supiot*

Uma proteção disruptiva, para além do contrato de emprego. É esse o sentido essencial da proposta de Alain Supiot, professor francês que dirigiu os estudos da Comissão Europeia que resultou no chamado “Relatório Supiot”<sup>165</sup> ainda no final da década de 1990, cujo objetivo declarado era efetuar uma análise transversal e construtiva sobre o futuro do emprego e do direito do trabalho num quadro comunitário, intercultural e interdisciplinar europeu, conforme se depreende do primeiro parágrafo do estudo e da nota à edição em língua portuguesa<sup>166</sup>.

A ideia do Relatório Supiot foi de reconhecer e em seguida conscientizar sobre a existência de uma ampla gama de situações em que os cidadãos estão trabalhando sem estarem amparados pela ótica do contrato de emprego subordinado clássico. De fato, o Relatório Supiot não se limita a propor a ampliação do âmbito subjetivo da disciplina do “trabalho não

---

<sup>164</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. *op. cit.*, p. 192-195.

<sup>165</sup> O Relatório oficial recebeu a designação de *Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*.

<sup>166</sup> SUPIOT, Alain (Coord). *Relatório Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*. Associação de Estudos Laborais. Coleção Perspectivas Laborais, vol. 1. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p. 5-7.

subordinado”, mas também do trabalho “não remunerado”. A ambiciosa proposta configura um estatuto profissional onde se incluiriam todos aqueles que prestam serviços de mão de obra.

Para o professor Supiot e seu grupo de peritos, a forma mais viável de continuar a proteger as relações de trabalho, e não mais somente as de emprego formal, seria a criação de um “Direito Comum do Trabalho”, capaz de reger todos os tipos de atividade profissional, num modelo jurídico de círculos concêntricos de proteção, onde esta variaria de acordo com o grau de subordinação ou autonomia dos trabalhadores, indo em uma escala de 4 (quatro) níveis: a) do empregado, tal qual o temos hoje; b) passando por uma categoria similar aos parassubordinados, com proteção menor; c) outra de prestadores de trabalho voluntário ou de cuidadores, com proteção inferior aos economicamente dependentes, mas superior a dos autônomos; e, d) até uma proteção social básica, dispensada aos autônomos contemporâneos<sup>167</sup>.

A viabilização dessa proposta, certamente, implicará uma refundação do direito do trabalho e da seguridade social, porque pelo modelo atual é o contrato de trabalho que representa o passaporte para a proteção social.

Alain Supiot defende que “a subordinação pela qual se definiu em todo lado o contrato de trabalho assalariado, não parou de se diluir e já não fornece hoje um critério jurídico próprio para abraçar a diversidade das situações de trabalho”, assim como afirma, também, que “...as próprias formas de organização do trabalho, os progressos técnicos conduzem a conceber uma parte crescente de iniciativa e de responsabilidade no cumprimento de um grande número de tarefas”.<sup>168</sup>

Supiot, cuja obra é consulta obrigatória para quem se propõe a pensar o trabalho no séc. XXI, afirma ainda, que:

O trabalho não pode e nem deve ser reduzido à forma histórica particular que assumiu nas sociedades industriais desde o século XIX, isto é, o emprego assalariado a tempo completo. A forma assalariada não é mais do que um momento na longa história do trabalho, momento no qual, pela primeira vez, pode ser concebido como uma liberdade inerente a todo homem, e não mais como um constrangimento reservado às classes inferiores da sociedade. [...] o contrato de trabalho, embora tenha servido para reintroduzir os direitos da pessoa na prestação de seu trabalho, veiculou, por seu lado, uma concepção

---

<sup>167</sup> SUPIOT, Alain (Coord). *op. cit.*, p. 89-90. Parágrafo 210 do Relatório.

<sup>168</sup> SUPIOT, Alain. *Crítica ao direito do trabalho*. Tradução de Antônio Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p. 341-342.

puramente abstrata e quantitativa do trabalho que parece hoje ultrapassada pela história<sup>169</sup>.

As tentativas hermenêuticas de alargamento do conceito de subordinação seguem propósito inverso do ideário de alargamento do objeto do direito do trabalho, conforme destacado na introdução deste tema. Assim, conclui-se na esteira das ideias de Supiot, que a tutela desses novos fenômenos surgidos do trabalho com ferramentas tecnológicas, mereceria guarida não pela ampliação do conceito de subordinação, mas pela ampliação do campo de incidência do direito do trabalho.

André Zipperer, comentando as conclusões do Relatório Supiot, acentua que dentro da composição rígida do trabalho subordinado diante do trabalho autônomo, o sistema legal não é capaz de fornecer resposta satisfatória para a proteção dos trabalhadores coordenados digitalmente, pois estes se caracterizam por um nível de autonomia inconciliável com o poder gerencial do empregador capaz de caracterizar a subordinação plena e, por outro lado, o trabalho autônomo não fornece proteção significativa à relação de trabalho, defendendo a ampliação do direito do trabalho para passar a proteger toda espécie de relação de trabalho, e não somente as relações de emprego subordinado.<sup>170</sup>

Em solo europeu, a questão já foi aventada no estudo do “Livro Verde” da Comissão das Comunidades Europeias em 2006.<sup>171</sup> Este foi um estudo encomendado pela Comissão que visou lançar um debate sobre assuntos relacionados à modernização do direito do trabalho do séc. XXI. A Comissão Europeia, valorizando o Relatório Supiot, reconhecia já nesse estudo de 2006, que o aparecimento de diferentes formas de trabalho atípicos ultrapassou a fronteira entre o direito do trabalho e o direito comercial, e a distinção binária entre trabalhador por conta alheia e trabalhador por conta própria deixou de refletir fielmente a realidade econômica e social.<sup>172</sup>

---

<sup>169</sup> SUPLOT, Alain, *op. cit.*, p. 340.

<sup>170</sup> ZIPPERER, André Gonçalves, *op. cit.*, p. 203 e 207.

<sup>171</sup> LIVRO VERDE DA COMUNIDADE EUROPEIA DE 2006. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52007AE0805&from=PT> . Acessado em 17/12/2020.

<sup>172</sup> O Livro Verde reconhece expressamente a existência de um *tertium genus* entre o trabalhador subordinado e o trabalhador autônomo, apresentando o seguinte conceito para essa figura: “O conceito de trabalho economicamente dependente abrange situações que se situam entre as duas noções já consagradas de emprego por conta de outrem e emprego por conta própria. Essa categoria de trabalhadores não possui um contrato de trabalho, pois fazem parte da “zona cinzenta” entre o direito do trabalho e o direito comercial. Embora formalmente sejam “trabalhadores por conta própria”, continuam a ser economicamente dependentes de um só comitente ou cliente/empregador quanto à origem de seus vencimentos”.

Assim, o estabelecimento dos quatro círculos concêntricos de proteção gradativa de Alain Supiot, poderia fornecer uma estrutura útil para definir todo tipo de trabalho, cobrindo períodos de inatividade e treinamento, emprego, trabalho por conta própria e desocupação. O paradigma do emprego seria assim substituído pelo paradigma do status ocupacional de pessoas, cobrindo as várias formas de trabalho que qualquer um pode realizar durante sua vida.<sup>173</sup>

Para a conclusão o grupo de trabalho de Supiot analisou de forma pormenorizada as mudanças do trabalho e apresentou conclusões que não apenas o capital se alterou com o tempo, mas também o trabalho. A mudança de um trabalho cujo paradigma era a fabricação de algo material, manufaturado, para um novo tipo de trabalho, onde o protótipo é a relação de serviço na qual o trabalho envolve mais interação e manipulação de símbolos do que trabalhar diretamente algo material. Nesta descrição, o estudo inclui as transformações da revolução tecnológica.<sup>174</sup>

Uma proposta que contempla tal nível de mudança, como a de Supiot, não poderá ser implementada repentinamente, mas já se criam as condições para sua discussão efetiva em um mundo onde as até as novidades envelhecem rapidamente e o direito, aparentemente, não está conseguindo evoluir com a velocidade que a sociedade precisa, para dar respostas a esses novos ajustes sociais que envolvem a prestação de trabalho.

#### *1.1.b- A parassubordinação italiana*

Legislações contemporâneas têm aberto o leque do modelo tradicional binário para introduzir, a partir do direito italiano e da figura do parassubordinado, uma figura intermediária entre o empregado subordinado e o autônomo, onde a subordinação jurídica deixa de ser o elemento nuclear da relação, ao passo que se parte da premissa que não se trata, efetivamente, de empregado, mas de um trabalhador *sui generis* que merece uma espécie de proteção legal intermediária em relação ao modelo clássico binário.

A eleição do modelo da parassubordinação italiana para fins desse estudo se deve ao fato de ser a expoente primeira em relação a categorização de trabalhadores intermediários, e

---

<sup>173</sup> SUPIOT. Alain (Coord). *op. cit.*, p. 90. Parágrafo 211 do Relatório.

<sup>174</sup> SUPIOT. Alain (Coord). *op. cit.*, p. 84. Parágrafo 199 do Relatório.

ter uma doutrina bastante desenvolvida, servindo mesmo de inspiração para adoção de modelos similares por outros países, especialmente na Europa.

A discussão referente ao trabalho parassubordinado em Itália remonta à década de 1950<sup>175</sup> e se refere a relações que embora se desenvolvam com independência e sem direção do destinatário dos serviços, inserem-se na organização deste, ou seja, atividades contínuas que compõem as necessidades habituais dos tomadores, desempenhadas por trabalhadores sem vínculo de emprego e visando colaborar para os fins do empreendimento.<sup>176</sup>

Essa modalidade de relação se consolidou juridicamente com a Lei 533/1973, que alterou o Código de Processo Civil italiano reconhecendo que a relação constituída pelos elementos da continuidade, coordenação, prevalência pessoal da prestação e desenvolvida sem subordinação, além da debilidade sócio-econômica do trabalhador, passariam a ser julgadas pelo juiz de matéria do trabalho, com a disciplina processual correspondente, atribuindo a estas relações algumas proteções processuais e regulando pela primeira vez o trabalho autônomo contínuo.<sup>177</sup>

O principal motivo ensejador da criação da figura do chamado parassubordinado foi a dificuldade de enquadrar certos tipos de trabalho e trabalhadores na rígida bipartição de trabalho independente/trabalho subordinado, especialmente com as alterações do sistema de produção ocasionados pela terceira revolução industrial.

Foi Giuseppe Santoro-Passarelli, em sua obra “Il lavoro parasubordinato”, de 1979, quem individualizou de forma mais completa essa categoria conceitual. O referido autor tratou de identificar uma *ratio* substancial na norma processual trazida pela lei 533/73, qual seja, a existência de um desequilíbrio contratual entre as partes. Assim, defendia que a figura do direito processual tinha ampla relevância e gerava consequências também no plano do direito material.<sup>178</sup>

---

<sup>175</sup> A primeira menção legal em Itália ocorreu por meio da Lei n. 741, de 14 de julho de 1959, que previu em seus artigos 1º e 2º, que competiria ao governo italiano estabelecer normas jurídicas aptas a garantir a tutela mínima das relações de colaboração que se concretizassem em prestações de obra continuativa e coordenada (GASPAR, Danilo Gonçalves. *op. cit.*, 2016, p. 133-134 e ainda PORTO, Lorena Vasconcelos. *op. cit.*, p. 118-119.).

<sup>176</sup> ALVES, Eliete Tavelli. *Parassubordinação e uberização do trabalho: algumas reflexões*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 33.

<sup>177</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. *op. cit.*, p. 115-116.

<sup>178</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *op. cit.*, p. 119.

Eliete Tavelli Alves, *in* “Parassubordinação e Uberização do Trabalho”, destaca que o fenômeno da parassubordinação alastrou-se sobretudo após a década de 1970 e que os elementos caracterizadores dessa relação de trabalho são, em resumo: a) a continuidade da relação; b) a natureza preponderantemente pessoal; c) a remuneração; d) a dependência econômica (subordinação econômica e não jurídica, como no trabalho subordinado clássico); e, e) a existência de colaboração ou ligação funcional (entre o trabalho e a atividade desenvolvida).<sup>179</sup>

Explica a seguir que a “continuidade” decore da necessidade do tomador e imprime uma habitualidade a esse trabalho; a “pessoalidade” não se confunde com o caráter *intuitu personae* da relação de trabalho subordinado, pressupondo apenas a prevalência da prestação pessoal; a “remuneração”, como em qualquer modalidade de prestação de serviços, constitui a contrapartida devida ao trabalhador e; a existência de “colaboração ou ligação funcional” diz respeito a coordenação das atividades pelo tomador dos serviços e isso se torna relevante ao passo que a atividade do trabalhador se mostra essencial para que o tomador alcance seus objetivos sociais ou econômicos. Assim, existe uma espécie de supervisão ou controle sobre a organização do trabalho do prestador, que não se confunde com o poder diretivo do empregador.<sup>180</sup>

Lorena Porto esclarece que no trabalho parassubordinado, embora exista autonomia em razão dos trabalhadores serem juridicamente autônomos, são dependentes economicamente do tomador dos seus serviços, o que os torna hipossuficientes, pois o prestador não trabalha para o mercado, mas entrega toda, ou grande maioria do resultado da sua atividade a um único cliente.<sup>181</sup>

Danilo Gaspar, na mesma esteira de raciocínio, destaca que:

Se, no trabalho subordinado, a colaboração é estrutural, no trabalho parassubordinado, a colaboração se faz funcional, ou seja, a colaboração do prestador de serviços ocorre para a realização dos objetivos do contratante, sendo marcada, portanto, pela inserção da atividade do contratado na estrutura empresarial do contratante.<sup>182</sup>

---

<sup>179</sup> ALVES, Eliete Tavelli. *op.cit.*, p. 34.

<sup>180</sup> ALVES, Eliete Tavelli. *op.cit.*, p. 34.

<sup>181</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *op. cit.*, p. 165.

<sup>182</sup> GASPAR, Danilo Gonçalves. *op. cit.*, 2021, p. 168.

Após identificar a hipossuficiência dessa categoria de trabalhadores e conferir aos parassubordinados a tutela das normas processuais, por intermédio da Lei 533/73, em relação ao grau de proteção material dessa modalidade de trabalhadores o legislador italiano optou pela técnica da extensão seletiva, conferindo a estes apenas alguns direitos previstos para os trabalhadores subordinados.

Aos parassubordinados são assegurados, além da aplicação das normas do processo do trabalho (art. 409, § 3º, do CPC), a invalidade de renúncias e transações com exceção das judiciais (art. 2.113 do Código Civil italiano); a aplicação da taxa legal de juros e correção monetária no caso de condenação judicial ao pagamento de crédito trabalhista (art. 429, § 3º, do CPC); desoneração dos contratos dos colaboradores coordenados e contínuos na seara tributária (Lei 342/2000 e decretos 597/73 e 917/86); regime previdenciário obrigatório para os parassubordinados (Lei 335/95); auxílio-maternidade (Lei 449/97); cobertura contra acidentes de trabalho (Lei 144/99) e seguro obrigatório contra acidentes de trabalho e doenças profissionais (Decreto 38/2000).<sup>183</sup>

Além desses direitos o judiciário acabou, por processo de extensão seletiva, conferindo aos parassubordinados outras garantias, como o direito de greve e ao tomador dos serviços a obrigação de zelo pelo ambiente e segurança do trabalho.<sup>184</sup>

Direitos proporcionais ao grau de subordinação e dependência do trabalhador. Essa a ideia matriz do instituto que vale aqui ser trazida à tona como um dos caminhos possíveis para a reconfiguração do direito do trabalho em razão do enfraquecimento da presença da subordinação jurídica nas novas modalidades de trabalho.

#### *1.1.c- A refundação do critério da dependência econômica*

Hoje legislações de toda Europa contemplam a ideia de um trabalhador de terceiro gênero, com direitos parciais em relação ao subordinado típico, podendo ser referido a título de amostragem o autônomo economicamente dependente da Espanha, o *worker* inglês, o *Arbeitnehmerähnliche Person* alemão, o *Collaborateur liberal* na França ou o trabalhador equiparado do art. 10º do Código do Trabalho português.

---

<sup>183</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *op. cit.*, p. 127.

<sup>184</sup> *Ibidem*, p. 138.

O trabalho parassubordinado italiano serviu como inspiração a diversas legislações nacionais pelo continente europeu, mas estas, ao contrário da italiana, basearam-se na dependência econômica como critério de identificação.<sup>185</sup>

Fausto Gaia, após descrever o quadro fático que impulsionou o surgimento das novas relações de trabalho na chamada terceira revolução industrial, afirma que a preocupação do direito, a nível global, passou a ser a de tutelar essa nova modalidade de trabalhadores, que mantém a relação de dependência econômica em relação ao tomador dos serviços, mas ao mesmo tempo possuem ampla liberdade de organização e gestão do seu trabalho. Destaca o autor que:

O ponto principal de inquietude no direito estrangeiro, passou a ser a de tutelar o trabalhador que, embora tradicionalmente seja enquadrado como trabalhador autônomo, retira predominantemente a fonte de sustento de um único tomador. Ordenamentos jurídicos estrangeiros como o alemão, o espanhol, o italiano e o português debruçaram-se na tarefa de regular a atividade do trabalhador autônomo, mas que se encontra em posição economicamente dependente diante do tomador de serviço.<sup>186</sup>

A ideia matriz desses modelos intermediários é a tutela e enquadramento de trabalhadores que não seriam empregados subordinados típicos e nem trabalhadores autônomos padrão, mas que dependem economicamente do tomador dos serviços em determinado grau.

O elemento essencial e comum às várias espécies de trabalho de terceiro gênero, portanto, seria a persistência de uma dependência econômica, que é em alguns sistemas inclusive explícita (75% de um mesmo tomador para o direito Espanhol, ao menos 50% para o direito Alemão, 50% para o português – art. 140º, 1 do Código dos Regimes Contributivos do Sistema Previdencial de Segurança Social). Mas, a par da dependência econômica, sempre haverá autonomia de execução e extensão seletiva de algumas normas laborais e de seguridade a esta modalidade de trabalho.

A constatação de que a proteção destinada a modalidade de trabalhadores não empregados mas dependentes economicamente é restrita pode ser visualizada, analogicamente, no próprio art. 10 do Código do Trabalho português, que confere ao chamado *trabalhador economicamente dependente* apenas a proteção relativa a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação e segurança e saúde no trabalho, negando-lhes, por exemplo, a proteção

---

<sup>185</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. *op. cit.*, p. 125.

<sup>186</sup> GAIA, Fausto Siqueira. *op. cit.*, p. 202.

contra despedida imotivada ou arbitrária, uma das mais importantes garantias nesse modelo jurídico.

Na quadra do presente trabalho optou-se por não adentrar ao estudo das variações e pormenores do modelo de cada país, ressaltando apenas a ideia matriz dos sistemas, que orbita em torno da dependência econômica de trabalhadores que se situam em uma zona cinzenta entre os empregados subordinados e os autônomos clássicos, o que pertine à avaliação da moderna subordinação jurídica eventualmente aplicável aos trabalhadores de plataforma, tema da dissertação.

É certo que a força motivadora do surgimento do direito do trabalho foi a proteção do trabalhador hipossuficiente, ou seja, a dependência econômica foi o elemento inspirador da criação do direito do trabalho. Nessa senda o critério da dependência econômica chegou a ser considerado como definidor da relação de emprego, ao depois superado pela dependência ou subordinação de cunho jurídico, conforme amplamente discorrido no Capítulo 1 deste trabalho.

Todavia, este critério ou elemento particular ressurgiu como atrativo de proteção para determinadas espécies de relações em que, embora não haja a subordinação jurídica clássica, há um certo grau de dependência econômica. Identifica-se assim um ressurgimento da dependência econômica<sup>187</sup> como elemento de atração da necessidade de proteção, independentemente do vínculo jurídico empregatício.

Eliete Tavelli Alves, resume o que é uníssono, no sentido de que nas primeiras décadas do século passado observou-se uma onda expansionista no conceito de contrato de trabalho ou relação de emprego que, todavia, principalmente com a crise dos anos 1970, recuou, passando doutrina, jurisprudência e legislações a prestigiarem um conceito de subordinação jurídica cada vez mais restrito e próximo ao conceito clássico subjetivista, para conformar o direito do trabalho ao mundo do trabalho capitalista.<sup>188</sup>

Lorena Porto em sua reconhecida obra acerca do tema, identifica que o conceito de subordinação jurídica, que até o início dos anos 1980 vinha sendo ampliado legislativa e jurisprudencialmente, passa por retrocesso a partir de então, citando diversos exemplos de legislações europeias (França, Inglaterra, Grécia, Itália, Espanha e Alemanha) que acabaram

---

<sup>187</sup> Ou mesmo do critério da “dependência social” de Savatier, sobre o qual também já se discorreu precedentemente neste trabalho.

<sup>188</sup> ALVES, Eliete Tavelli. *op. cit.*, p. 59.

por reafirmar o conceito clássico de subordinação jurídica e, conclui com a crítica de que essa tendência de regresso coincidiu, não por acaso, com a fase de afirmação de hegemonia do pensamento ultraliberal liderado por Estados Unidos, Alemanha e Inglaterra, que defendem a ideia de “Estado mínimo” e propõem a desregulamentação do direito do trabalho, com redução e exclusão das tutelas por este propiciadas.<sup>189</sup>

Certo é que a tendência de grande parte dos sistemas jurídicos atuais é no sentido de reconhecer a existência de uma categoria de trabalhadores que, embora economicamente dependentes, não estão sujeitos a subordinação jurídica e, a estes trabalhadores, o sistema legal tem conferido proteção social própria, inferior à do trabalhador subordinado, porém mais alargada do que a proteção conferida aos autônomos tradicionais.

Merece destaque, por exemplo, a posição de Alain Supiot, que defende atualmente em França uma reforma no modelo de proteção do direito do trabalho que insira a dependência econômica no centro do debate, especialmente diante das transformações ensejadas pela revolução tecnológica e a chegada dos aplicativos de trabalho baseados em plataformas *on line*, pois esse critério teria a capacidade de simplificar o direito trabalhista e, ao mesmo tempo, permitiria indexar o grau de proteção do trabalhador ao de sua dependência.<sup>190</sup>

Constata-se assim um retorno à cena do elemento da dependência econômica do trabalhador, aliada a critérios variados segundo a legislação de cada país, como razão de proteção ao hipossuficiente, independentemente de manter vinculação de índole empregatícia com o tomador dos serviços.

## 1.2- AMPLIAÇÃO DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA FRENTE AO TRABALHO DIGITAL

Uma segunda vertente de pensamento que diz respeito a forma pela qual o direito do trabalho pode continuar a dar proteção aos trabalhadores é através da ampliação do conceito de subordinação jurídica, flexibilizando-o e expandindo-o para reconhecer nessas novas formas de

---

<sup>189</sup> PORTO, Lorena Vasconcelos. *op. cit.*, p. 95-99.

<sup>190</sup> SUPIOT, Alain. *E se refundarmos a legislação trabalhista?*. Publicado no sítio eletrônico Le Monde – Diplomatic Brasil, em 04/10/2017. Disponível em: <https://diplomatie.org.br/reforma-trabalhista-na-franca-e-se-refundarmos-a-legislacao/>. Acessado em 30/06/2021.

*trabalho digital* empregados subordinados, mantendo assim a maior parte possível de trabalhadores ao abrigo das normas protetivas criadas para o empregado.

Retornando às lições de Sayão Romita, no que se refere a corrente que visualiza a impossibilidade de ampliação do objeto do direito do trabalho, mantendo-o fiel na proteção apenas dos subordinados, afirma que:

Sobretudo, a evolução histórica e sociológica que deu origem ao direito do trabalho moderno, com fins de proteção ao trabalhador dependente, mostram as peculiaridades desse direito, que não podem ser transmitidas ao trabalhador autônomo. Entre nós, Orlando Gomes rejeita energicamente a extensão das normas de Direito do Trabalho a pessoas que não podem ter o gênero proteção peculiar da lei trabalhista. Segundo ele, “o Direito do Trabalho deve ser unicamente um conjunto de regras concernentes ao trabalho subordinado, um dos mais importantes fenômenos da organização econômica e social dos nossos dias. Ao seu âmbito normativo são realmente estranhas todas as formas jurídicas de trabalho humano, nas quais este não se realiza sob a direção de quem o remunera. Pode-se levar a depuração até ao extremo de excluir da sua estrutura os trabalhadores dependentes que não exercem sua atividade a serviço de uma empresa”.<sup>191</sup>

O *Relatório Supiot* constata que a jurisprudência do período posterior a terceira revolução industrial conduziu a uma evolução da noção de subordinação jurídica, fazendo com que esta não mais se identifique apenas com a submissão à ordens, mas também na integração do trabalhador numa organização empresarial e destaca que esse alargamento do critério da subordinação jurídica tornou a sua aplicação mais incerta e complexa, fazendo necessária para constatação da existência de pacto de emprego a verificação da existência de outros indicadores reveladores de eventual subordinação. Essa técnica de investigação de existência de subordinação passou a ser designada de *feixe de indícios*<sup>192</sup>, e consiste em induzir a presença de relação de emprego a partir da constatação de alguns indícios de tal relação e não necessariamente a presença de todos esses indícios.<sup>193</sup>

Na sequência o referido relatório consigna a constatação de que o novo debate sobre as fronteiras do salariedade exprimem duas vertentes opostas, sendo que a primeira consiste em restringir o âmbito de aplicação do direito do trabalho, regressando a uma concepção estrita do critério da subordinação e, a segunda, pelo contrário, no alargamento do âmbito de aplicação do direito do trabalho, quer pela substituição do critério da subordinação jurídica pelo da

---

<sup>191</sup> ROMITA. Arion Sayão. *op. cit.*, p. 68-69.

<sup>192</sup> Tema já abordado no item 3.3 do Capítulo I.

<sup>193</sup> SUPIOT. Alain (Coord). *op. cit.*, p. 32-33. Parágrafo 60 do Relatório.

dependência econômica, quer pela substituição do critério da subordinação jurídica pelo da integração na empresa de outrem<sup>194</sup>, ou seja, pela diluição do conceito tradicional de subordinação subjetiva e sua substituição pela subordinação jurídica objetiva, em seus mais variados graus e distintas vertentes.

Assim, com as inegáveis mudanças estruturais da forma de produção trazidas com a revolução tecnológica, os adeptos desse entendimento advogam pela reformatação do conceito de subordinação jurídica, cuja análise já foi exaurida no item 3.2 do Capítulo I do presente estudo, alterando o centro de gravidade da subordinação jurídica da posição subjetivista (heterodireção forte com presença dos poderes hierárquico, organizacional e disciplinar) para a objetivista (que leva em conta a integração do trabalhador na estrutura produtiva) e suas variantes.

Nessa senda, com o advento da quarta revolução industrial, renovam-se alguns aspectos da defesa do mesmo ideário, no sentido de que a subordinação jurídica identificadora do contrato de emprego se faz presente nessas novas relações, apenas com vestes novas, mas com o mesmo intento de exploração da mão de obra pelo capital.

*1.2.a- A precarização como fundamento para a ampliação do conceito de subordinação jurídica para alcançar o trabalhador via plataformas*

A ideia ou ideologia central para a defesa da existência de subordinação jurídica no trabalho prestado através de plataformas *on demand* reside na convicção de que esse novo modelo de trabalho seria apenas uma forma do capitalismo rearranjar a produção e a exploração do trabalho humano, com precarização das garantias historicamente conquistadas pela classe trabalhadora.

O que se pretende destacar é que as discussões acerca do tema tomam além da versão jurídica, que nos interessa propriamente, uma versão de natureza eminentemente ideológica/sociológica, lastreada na visão da sobredita precarização frente às conquistas trabalhistas edificadas no período até a crise dos anos de 1970.<sup>195</sup>

---

<sup>194</sup> SUPIOT. Alain (Coord). *op. cit.*, p. 35-39. Parágrafos 66-79 do Relatório.

<sup>195</sup> Guy Standing, se refere a “*cidadania industrial*” como paradigma de garantia dos direitos perdidos pela classe trabalhadora com a precarização, e enumera-os de forma precisa e didática, dando claros contornos às perdas da classe trabalhadora: 1) *garantia de mercado de trabalho*, que inclui a existência de políticas públicas tendentes a assegurar aos trabalhadores oportunidades adequadas de renda e salário; 2) *garantia da existência de vínculo*

Sem desprezo ao pensamento crítico, parece que a precarização não é argumento, por si só, suficiente para justificar a necessidade de reconhecimento de vínculo de emprego para trazer a proteção social para esses novos trabalhadores que se ativam através de plataformas *on demand*.

Nelson Mannrich, no prefácio da obra de Marcelo Rodrigues Prata, observa que:

Quando se examina o fenômeno do trabalho em plataformas digitais, percebe-se melhor um fenômeno incrível: o Direito do Trabalho está em plena construção e está se reinventando...

Nessa relação complexa, envolvendo opinião pública, consumidores, trabalhadores e plataformas digitais, não há posicionamento neutro. O elemento ideologia pode empobrecer o debate e mesmo reduzi-lo a uma visão simplista e bipolar, opondo os que se apresentam como *conservadores* – pois são contra qualquer mudança e para os quais as regras atuais se aplicam a esses novos trabalhadores; e os *progressistas*, para os quais se está diante de uma nova realidade que exige novo enquadramento jurídico. Como afirmou Juan Raso, *percebe-se aí uma relação de ódio e amor*.<sup>196</sup>

Maurício Pallotta destaca que as questões atinentes ao enquadramento jurídico desses novos trabalhadores plataformizados não deve ser romantizada, sob pena de inviabilizar um modelo de negócio e impactar na fonte de renda de centenas de milhares de trabalhadores que encontram nele uma forma de subsistência em razão da falta de emprego formal, pois a precarização tem origem nas mudanças estruturais da sociedade, não só do capitalismo. Assim, defende o autor, que não lhe parece razoável a tentativa de colocar todos os prestadores de serviços por aplicativo sob o manto protetivo das regras da relação de emprego com base apenas na precarização das condições de trabalho, “como se isso não fosse a realidade da maioria dos pequenos e médios empreendedores”.<sup>197</sup>

É certo que as relações de trabalho no século XXI são marcadas por um novo modelo de organização empresarial, que rompeu com o paradigma industrial. A nova organização

---

*empregatício* capaz de contemplar a proteção contra a dispensa imotivada ou sem justa causa, a regulação da contratação e do processo demissionário; 3) *segurança no emprego*, na qual são inseridas a capacidade e oportunidade para manter um nicho no emprego, além de barreiras para diluição de habilidade e, oportunidade de mobilidade ascendente em termos de status e renda; 4) a *segurança do trabalho*, incluindo a proteção contra acidentes, doenças ocupacionais e estipulação de limite para a duração da jornada; 5) *garantia de reprodução de habilidade*, representada pela oportunidade conferida ao trabalhador de adquirir habilidades, por meio de estágios e treinamentos; 6) a *segurança de renda* na qual se insere a garantia de renda adequada e estável; e, finalmente, 7) a *garantia de representação*, ou seja, de que esses trabalhadores possam possuir uma voz coletiva, com direito de greve. (STANDING, Guy. *O precariado: a nova classe perigosa*. Tradução de Cristina Antunes. 1. ed.; 5. reimp. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2019, p. 28.)

<sup>196</sup> MANNRICH, Nelson. In Prefácio de: PRATA, Maurício Rodrigues. *Uberização das relações de trabalho: trabalho sob demanda via aplicativos, impactos da pandemia da COVID-19*. Curitiba: Juruá, 2021, p. 13.

<sup>197</sup> RODRIGUES, Maurício Pallotta. *op. cit.*, p. 41.

empresarial apresenta, em razão do desenvolvimento de novas tecnologias, uma tendência a ter restrito quadro de funcionários próprios.<sup>198</sup> Trata-se, indubitavelmente, de uma tendência influenciada pelo modelo toyotista de produção e que visa a obtenção de maior lucratividade econômica.

Para a doutrina mais fortemente influenciada pelo consequencialismo sociológico (marcada por acentuado grau de ideologia), o novo fenômeno deveria ser avaliado de modo associado à sua dimensão histórica, o que conduziria ao alargamento do conceito de subordinação jurídica, pois o mesmo velho direito deve ser apenas reinterpretado e compreendido a partir das novas realidades sociais, com releitura do conceito clássico de subordinação jurídica, ensejando a visualização de relação de emprego nessas novas formas de trabalho.

Afirma-se que a *uberização* deve ser compreendida no contexto das políticas neoliberais que dominaram o mundo a partir da década de 1970, que sob o manto da modernização do trabalho, estabelece meios legais de informalização, promovendo a eliminação de direitos, além de legitimar o discurso do empreendedorismo.<sup>199</sup>

Partindo dessas premissas e desse parâmetro do trabalho clássico, a doutrina apresenta inúmeros trabalhos que apontam faces da precarização gerada por esse novo modelo de prestação de serviços e, a partir daí, criticam e entendem que o retrocesso social ocasionado deve ser barrado por razões de ordem principiológica e sistêmica, ou seja, essa nova forma de prestação de serviço intermediada por plataformas digitais deve ser combatida, com a aspiração de se manter à esses trabalhadores as garantias e direitos pensados para o trabalhador da era industrial, não admitindo a criação de uma legislação intermediária por visualizarem apenas perda de direitos em relação aos conquistados nos anos dourados do direito do trabalho.<sup>200</sup>

---

<sup>198</sup> SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demand economy, crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. Tradução de Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende (Org.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: A intermediação da mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017. p. 29.

<sup>199</sup> ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Novos meios de informalização do trabalho. In FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Org.). *Infoproletários e a Uberização do Trabalho: Direito e Justiça em um novo horizonte de possibilidades*. São Paulo: LTr, 2019, p. 21.

<sup>200</sup> Exponente desse pensamento, entendo que deva ser lembrado o professor Ricardo Antunes, autor de diversas obras sobre o tema (*Adeus ao Trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. 16 ed. 3. reimp. São Paulo: Cortez, 2105. e, *O privilégio da Servidão: o novo proletariado de serviço na era digital*. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.) além de estudos avulsos e organização de obras coletivas, e o faço com

Nessa senda de ideias afirma-se que o sistema de proteção trabalhista foi criado para proteger o trabalhador da exploração do capital, assegurando um mínimo de direitos para que possa viver com dignidade; constatando-se que o *cibercapitalismo* é marcado pela liquidez nas relações de trabalho defende-se a extensão das normas trabalhistas aos trabalhadores por plataformas, com a releitura dos institutos do direito do trabalho.<sup>201</sup>

Não raro são abordados em estudos do tema, questões que efetivamente estão presentes no mundo do trabalho, mas que partem da premissa de que essa modalidade de labor deve ser combatida e trazida para baixo do guarda-chuva protetor da legislação empregatícia e, assim, fogem dos parâmetros estritamente jurídicos<sup>202</sup>, razão pela qual se optou, metodologicamente, em fazer essa breve remissão, para pontuar que o estudo em testilha procura tomar em conta os aspectos essencialmente jurídicos do fenômeno, embora cômico de que a ciência do direito é uma ciência social por excelência e das consequências sociais daí advindas.

---

o seu texto de apresentação a uma dessas obras coletivas. Veja-se o excerto, *ipsis litteris*: “Muito menos do que o fim do valor-trabalho e da classe trabalhadora, entretando, como propagandeou certo pensamento eurocêntrico (incapaz de compreender um mosaico global que é desigualmente combinado) e repetiram muitas vezes nesses tristes trópicos, sem a devida mediação e reflexão, as novas corporações globais e suas plataformas digitais, cujos exemplos emblemáticos podem encontrar na Amazon, Uber, Google e seus tantos similares e assemelhados, não fazem outra coisa senão desfigurar e mascarar o trabalho assalariado (dotado de direitos), apresentado como “autônomo”, “empreendedor”, “intermitente”, “part time”, “pejotizado” etc., num léxico extenso cujo sentido é obnubilar as formas de exploração/espoliação do trabalho, invisibilizando-o, individualizando-o e, desse modo, (re)inventando novas formas geradoras de mais-valor, mesmo que tendo a aparência do não-valor, em uma combinação tanto sutil quanto perversa, na qual a extração absoluta e relativa do sobretrabalho se amplifica enormemente. É assim que, numa engenhosa criação, imbrica-se “magistralmente” a lei do valor com o novo universo maquínico informacional e digital.” (ANTUNES, Ricardo. Prefácio da obra coletiva *Infoproletários e a Uberização do Trabalho: Direito e Justiça em um novo horizonte de possibilidades*. FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Org.). São Paulo: LTr, 2019, p. 9.)

<sup>201</sup> GAIA, Fausto Siqueira. *op. cit.*, p. 74.

<sup>202</sup> Abordam por exemplo o fato de grande parte dos prestadores de trabalho *on demand* por meio de plataformas serem levados a tal pelo desemprego e falta de opção de melhor colocação, submetendo-se aos termos contratuais das plataformas por imposição da necessidade de sobrevivência (BIANCHI, Daniel. Autônomos ou autômatos? A contradição entre o conceito de trabalho “uberizado” e a situação dos motoristas da uber. In FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Org.). *Infoproletários e a Uberização do Trabalho: Direito e Justiça em um novo horizonte de possibilidades*. São Paulo: LTr, 2019, p. 35); do amadorismo do trabalho estimulado por essas plataformas (ABÍLIO, Ludmila Costhek. *op. cit.*, p. 25); da precarização para os trabalhadores, causada por tal modelo laboral (do mercado, das condições de trabalho, da segurança e saúde, do processo de construção coletiva) (MARTINS, Murilo; ALMEIDA, Victor Hugo de. A precarização dos direitos trabalhistas no modelo laboral da uber. In FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Org.). *Infoproletários e a Uberização do Trabalho: Direito e Justiça em um novo horizonte de possibilidades*. São Paulo: LTr, 2019, p. 47-50); isso entre diversas outras abordagens que, embora relevantes para estudo da ciência social, apenas esbarram levemente em uma avaliação jurídico-científica da subordinação jurídica.

*1.2.b- Fundamentos jurídicos para a ampliação do conceito de subordinação jurídica para o trabalho via plataformas 'on demand': O trabalhador como empregado.*

Este tópico da investigação se prestará a avaliar os argumentos que visualizam a presença da subordinação jurídica no trabalho desenvolvido por meio de plataforma ou aplicativos digitais de trabalho *on demand* e, portanto, reconhecem a existência de relação de emprego entre os trabalhadores e as plataformas que operam os serviços.

A centralidade da defesa de persistência de subordinação jurídica nessas novas modalidades de trabalho residiria na constatação da transmutação da forma de controle do trabalhador, antes presencial e rígida, para um modelo difuso e através de programação por comandos.<sup>203</sup>

Rodrigo de Lacerda Carelli afirma que o capitalismo de plataforma é centrado no algoritmo, responsável por assegurar que os objetivos da empresa sejam alcançados. Esse mecanismo seria constantemente reprogramado visando garantir que as necessidades das plataformas sejam atingidas sem necessidade de intervenção direta do suposto empregador.<sup>204</sup>

Nessa esteira de novas concepções do trabalho subordinado notabilizou-se a primeira decisão no Brasil acerca de pedido de reconhecimento de vínculo empregatício com a Uber, tendo sido proferida pelo juiz Márcio Toledo Gonçalves, da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, sempre referida nos estudos sobre a questão, e que efetivamente reconheceu e declarou ser o trabalhador empregado da Uber, valendo trazer o excerto abaixo dada a correlação e centralidade com a linha de pensamento que visualiza nas relações de trabalho por meio de plataformas *on demand* a presença de um novo tipo de subordinação jurídica:

Entretanto, é essencial perceber que, ao longo de todo esse processo de evolução tecnológica do capitalismo, uma ontologia tem permanecido, qual seja, a existência de um modo de extração de valor trabalho da força de trabalho. É nesse contexto que devemos perceber o papel histórico do Direito do Trabalho como um conjunto de normas construtoras de uma mediação no âmbito do capitalismo e que tem como objetivo construir uma regulação do mercado de trabalho de forma a preservar um 'patamar mínimo civilizatório'

---

<sup>203</sup> OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luis. *op. cit.*, p. 9.

<sup>204</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende (Org.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: A intermediação da mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017.p. 141.

por meio da aplicação de princípios, direitos fundamentais e estruturas normativas que visam manter a dignidade do trabalhador.<sup>205</sup>

Ana Paula Miskulin, após fazer uma abordagem do trabalho fornecido pela empresa Uber (cujo raciocínio se aplica a qualquer empresa de prestação de trabalho por plataforma *on demand*) e uma análise do que é a economia do compartilhamento, destaca que aqui não existe uma relação de usuário para usuário (*per-to-peer*) e sim uma relação trilateral por meio da qual a Uber gerencia e controle um negócio de transporte de passageiros, escolhendo o motorista, controlando o preço, concedendo descontos e proibindo o contato direto entre motoristas e usuários.<sup>206</sup>

São inúmeros os estudos que abordam a temática em questão, dada sua atualidade, mas para fins metodológicos se optou por selecionar apenas alguns deles como fonte do trabalho, eis que a maioria dos argumentos se repetem, embora sempre com abordagens singulares, destacando-se de início o estudo do grupo institucional sobre o fenômeno da uberização do trabalho do Ministério Público do Trabalho do Brasil<sup>207</sup>, que visualiza no labor por meio de plataformas *on demand* a presença da subordinação jurídica caracterizadora do contrato de emprego.

O referido estudo do Ministério Público do Trabalho brasileiro reconhece entre as características mais marcantes desse novo modelo de trabalho, que indicam a presença, embora mais sutil, da velha subordinação jurídica: o monitoramento eletrônico, a programação de trabalho, a precificação e a avaliação dos motoristas.

Em relação ao monitoramento eletrônico, afirma-se que o trabalho é moldado por dois principais fatores: o uso de práticas de vigilância pelo tomador dos serviços para realizar um controle e, de outro lado, a adoção de práticas de resistência pelos motoristas, para enfrentar esse sistema. Essa vigilância promovida pelas empresas produz assimetrias de informações favoráveis às plataformas. Os aplicativos estimulam os trabalhadores (referindo-se

---

<sup>205</sup> BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Sentença do processo n. RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/juiz-reconhece-vinculo-emprego-uber.pdf> Acessado em 05/02/2021.

<sup>206</sup> MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. UBER: Da ficção à realidade. Considerações iniciais sobre a natureza de suas atividades e da relação jurídica que mantém com passageiros e motoristas. In FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Org.). *Infoproletários e a Uberização do Trabalho: Direito e Justiça em um novo horizonte de possibilidades*. São Paulo: LTr, 2019, p. 59.

<sup>207</sup> Se trata de um estudo institucional que visou lançar luzes sobre as características dessa nova forma de trabalho, conforme se lê em seu prefácio, e acabou sendo publicado e se transformou em pesquisa de referência, com acesso franqueado inclusive na internet, conforme já anteriormente referido.

especialmente aos motoristas da Uber) a permanecerem o maior tempo possível trabalhando, visando manter o atendimento aos clientes o mais amplo possível, sendo que a rejeição de corridas não rentáveis coloca em risco a permanência do trabalhador no sistema dos aplicativos, que pode suspendê-los ou excluí-los, evidenciando que são os trabalhadores que assumem o risco da atividade.<sup>208</sup>

A coleta de informações dos trabalhadores mesmo quando não estão em uma corrida torna possível delinear padrões para alimentar o sistema algorítmico de oferta e demanda e fixação de preço, influenciando os trabalhadores quando entende necessário, em uma forma de controle da qualidade dos serviços. Além disso, outra evidência de subordinação decorrente da assimetria de informações seria estampada pela precificação, imposta unilateralmente pelas empresas e oscilante em relação sobretudo a horário e local (preço dinâmico), sem conhecimento ou compartilhamento prévio com o prestador da atividade.<sup>209</sup>

A precificação unilateral se mostra importante para as plataformas sob dois aspectos: o primeiro seria o desmonte do mercado, com imposição de preços extremamente baixos para desmonte da concorrência e, o segundo, seria sob o viés do controle do tempo de trabalho pelo preço baixo da tarifa, pois com imposição de tarifas e consequente remuneração baixa, mais horas de trabalho e à disposição são necessárias para o trabalhador auferir uma renda mínima para garantir sua sobrevivência, sendo que outra forma de se chegar ao mesmo objetivo é através das premiações oferecidas em situações específicas em que o trabalhador normalmente preferiria ficar em casa, como dias festivos ou madrugadas, evidenciando o poder de controle da atividade pelas plataformas.<sup>210</sup>

A constante insegurança econômica dos trabalhadores *on demand* facilita o controle das atividades pelas plataformas, pois leva a um cenário de mobilização total, em que a mão de obra deve estar permanentemente disponível.<sup>211</sup>

A avaliação dos trabalhadores pelos usuários ao término de cada trabalho com a atribuição, normalmente de 1 a 5 estrelas, e a possibilidade de envio de mensagens aos aplicativos afeta os trabalhadores sobremaneira, pois se a média de avaliações ficar abaixo de

---

<sup>208</sup> OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luis. *op. cit.*, p. 18.

<sup>209</sup> *Ibidem*, p. 19.

<sup>210</sup> *Ibidem*, p. 36-37.

<sup>211</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *op. cit.*, p. 142.

determinada nota estabelecida unilateralmente pelas plataformas ele pode ser desligado dos serviços e, essa nota da prestação da atividade toma em conta o padrão do serviço que as empresas de plataformas estabelecem.<sup>212</sup>

Se afirma que a forma de controle centralizada e realizada por um vigia em uma torre com visão periférica (Bentham) ficou no passado e hoje está multiplicado e disperso em várias instituições de controle e vários vigias (Foucault), pois os controladores dos serviços dos trabalhadores de plataformas *on demand* são os milhões de clientes das empresas<sup>213</sup>, que verificam o cumprimento da programação imposta aos trabalhadores pelas plataformas por meio do algoritmo através da atribuição de nota, que tem o condão de atração de exercício de poder disciplinar.

A subordinação de *estilo militar*, que marcou o trabalho fordista/taylorista sofreu mutação com a reestruturação produtiva iniciada nos anos de 1970, passando a ser mais sutil e tomando em conta a integração do trabalhador na estrutura produtiva, sendo que a reorganização do trabalho da quarta revolução, ou revolução digital, passa a encarnar a subordinação jurídica “como um sistema programável na qual os trabalhadores são unidades capazes de reagir aos sinais que eles recebem em função da programação realizada”<sup>214</sup>.

Nessa nova ordem laboral tecnológica os trabalhadores não seguem mais ordens, mas reagem à programação a que são submetidos, não agindo livremente, mas apenas exprimindo “reações esperadas”. O algoritmo, cuja programação pode ser modificada pelas plataformas a qualquer momento, garante os resultados finais esperados, sem necessidade de dar ordens diretas como no modelo do trabalho industrial. A subordinação dos dirigidos aos dirigentes cede à ideia do controle por “stick” (porrete) e “carrots” (premiação) e esse novo trabalho tem em sua essência a insegurança, para que o controle possa ser realizado de modo mais eficaz e, se diz ainda, que “essa mobilização, diferentemente do fordismo-taylorismo, visa dominar não o corpo dos trabalhadores, mas seus espíritos, cedendo a obediência mecânica (...)”<sup>215</sup>, bem assim que o controle por programação ou comandos algorítmicos seria a faceta moderna da

---

<sup>212</sup> OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luis. *op. cit.*, p. 20.

<sup>213</sup> *Ibidem*, p. 38.

<sup>214</sup> *Ibidem*, p. 28.

<sup>215</sup> *Ibidem*, p. 33.

organização do trabalho, em que há uma aliança *neofeudal* do trabalhador com as plataformas-empresas.<sup>216</sup>

Em relação ao propalado algoritmo controlador das atividades desses novos trabalhadores é importante abrir um parêntese para, partindo do estudo de Daniela Muradas Reis e Eugênio Delmaestro Corassa sobre o tema em específico, registrar que um algoritmo, sob o ponto de vista informacional, é um conjunto de regras, operações e procedimentos executados por um computador para resolver problemas seguindo uma determinada lógica programada.<sup>217</sup>

Para os autores, que percorrem no estudo toda evolução do conceito desde a origem até suas diversas acepções atuais, a automação dos dias de hoje propiciou a racionalização da força de trabalho, onde os algoritmos criam soluções em tempo real para determinados problemas complexos, atuando na governança de informações e induzindo padrões de comportamento e, dessa forma expressam o poder empregatício, sendo fundamental compreender que eles são instrumento de gerenciamento de resultados por meio de comandos determinados e que visam metas desejadas.<sup>218</sup>

Paulo Douglas de Almeida Moraes, ao analisar a subordinação jurídica sob a dimensão patronal, destaca dois aspectos principais para a avaliação: a) o primeiro é a propriedade dos *meios materiais de produção* (veículo, telemóvel, despesas com abastecimento e manutenção), que teriam uma relevância apenas subjacente para a fixação da natureza da relação e a verificação da subordinação jurídica, eis que não seria o mais importante dos fatores; b) o segundo, *os meios imateriais de produção*, que seriam o catálogo de usuários do serviço, o catálogo de motoristas parceiros, o programa informacional que opera a plataforma e o mecanismo de fixação de preços, entendendo que estes sim são os elementos essenciais dessa nova modalidade de serviços *on demand*, pois a informação é o principal fator de produção,

---

<sup>216</sup> *Ibidem*, p. 35.

<sup>217</sup> REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de Transporte e Plataforma de Controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende (Org.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: A intermediação da mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017, p. 159-160.

<sup>218</sup> *Ibidem*, p. 161.

sem o qual não há falar-se em prestação da modalidade de trabalho em tela e, este fator é dominado exclusivamente pelas plataformas.<sup>219</sup>

Outro aspecto que é importante ser destacado para a defesa da presença da subordinação jurídica na relação entre plataformas e trabalhadores *on demand*, é sob o viés do exercício dos poderes empregatícios que caracterizam a subordinação jurídica tradicional por parte das plataformas, sendo que estas exercem o *poder regulamentar* ao imporem regras que podem ocasionar a perda do acesso ao aplicativo, tais como procedimentos de cortesia durante o transporte dos passageiros ou a entrega das mercadorias/refeições ou durante o contato pessoal na prestação de pequenos serviços de reparos; fazer uso de álcool ou drogas durante a prestação do trabalho; fazer perguntas de ordem pessoal a clientes etc.; o *poder e o controle* durante a realização do serviço também é ostensiva e levada a efeito em tempo real ao passo que detém e compartilha com clientes informações (inclusive com fotografia e média da nota) de seus trabalhadores, com localização em tempo real e informações como a referente ao tempo de trabalho e avaliação dos trabalhadores; por fim, as empresas de plataformas também exercem o *poder punitivo*, que melhor demonstraria a sujeição do trabalhador, pois podem suspender e até mesmo desligar (o que equivaleria a uma dispensa sem justa causa) o trabalhador se este não aceitar determinado número de viagens, não atender às regras impostas pela empresa ou tiver média de avaliação inferior a um parâmetro estabelecido pelas plataformas.<sup>220</sup>

Vale destacar da doutrina portuguesa a posição de Teresa Coelho Moreira, que avalia a questão com profundidade sob o aspecto do controle exercido pelas plataformas sobre os trabalhadores e, para quem, esse controle é revelador de uma relação de emprego, no mais das vezes, pois acaba por acentuar mais fortemente a subordinação. Pondera a autora:

Que as características das novas tecnologias aplicadas à relação laboral estão a permitir a substituição de um controlo periférico, descontínuo e parcial, realizado pela hierarquia humana, por um controlo centralizado e objetivo, incorporado na máquina, que se verifica em tempo real, organizando o aparecimento de um novo e sofisticado tipo de controlo que consiste na reconstrução do perfil do trabalhador, através do armazenamento e reelaboração de uma série de dados aparentemente inócuos.<sup>221</sup>

---

<sup>219</sup> MORAES, Paulo Douglas Almeida de. UBER no Transporte Rodoviário de Cargas: a morte de dois milhões de empregos ou a chance de acabar com a fraude legislada no setor. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende (Org.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: A intermediação da mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Pasulo: LTr, 2017, p. 236.

<sup>220</sup> *Ibidem*, p. 237-238.

<sup>221</sup> MOREIRA, Teresa Coelho. *op. cit.*, p. 158.

De outra via, as características objetivas da subordinação jurídica da relação *on demand* estariam caracterizadas não só pela propriedade do principal meio de produção, que seria a titularidade da plataforma e a informação<sup>222</sup>, mas também pela dependência que as plataformas possuem no que diz respeito ao trabalho de seus artífices, eis que, retirando-se da fórmula o trabalho dos prestadores de serviços as empresas de plataformas não subsistiriam.<sup>223</sup>

As decisões jurisprudenciais e a doutrina ainda acentuam como característica primordial para a verificação da subordinação jurídica no trabalho plataformizado *on demand* a integração dos trabalhadores na estrutura produtiva empresarial das empresas administradoras das plataformas digitais, em reafirmação do caráter objetivo da subordinação e consideração ainda, da *ajenidad* da doutrina da Espanha e de um retorno do critério da dependência econômica para melhor definirem a presença de vínculo de emprego subordinado no trabalho prestado através de plataformas *on demand*.<sup>224</sup>

Se defende ainda que, no Brasil, o art. 6º, § único da Consolidação das Leis do Trabalho<sup>225</sup> permitiria explicitamente o reconhecimento do vínculo empregatício em casos tais, pois equipara, para fins de subordinação, os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos.

Desse modo, consideram-se todos os aspectos até aqui abordados para concluir que o trabalho no seio de um serviço organizado pela plataforma, que não existiria no mundo dos fatos sem a atividade desta, que determina unilateralmente as condições do trabalho, dando instruções, controlando sua observância e punindo seus desacatos; que também é titular da clientela e fixa o preço do serviço, além de estipular ao trabalhador itinerário e patrocinar promoções de descontos evidencia a administração de um negócio destacado e próprio, e não

---

<sup>222</sup> Aqui cumpre destacar que a análise do tema tem levado a diferenciar, com lastro na doutrina de Espanha, a propriedade dos *meios de produção* (como estrutura para a produção da riqueza), da mera propriedade dos *instrumentos de trabalho* (as ferramentas para a produção), sendo relevante para aferição da subordinação o domínio dos primeiros, não importando a mera propriedade dos instrumentos de trabalho, no caso, pertencente aos trabalhadores das plataformas *on demand*, via de regra.

<sup>223</sup> GAIA, Fausto Siqueira. *op. cit.*, p. 289.

<sup>224</sup> CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, dependência e Alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende (Org.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: A intermediação da mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017, p. 173-178.

<sup>225</sup> Art. 6º: Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (...) Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)

mera intermediação como defendem as plataformas, estando presente autêntica subordinação estrutural.<sup>226</sup>

Fausto Gaia, em seu livro, que é resultado da sua tese de doutoramento, considerando todos os aspectos do labor prestado através de plataformas *on demand* neste tópico sucintamente destacados, propõe ao final um novo conceito de subordinação, capaz de abarcar essas novas modalidades de trabalho, que denominou de *subordinação disruptiva*:

A subordinação jurídica disruptiva, portanto, é o liame jurídico, oriundo do uso de aparatos tecnológicos no processo produtivo, que vincula o empregado ao empregador, por meio do qual este, em razão da dependência funcional do uso da força de trabalho para o desenvolvimento da atividade produtiva, exerce a gestão, o controle e o poder disciplinar sobre a força de trabalho contratada.<sup>227</sup>

Para o autor que o desenvolvimento da nova conceituação de subordinação jurídica visa atualizar a noção de dependência, diante da atualização dos fatos e valores sociais na sociedade da pós-modernidade, funcionando como elemento complementar à compreensão da natureza jurídica da relação que envolve trabalhadores de plataformas tecnológicas, sem afastar a perspectiva das ramificações já consagradas da subordinação jurídica subjetiva ou objetiva e suas variantes.<sup>228</sup>

Este novo conceito proposto parte da crítica aos conceitos subjetivistas e objetivistas da subordinação jurídica, por entender que ambos visualizam a questão sob pontos de vista restritos, ou seja, tomam em consideração apenas elementos subjetivos (direção, gestão e disciplina) ou apenas elementos objetivos de integração do trabalhador à estrutura produtiva, sendo que a nova subordinação deve agregar a ambos na consideração da presença da subordinação jurídica nessas novas modalidades de trabalho, adequando-a ao fator digital que as influencia na atualidade.<sup>229</sup>

Por fim, embora a investigação se centre no elemento da subordinação jurídica, merece ser pontuado que a ausência de *ajenidad* também é mencionada como fator capaz de caracterizar a presença da subordinação jurídica, pois aos trabalhadores não é dado, nesse modelo de negócio, disporem de seu labor ao mercado, bem como influenciarem nos preços e

---

<sup>226</sup> OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luis. *op. cit.*, p. 52-54.

<sup>227</sup> GAIA, Fausto Siqueira. *op. cit.*, p. 280.

<sup>228</sup> *Ibidem*, p. 280-281.

<sup>229</sup> *Ibidem*, p. 287.

divisão dos frutos do trabalho, eis que a relação é estabelecida diretamente entre a Uber e seus clientes e, os pagamentos são realizados, via de regra, diretamente à Uber. Além disso, a Uber promove políticas de fidelização de clientes, inclusive arcando com promoções de descontos à clientes, evidenciando que assume os riscos do empreendimento. Por fim, é a Uber que recebe e processa reclamações de clientes, evidenciando que é esta que mantém relação com o mercado.<sup>230</sup>

Enfim, por toda essa série de argumentos, vislumbra-se nas relações de trabalho intermediadas por plataformas de trabalho *on demand* a presença de uma nova espécie, mais sutil e tênue, de subordinação jurídica, capaz de garantir a esses novos trabalhadores toda a gama de direitos edificada para os trabalhadores empregados tradicionais.

## **2. CRÍTICA À VISÃO EXPANSIONISTA DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA PARA AS RELAÇÕES DE TRABALHO PLATAFORMIZADO *ON DEMAND***

De se destacar ao início que a crítica se debruça mais detidamente sobre o critério da subordinação jurídica, razão pela qual se abordará apenas de passagem características outras do trabalho plataformizado que poderiam vir a compor o feixe de indícios da verificação da presença de contrato de emprego.

Cabe apenas ponderar, ligeiramente, que em relação a pessoalidade, o prestador de serviços poderá tanto ser pessoa jurídica quanto natural ou mesmo poderá ser o desempenho delegado a terceiro pelo prestador de serviço, bastando que este terceiro tenha registro na plataforma e, quanto a propriedade dos meios de produção, pertencem aos trabalhadores (ou a eles é delegado o risco de utilização) os veículos, motocicletas, bicicletas e aparelhos telemóveis para poder prestar a atividade, bem como os custos de manutenção dos mesmos.

Também não se trilha o caminho da verificação de existência de subordinação entre os trabalhadores e os tomadores finais do serviço (usuários), por ser clara a eventualidade e a efemeridade de cada relação específica, mas apenas entre os trabalhadores e as plataformas

---

<sup>230</sup> *Ibidem*, p. 290-291.

intermediárias, inseridas nesses novos tipos de trabalho prestado por meio de plataformas *on demand* como um terceiro que aproxima usuários e prestadores de serviços.

Uma última observação introdutória é no sentido de que a simples intermediação via plataforma *on demand* não indica se há ou não há subordinação jurídica e vínculo de emprego - conforme já se pontuou em passagem anterior deste trabalho -, o que vai depender da forma dessa intermediação, ou, do “desenho da plataforma”, sendo tomado para fins deste estudo as formas mais difundidas, que em linhas gerais adotam um mesmo procedimento padrão.

O que se verifica em relação a vinculação entre trabalhadores e plataformas de trabalho *on demand* é que se trata de uma nova forma de trabalho, que não se enquadra nos contornos de um contrato de trabalho subordinado, embora se reconheça que também não é um trabalho autônomo por excelência, valendo agora se ater aos fundamentos que afastam o reconhecimento da existência de subordinação jurídica entre as plataformas e os trabalhadores *on demand*.

No que tange a subordinação jurídica, parte-se dos ensinamentos de Supiot, para quem em um contrato de emprego a única liberdade do empregado é escolher o empregador a quem trabalhar e se subordinar e, mesmo assim, dependendo do estado do mercado<sup>231</sup>. O vínculo de subordinação é incompatível com a exigência de uma determinação precisa da obrigação do trabalho.<sup>232</sup>

A ideia de colocação do trabalhador à disposição do empregador é porque seu compromisso não se refere a uma ou várias prestações previamente convencionadas. Se o conjunto de tarefas que deva cumprir já estiver previamente definido com precisão no contrato não restaria espaço para o poder de direção do empregador, estabelecendo-se uma relação autônoma.

Conclui Supiot, que:

O objeto do compromisso do trabalhador assalariado é renunciar à sua vontade autônoma, submetê-la à outra parte, o que implica uma larga indeterminação das obrigações concretas que pesarão sobre ele durante a execução do contrato. (...) O poder patronal é tanto maior quanto mais

---

<sup>231</sup> SUPIOT, Alain. *Crítica ao direito do trabalho*. Tradução de Antônio Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p. 155-156.

<sup>232</sup> *Ibidem*, p. 159-160.

ampla seja essa margem de indeterminação das obrigações do trabalhador.<sup>233</sup>

Daí emerge que nas relações trabalhistas do capitalismo de plataforma e, em especial nas prestadas de forma *on demand*, não há espaço para se reconhecer a subordinação jurídica, pois o trabalhador, além de autogerir-se, não se submete a qualquer dever de acatamento de ordens patronais, senão apenas a observar *regras de conformidade*, que são estipuladas não individualmente (como no gerenciamento industrial), mas de forma ampla e plural, alcançando a totalidade dos prestadores de serviços de determinada plataforma de modo uniforme.

O autor francês anteriormente citado ainda chama a atenção para o princípio da consensualidade, pois, segundo explica de modo pedagógico, “no contrato civil, a vontade compromete-se; no contrato de trabalho, submete-se. O compromisso manifesta a liberdade, a submissão nega-a (...)”.<sup>234</sup>

Isso se pontua em razão de que no trabalho *on demand* prestado através de plataformas o que se vislumbra é exatamente esse compromisso, que se desenvolve prioritariamente no interesse do próprio prestador da atividade, e não uma relação de submissão capaz de caracterizar a subordinação jurídica trabalhista.

Nessa nova modalidade de relação, plataformizada, o controle se dá sobre o serviço e não sobre o trabalhador, e isso é essencial para a plena compreensão do fenômeno frente a subordinação jurídica.

Na doutrina portuguesa Pedro Romano Martinez ensina que para distinguir a condição do empregado do trabalhador autônomo a subordinação técnico-jurídica, que caracteriza o contrato de trabalho compõe-se de três elementos, a saber: “a alienabilidade do produto de seu trabalho, o dever de obediência e sujeição ao poder disciplinar” e, é a presença desses três elementos que permite distinguir o trabalho subordinado do trabalho independente.<sup>235</sup>

E conclui, o citado professor, que numa situação de trabalho autônomo o prestador de serviços não aliena sua atividade (ou força de trabalho), pois trabalha por sua conta e poderá, de acordo com o avençado, alienar o resultado do seu trabalho, o que é diverso.

---

<sup>233</sup> *Ibidem*, p. 161.

<sup>234</sup> *Ibidem*, p. 163.

<sup>235</sup> MARTINEZ, Pedro Romano. *op. cit.*, p. 169.

Esta é exatamente a situação que ocorre nas relações de prestação de trabalho *on demand* via plataformas digitais em que importa apenas o resultado do trabalho, do qual se apropria o próprio trabalhador, havendo tão somente que observar as *regras de conformidade* do bom funcionamento do negócio para poder continuar a usar a plataforma para disponibilizar seus serviços. O trabalhador não coloca sua força de trabalho à disposição da plataforma para que essa a utilize em dias, horários e sob fiscalização diretiva e disciplinar, mas escolhe, ele próprio, quando prestará atividade, sem ingerência das plataformas.

Pedro Paulo Teixeira Manus e Ruth Manus Botto, tratando da dignidade do trabalho na era digital, ponderam, acerca da subordinação jurídica e em crítica a tese da subordinação estrutural, que é uniforme o entendimento que o que caracteriza o contrato de emprego é a presença da subordinação hierárquica, mesmo que atenuada nos modelos de relações atuais, pontuando que:

Constata-se que ainda atualmente a figura clássica da subordinação direta, é característica essencial do contrato de trabalho e se expressa pelo exercício do poder de comando do empregador, com as ordens diretas do empregador ao empregado. Portanto, só há contrato de trabalho quando o trabalho envolve prestação com subordinação hierárquica, nada tendo a ver com o simples fato de o produto do trabalho ser apropriado pela empresa.<sup>236</sup>

Os avanços tecnológicos ensejaram a criação da figura da subordinação objetiva, com o abrandamento do poder de comando do empregador, mas paralelamente foram criadas outras tantas figuras com autonomia (exemplo ilustrativo dos representantes comerciais) em que o tomador dos serviços se apropria do produto do trabalho, mas o prestador de serviços não coloca o seu tempo de trabalho à disposição do tomador, o que é essencial para a configuração do contrato de emprego e, assim, “não possui fundamento a ideia de que a subordinação se dá em relação ao produto do trabalho para configurar o vínculo de emprego”, pois todo trabalho que venha a se apropriar o tomador dos serviços estará inserido na estrutura empresarial, pois sempre será útil ao tomador, de onde se pode visualizar que “a tese da subordinação estrutural padece de fundamento real para a configuração do vínculo de emprego”.<sup>237</sup>

Os fatos caracterizadores do trabalho plataformizado *on demand* possuem peculiaridades que o distinguem do trabalho ordinário, quais sejam: a) relação triangular *on line*

---

<sup>236</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira; BOTTO, Ruth Olivier Moreira Manus. Os desafios para a garantia de trabalho digno nas relações de trabalho na era digital. In DELGADO, Gabriela Neves (Coord.). *Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI: desafios e ressignificações para as relações de trabalho da era digital*. v 3. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2020, p. 110.

<sup>237</sup> *Ibidem*, p. 111.

(virtual) entre a empresa da plataforma, o trabalhador da multidão e requerentes – clientes da plataforma; b) a conexão direta entre o requerente do serviço e o trabalhador da multidão de forma *on-line* via plataforma digital como sistema de conexão entre eles; c) prestação de trabalho humano e individual; e, d) descontinuidade das relações promovidas pela plataforma.<sup>238</sup>

Destaque-se com relevo: enquanto no trabalho subordinado a direção de tarefas é feita de forma direta, no trabalho digital as atividades serão autogeridas; enquanto no trabalho subordinado há controle da execução de tarefas e processo de contratação, com dever de obediência a regras de conduta, há no trabalho digital mera adesão aos termos gerais. Por fim, o contrato por meio de plataformas *on demand* promove trabalhos de curta duração, descontínuos e desconexos, a diversos requerentes, possuindo o trabalhador liberdade para decidir quando e por quanto tempo trabalhar, sendo que nos contratos subordinados a vinculação é de longa duração com o beneficiário do serviço, contínuo e normalmente prestado a um único requerente (embora possa por este ser direcionado a diversos tomadores).<sup>239</sup>

O fato de os trabalhadores poderem se conectar para usar o aplicativo na hora que bem entenderem, sem necessidade de qualquer autorização prévia e mesmo ficarem por vários dias, semanas ou mesmo meses sem ligar o aplicativo, denota a liberdade de gestão de sua atividade, incompatível com a subordinação jurídica. Se o algoritmo não pode obrigar os trabalhadores a ligarem seus aplicativos e se ativarem em certos dias e horários há flagrante liberdade dos trabalhadores em gerenciar, segundo seus interesses, a prestação da atividade, o que a caracteriza como autônoma.

Exatamente por isso e após avaliar essas características fáticas da relação é que Maurício Pallotta destaca que o fato de alguns prestadores de serviço “optarem por ficar várias horas prestando seu serviço por meio da plataforma e se aproveitar de alguns benefícios ofertados pela mesma”, não teria o condão de caracterizar a subordinação, pois é lícito e lógico que a empresa de plataforma digital tenha interesse em ampliar o número de usuários e prestadores utilizando sua ferramenta, pois visa o lucro e para isso depende dessa ampliação da utilização de seu serviço de tecnologia, concluindo ainda que sem o suporte tecnológico das plataformas os prestadores de serviço teriam muito mais dificuldade em angariar os clientes, calcular e negociar os valores a serem cobrados, identificar as áreas de maior demanda e garantir a

---

<sup>238</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. *op. cit.*, p. 153.

<sup>239</sup> *Ibidem*, p. 175.

segurança para que o passageiro entre no carro de um desconhecido, o que justifica a remuneração pela utilização dos aplicativos.<sup>240</sup>

Não há, assim, qualquer tipo de obrigação permanente do trabalhador para com as plataformas de trabalho *on demand*, pois os trabalhadores possuem ampla flexibilidade de determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que desejam atuar e número de clientes que desejam atender por dia, sendo que tal autodeterminação, frise-se novamente, é incompatível com o reconhecimento de subordinação jurídica.

Conforme argumentam Éderson Garin Porto e Paula Jaeger da Silva ao abordarem a questão de observância das regras de conformidade por parte dos trabalhadores de plataformas, qualquer organização empresarial irá exigir condutas de cuidado com a aparência e com o público alvo, pois é uma questão de prezar pela qualidade do serviço prestado, independentemente do modelo de negócio ou empresa e isso, por si só, não caracteriza vínculo de emprego, podendo ser referida a título de exemplo a relação existente entre franqueado e franqueador, em que há contrato e estipulação de observação de regras, sem que isso configure relação empregatícia.<sup>241 242</sup>

De se pontuar que o aspecto dos trabalhadores poderem trabalhar quando quiserem, segundo seu próprio interesse, é essencial para diferenciar o trabalho por plataformas digitais do trabalho intermitente, onde o labor se dá no interesse, e mediante convocação prévia, do empregador e, a necessidade do uso de mão de obra na atividade plataformizada não é programada, de forma que não comporta, por exemplo, o prazo de antecedência do chamado do trabalhador. E mesmo que as dificuldades jurídicas retro fossem superadas, o reconhecimento da condição de intermitente serviria apenas para os trabalhadores que

---

<sup>240</sup> RODRIGUES, Maurício Pallotta. *op. cit.*, p. 67/70.

<sup>241</sup> PORTO, Éderson Garin; SILVA, Paula Jaeger da. Estudo comparativo da tributação sobre os diferentes regimes de trabalho do motorista de aplicativo: Ensaio sobre como a legislação trabalhista é capaz de prejudicar uma sociedade. *Repertório de Jurisprudência IOB*. 2ª quinzena de maio de 2019. N. 10/2019. v. II. p. 355.

<sup>242</sup> As decisões dos tribunais brasileiros têm trilhado por esse caminho, sendo de se trazer a título ilustrativo a seguinte passagem de Acórdão da 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, onde se reconhece que mesmo as relações cíveis possuem regras a serem observadas entre as partes e que, meras orientações não equivalem a subordinação. Asseveram os desembargadores na fundamentação do Acórdão, que: (...) *não caracterizam subordinação jurídica do reclamante à reclamada, não implicam em ingerência da empresa na forma de execução do contrato, devendo ser aferida a adequação dos serviços e infraestrutura prestados pelo motorista às necessidades do sistema de atendimento projetado pela empresa ré. Isso não extrapola os limites do ajuste entre os contratantes, constituindo normas pontuais da reclamada a serem observadas pela execução do contrato, de modo a atender o próprio objetivo deste.* (BRASIL. UBER x MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. ACÓRDÃO DO TRT DA 3ª REGIÃO. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011359-34.2016.5.03.0112/2>. Acessado em 11/02/2021)

desempenhassem a atividade de forma intercalada com períodos de inatividade, não abrangendo as hipóteses em que os trabalhadores se ativam diariamente, em jornadas semelhantes à dos empregados.<sup>243</sup>

Outro fator relevante para a verificação da inexistência da subordinação jurídica, sob o enfoque da dependência econômica, é a distribuição dos lucros, ou a divisão do valor pago decorrente do serviço prestado, que é em uma proporção média de 75 a 80% para os trabalhadores e 20 a 25% para as plataformas.

Essa característica, por si só, inverte a lógica do trabalho subordinado, pois essa divisão dos valores seria inversa à lógica capitalista de exploração do trabalho alheio para produção de mais-valia e de oposição entre o capital e o trabalho.<sup>244</sup> Se esses trabalhadores fossem de fato considerados empregados os direitos conexos oriundos da relação de emprego gerariam uma carga às plataformas de montante tal que inviabiliza o negócio, segundo seu modelo de funcionamento, pois no modelo das plataformas “não há excedente, não há lucro, não há atividade econômica”<sup>245</sup>, e sob esses fundamentos a justiça do trabalho no Brasil tem rejeitado a visualização de subordinação jurídica em diversas oportunidades, inclusive em casos envolvendo trabalhadores da empresa Uber.<sup>246</sup>

Interessante abordagem no tocante a inexistência da subordinação ou dependência econômica com determinada plataforma digital decorre do fato dos trabalhadores poderem exercer a atividade para plataformas concorrentes, se assim desejarem (e como via de regra ocorre na prática), o que demonstra a ausência de subordinação sob o viés da dependência econômica em relação a uma única plataforma, pois o que importa para estas seria a disponibilidade global de trabalhadores, não existindo necessidade permanente da prestação de serviços de um trabalhador isoladamente, inexistindo assim exigência das empresas para que

<sup>243</sup> MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. *op. cit.*, p. 202/203.

<sup>244</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. *op. cit.*, p. 160.

<sup>245</sup> *Ibidem*, p. 170-172.

<sup>246</sup> A exemplo dos Acórdãos: 1) BRASIL. UBER x MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. ACÓRDÃO DO TRT DA 3ª REGIÃO. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011359-34.2016.5.03.0112/2>. Acessado em 11/02/2021. e, 2) BRASIL. UBER x MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. PRIMEIRA DECISÃO DO TST. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&submit=Consultar>. Acessado em 11/02/2021. BRASIL. UBER x MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SEGUNDA DECISÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10575&digitoTst=88&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0003&submit=Consultar>. Acessado em 20/01/2021.

os trabalhadores individualmente estejam *on line* em períodos ou por horários pré-determinados.<sup>247</sup>

De se notar, ainda, que esses trabalhadores possuem a faculdade de recusarem serviços<sup>248</sup> e, esses trabalhadores também não mantêm qualquer contato direto com preposto das plataformas digitais, não se concebendo subordinação jurídica do empregado ao empregador quando não evidenciado o poder de direção e comando deste último em relação ao primeiro, interferência efetiva no modo de desempenho da atividade e de tempo a ela dedicado. A subordinação não emerge apenas da exigência de observação de regras de conformidade passadas aos trabalhadores.

A submissão do trabalhador a determinações genéricas dos tomadores de serviço, seja em uma relação de emprego, seja em uma relação autônoma é algo que sempre ocorreu nas relações humanas, por meio das avaliações de desempenho formais e informais realizadas pelo tomador dos serviços (que no caso das plataformas digitais é o usuário). A sinalização do tomador de serviços sobre uma vivência positiva ou negativa não revela nada de novo na dinâmica geral da avaliação de desempenho dos trabalhadores, sendo que o que se altera, com as plataformas digitais, é a forma como ela é realizada, que aproveita-se das ferramentas tecnológicas e democratiza e pluraliza essas avaliações, tornando-as mais efetivas, fidedignas e impessoais, pois realizadas em tempo integral, não refletindo apenas um ou outro aspecto ou um ou outro dia da realização do trabalho, mas uma verdadeira média confiável do desempenho do trabalhador.

---

<sup>247</sup> BRASIL. UBER x MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. ACÓRDÃO da 10ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Proc. 1000311-84.2018.5.02.0026. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/792545936/10003118420185020026-sp/inteiro-teor-792545965>. Acessado em 11/02/2021. Valendo ser destacada em nota a seguinte passagem: (...) *No caso sob análise, entendo inexistir a necessidade permanente da prestação de serviços de motorista, de forma individual, mas sim de forma global e coesa, razão pela qual a empresa não exige que os motoristas estejam “on line” por períodos pré-determinados ou impõe horas mínimas de trabalho. Há, contudo, necessidade permanente de um funcionamento, de modo orgânico, da plataforma digital, razão pela qual, a empresa exige que, uma vez conectados, os motoristas cadastrados atentem às regras de conduta e à política de baixo cancelamento da empresa, de modo que o serviço seja atrativo ao consumidor final. No particular, ganha destaque, por corroborar o esposado, o fato de que os motoristas podem, inclusive, prestar o serviço de transporte individual de passageiros, concomitante, a empresas que fornecem plataformas digitais similares à Uber, como se infere do depoimento pessoal do próprio autor. Nesse contexto, à míngua de qualquer cláusula de exclusividade, a subordinação econômica se apresenta, na espécie, de modo atenuado. Ora, tendo os motoristas à sua disposição inúmeras plataformas digitais idênticas à fornecida pela reclamada – na cidade de São Paulo, cita-se, por exemplo, o Cabify e o 99 Táxis, que exigem apenas o cadastramento dos veículos para atuar na mesma atividade – não há sequer indícios de dependência econômica da reclamada.*

<sup>248</sup> Dentro de um limite diário sendo que em caso de recusas muito acima da média correm o risco de serem suspensos por períodos de minutos ou horas.

Não se vislumbra qualquer cerceamento de liberdade do trabalhador pelo fato dele ser avaliado pelos usuários<sup>249</sup>. O controle sobre a prestação de atividade sempre existiu e a atribuição de notas por uma à outra parte não é capaz de gerar assimetria, eis que os destinatários das notas são ambas as partes da prestação da atividade, pois os trabalhadores também têm acesso às notas dos usuários, podendo escolher não prestar o serviço a usuários com avaliações demasiadas negativas. Assim, o destinatário final da nota é a outra parte da relação (usuário ou prestador da atividade laboral) e não a empresa administradora da plataforma, que apenas mantém o controle das informações e se assegura da conformidade dos serviços prestados por meio das avaliações realizadas.

Rachel Lopes Telésforo escreveu uma relevante obra acerca do sistema regulatório estatal sobre o modelo Uber, que num primeiro momento reagiu proibindo a atividade, para depois passar a permiti-la nos moldes dos sistemas reguladores de táxis e, agora, após um período de amadurecimento, passa a editar legislações reguladoras específicas e adequadas, tomando ciência de que a realidade mudou e empresas e sociedade estão se adaptando aos novos formatos de negócios, sendo que a Uber, por exemplo, trouxe soluções para diversos problemas que vinham sendo apresentados até então no setor, como: concentração de força nas mãos de pequenos grupos, abuso de poder econômico, desrespeito ao consumidor, assimetrias de informação, monopolização, baixa qualidade dos serviços, inchaço do sistema viário de trânsito de veículos, dentre outros, afirmando, em relação ao modelo de táxis, que “a regulação nunca foi capaz de proteger o usuário de atendimentos precários e de baixa qualidade, de práticas abusivas e de condutores despreparados”.<sup>250</sup>

O sistema de verificação de conformidade dos serviços prestados, desse modo, se apresenta como uma ferramenta útil e eficaz no controle da qualidade dos serviços, ganhando a sociedade e os bons prestadores de serviços, que receberão como consequência avaliações que não o excluirão das plataformas, atuando o sistema de pontuação como ferramenta para redução das falhas de mercado, tanto para os consumidores quanto para os profissionais, cuja excelência na prestação da atividade passa a ser formal e justamente reconhecida.

---

<sup>249</sup> Especialmente ao se considerar que na maioria das plataformas digitais *on demand* o trabalhador exerce a mesma prerrogativa, também avaliando o usuário.

<sup>250</sup> TELÉSFORO, Rachel Lopes. *Uber: inovação disruptiva e ciclos de intervenção regulatória*. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2017, p. 42.

Essas métricas e análises realizadas pelo algoritmo não geram qualquer obrigação correspondente ao trabalhador, sendo ferramenta isenta de efeitos jurídicos quanto à verificação de subordinação jurídica, mostrando-se mesmo salutar para o melhor funcionamento da prestação dos serviços à sociedade em geral.

Outro argumento muito utilizado para caracterizar a subordinação jurídica no trabalho *on demand* por meio de plataformas é a ausência de influência dos trabalhadores na programação do algoritmo, que é realizada apenas pelas plataformas, de modo unilateral.

Aqui, entendo que se deva questionar se essa influência existe na relação de emprego ou mesmo nas relações autônomas tradicionais, fora das plataformas digitais. Isto é, podem os empregados ou prestadores de serviços determinar ou influenciar a forma de gerenciamento de uma empresa? E a resposta me parece evidentemente negativa. Tanto empregado quanto prestador de serviços tem pequena ou nenhuma influência e, as determinações de observância de regras de conformidade não representa nenhuma violação, pois inerentes a quaisquer relações de prestação de serviços.

Também o argumento de que haveria uma espécie de subordinação transversa por meio da manutenção de preços baixos pelos aplicativos, não resiste a uma análise da ampla concorrência entre as diversas plataformas digitais, podendo os trabalhadores se vincularem as plataformas que a seu ver lhe propiciem melhores ganhos e, ademais, geralmente tais trabalhadores se utilizam de mais de uma plataforma simultaneamente.

Ademais, o estabelecimento algorítmico dos preços toma em conta a livre concorrência entre as diversas plataformas que operam no setor e é decorrência da livre iniciativa da qual a sociedade se beneficia, em especial pela precisão do cálculo que toma em consideração a distância, a rota, o movimento do trânsito e o horário do serviço, que permitem maior transparência e competitividade aos prestadores no mercado.<sup>251</sup>

Por outra via, o tabelamento era, por exemplo, medida comum nos serviços de táxis (calculados pelo taxímetro) e não se cogitava de questionar haver subordinação jurídica dos taxistas em relação aos donos de frota sob o argumento do preço pré-estabelecido por uma das

---

<sup>251</sup> RODRIGUES, Maurício Pallotta. *op. cit.*, p. 70.

partes em relação ao serviço ofertado, bem como nos serviços de entrega, em que o valor era normalmente estabelecido previamente pelo tomador com base em quilômetros rodados.

O preço dinâmico e oferta de incentivos também não caracteriza subordinação, eis que é traço comum e lícito nas mais variadas atividades, com conhecidos métodos de encorajamento e engajamento das pessoas com as marcas, como os corretores e representantes comerciais que, mesmo sem vínculos empregatícios participam de programas de incentivo, pontuação e até mesmo convenções das marcas com as quais trabalham, sem que isso represente desvirtuamento do caráter autônomo da atividade realizada.

Também não socorre a tese de presença da subordinação jurídica em casos tais, especificamente em território brasileiro, o argumento de que o art. 6º, § único da Consolidação das Leis Trabalhistas conteria previsão legal expressa de reconhecimento de vinculação empregatícia para o labor por meio de plataformas *on demand*.

Referido dispositivo de lei apenas equipara os meios telemáticos e informatizados aos presenciais, para verificação da subordinação, não dispensando a presença dessa para fins de reconhecimento de vinculação empregatícia, tendo sido introduzido na legislação brasileira em 2011, ao tempo em que não se pensava a legislação para o trabalho plataformizado *on demand*, mas sim e apenas para o trabalhador externo, o trabalhador em domicílio e o teletrabalhador.

A verificação da presença da subordinação jurídica continua sujeita a presença dos elementos indicativos apontados no presente tópico, que não se fazem presentes quer pelo controle presencial, quer pelo controle informatizado.

Rodrigo Dias da Fonseca, é incisivo e agudo ao pontuar que a seu ver o reconhecimento da existência de subordinação jurídica nas relações *uberizadas* somente é possível mediante uma abordagem ideologizada, amparada em uma interpretação enviesada de princípios constitucionais de conteúdo aberto e indefinido, que se faria, a rigor, sem qualquer consideração à manifesta vontade do legislador e à legislação em vigência, e com deliberada intenção de se alcançar um resultado previamente definido, para artificialmente, obrigar que alguns tipos de prestações de serviço se ajustem à vestimenta da relação de emprego, que flagrantemente não lhe serve. E conclui afirmando que “é a inglória luta contra a revolução tecnológica, que modifica praticamente todas as relações humanas, altera o modelo de comportamento e o modo

de produção de uma sociedade. Tudo muda em velocidade espantosa e pretender que as relações de trabalho se enclausurem no modelo empregatício não passa de um devaneio.”<sup>252</sup> <sup>253</sup>

Em análise que também esbarra na verificação da presença da subordinação jurídica pode-se argumentar ainda, que há flagrante incompatibilidade dessa nova forma de trabalho com muitas normas que regem o contrato com subordinação jurídica, para o qual foram pensadas e editadas as normas legais vigentes referentes aos contratos de emprego. São inconciliáveis os fatos com o conjunto de normas, não podendo o trabalhador ser identificado como empregado somente para fins e critério de retribuição se uma boa parte do restante da legislação não consegue reconhecê-lo.<sup>254</sup>

As exceções para não aplicação de determinadas normas do diploma legal (incompatibilidades singulares) para certas situações são expressamente previstas no próprio diploma, como ocorre com a jornada de trabalho dos motoristas externos não submetidos a controle e dos gerentes na Consolidação das Leis do Trabalho do Brasil. Assim também ocorre com determinadas profissões, caracterizadas por um conjunto de particularidades que as definem fora do contexto da lei geral, onde o próprio legislador as regulamenta de forma específica.<sup>255</sup>

Não pode o aplicador da Lei sair garimpando dispositivos para aplicar a determinado trabalhador ou modalidade de trabalho e simplesmente desconsiderar outros dispositivos, aplicáveis na lei geral a todos os trabalhadores submetidos a legislação em questão.

---

<sup>252</sup> FONSECA, Rodrigo Dias. *Uber, Cabify, 99 e a natureza do vínculo com os prestadores de serviços*. Publicado no sítio eletrônico JOTA, em 25/10/2019. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/uber-cabify-99-e-a-natureza-do-vinculo-com-os-prestadores-de-servicos-25102019> Acessado em 27/01/2021.

<sup>253</sup> E, no mesmo sentido Otávio Calvet: *O problema é que essas novas formas de trabalhar não se encaixam na moldura clássica da relação de emprego, somente sendo possível a sua inserção mediante um grande esforço interpretativo, que beira o ativismo judicial, através de uma ressignificação de conceitos fixados pelo legislador. A subordinação jurídica, afirmada há mais de século pela doutrina trabalhista ocidental, passaria a ser uma subordinação algorítmica, sob o argumento de que o papel do antigo empregador hoje é exercido pelo software, no que concerne ao poder diretivo (controle, punições etc.). Ao invés de se abrir para uma nova possibilidade de regulamentação do trabalho humano, atua-se para encaixar novas realidades dentro da lógica clássica trabalhista, o que produz um resultado bastante frustrante, pois, na prática, enquanto se debate a questão na doutrina e na jurisprudência, o que leva mais de década para se pacificar, as pessoas que se encontram na situação de trabalho não regulamentada ficam à mingua de qualquer proteção social.* (CALVET, Otávio Torres. *Justiça do Trabalho e dignidade do trabalhador sem vínculo*. Publicado no sítio Consultor Jurídico – CONJUR em 09/02/2021). Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-fev-09/trabalho-contemporaneo-justica-trabalho-dignidade-trabalhador-vinculo-emprego> Acessado em 28/06/2021.

<sup>254</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. *op. cit.*, p. 160-161.

<sup>255</sup> *Ibidem*, p. 161.

Assim, veja-se, por exemplo: a) o fato dos trabalhadores de plataformas *on demand* poderem eleger quando e por quanto tempo trabalhar é manifestamente incompatível com os regulamentos existentes sobre jornada, horários, descansos reguladores, faltas justificadas, dias de gozo de férias; b) prestações condicionais como insalubridade, penosidade e periculosidade são flagrantemente incompatíveis com o trabalho por plataformas *on demand*, eis que foge totalmente da possibilidade de controle ou monitoramento sobre o local e a forma como é prestado o serviço; c) prestadores de serviços que trabalham para duas ou mais plataformas concorrentes ao mesmo tempo, ligando e desligando os aplicativos nos aparelhos de telemóvel assim que recebem a primeira chamada e religando-os após concluir aquele trabalho específico; d) a ausência de controle sobre o local e forma do trabalho ainda o torna incompatível com a aplicação das normas referentes a comissões internas de prevenção de acidentes ou outras que versem sobre o meio ambiente de trabalho; e) questões envolvendo percentuais mínimos de contratação de portadores de deficiência e aprendizes nessas empresas são questões que parecem também não se alinhar a nova forma de trabalho, eis que parte desses trabalhadores laboram para mais de uma plataforma e ainda podem manter cadastros ativos sem efetivo labor; f) normas atinentes a salário mínimo e direito coletivo também devem ter seus paradigmas reavaliados; g) sistema de avaliação dos trabalhadores pulverizado e democratizado na multidão se mostra incompatível com as normas de controle e verificação de desempenho e qualidade da prestação do trabalho do modelo industrial e, esses são apenas alguns exemplos eleitos por amostragem acerca da incompatibilidade da legislação tradicional para esses trabalhadores que se ativam por meio de plataformas *on demand*.

Por essa série de razões e argumentos não há como visualizar nas relações de prestação de atividade através de plataformas digitais *on demand* a presença da subordinação jurídica, mesmo em se tentando avaliá-la sob uma perspectiva flexibilizada (uberizada, disruptiva, cibernética, por controle ou algorítmica para lhe atribuir algum nominalismo próprio dentre os que a doutrina e a jurisprudência vem adotando), pois ausentes, mesmo que minimamente, os elementos essenciais da subordinação, definidos pelo exercício dos poderes de organização, direção/controle e disciplinar.

Em conclusão, se afirma que não se trata de relação de emprego, que poderia garantir a esses trabalhadores todos os direitos assegurados ao trabalhador clássico, mas, conforme visto, também não é cristalino que se trate de autônomos típicos, razão pela qual doutrina e jurisprudência dos mais diversos países se debatem em torno da questão, conforme se pretende

demonstrar, por amostragem, no Capítulo seguinte, com apontamentos de soluções que tem sido atribuídas a casos de trabalho plataformizado *on demand*, especialmente a nível jurisprudencial e de iniciativas legislativas.

### 3. OBSERVAÇÕES SOBRE O DILEMA DA CAPTURA REGULATÓRIA DO TRABALHO PLATAFORMIZADO

Já se deixou claro anteriormente que o objetivo deste trabalho não é discutir a natureza empregatícia ou não dessa modalidade de prestação de labor intermediada por plataformas *on demand*, mas o enfrentamento da questão se mostra importante, especialmente para destacar a enormidade de argumentos que podem ser defendidos por qualquer das posições, exatamente por estar esse novel modelo sobre uma linha muito tênue, senão invisível, entre o empregado e o autônomo; enquadramento que em países como no Brasil, em que não existe uma figura de terceiro tipo, se mostra inadequada e injusta, pois as plataformas optam por atribuir a esses trabalhadores a condição de autônomos, não obstante muitos deles dependam economicamente da atividade.

Teresa Coelho Moreira, em publicação de outubro de 2021 dá conta do atual dilema acerca do enquadramento dessa nova forma de trabalho, afirmando, após fazer uma análise da jurisprudência de diversas partes do mundo, que “um pouco por toda a parte, os tribunais tem experimentado consideráveis dificuldades para procederem ao enquadramento jurídico do trabalho prestado através de plataformas digitais, registrando-se flutuações significativas quanto à qualificação do mesmo como trabalho subordinado, trabalho autônomo ou trabalho ‘parassubordinado’”<sup>256</sup>, demonstrando a atualidade do dilema.

Ana Paula Miskulin pontua que o ecossistema que se formou em torno das relações de trabalho intermediada por plataformas de serviços é paradoxal, pois, se por um lado abre possibilidades de fácil acesso ao trabalho para um nicho de novos trabalhadores, por outro se mostra um método de trabalho instável no que se refere a renda e segurança.<sup>257</sup>

---

<sup>256</sup> MOREIRA, Teresa Coelho. *op. cit.*, p. 91/92.

<sup>257</sup> MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. *Aplicativos e direito do trabalho: a era dos dados controlados por algoritmos*. São Paulo: Editora JusPodivm, 2021, p. 129.

Essa nova modalidade de trabalho precisa ser classificada e capturada por um modelo de proteção condizente, pois tem por lastro, como no contrato de emprego, o labor humano.

Mas uma questão que se deve colocar é a de revelar as reais reivindicações dos trabalhadores do setor, como ponto de partida para a adequada proteção.

O que se põe como ponto central da discussão, especialmente no Brasil, é se esses trabalhadores são ou não empregados, uma vez que esta é a chave de acesso as garantias legais estabelecidas. Mas ocorre que, apesar de centenas de trabalhadores terem ajuizado ações trabalhistas, uma parcela significativa se considera de fato autônoma e quer permanecer nessa condição.<sup>258</sup>

Pesquisa realizada pelo IBOPE no Brasil em julho de 2020, em que foram questionados mil trabalhadores de plataformas, 70% responderam que preferem a condição de autônomos a de empregado, com as implicações positivas e negativas daí decorrentes.<sup>259</sup>

Situação de mesmo estirpe, que chamou a atenção, ocorreu em São Paulo, em 25 de fevereiro de 2019, durante realização de audiência referente a Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho em face da empresa Loggi, na qual se postulou o reconhecimento de vínculo empregatício com os entregadores, em que houve manifestação dos entregadores em frente ao fórum por não se sentirem representados pelo sindicato e Ministério Público, pois preferiam continuar trabalhando como autônomos.<sup>260</sup>

Em discussão do assunto concernente ao enquadramento jurídico e grau de proteção desses trabalhadores, ocorrida em audiência pública no parlamento brasileiro, em 16 de novembro de 2021, as lideranças representativas dos trabalhadores de plataformas deixaram

---

<sup>258</sup> Nesse sentido Marcelo Rodriguem Prata alinha manifestos de movimentos sindicais da categoria no Brasil, e dados colhidos de pesquisas e entrevistas, concluindo em afirmar que *em verdade, não buscam os trabalhadores no setor em estudo a suposta proteção proporcionada pela celebração de contrato de trabalho formal, mas, sim, a efetiva segurança no desempenho de suas tarefas*. PRATA, Marcelo Rodrigues. Op. cit., p. 239/243.

<sup>259</sup> BRASIL. Notícia de Pesquisa IBOPE com trabalhadores de aplicativos. Disponível em: <https://exame.com/negocios/pesquisa-indica-que-entregadores-nao-querem-carteira-assinada-sera/> Acessado em 27/10/2021.

<sup>260</sup> MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. Op. cit., p. 259.

claro que a maior parte desses obreiros não quer ser celetista, ou seja, preferem o modelo atual, com acréscimo de garantias e benefícios, mas sem que sejam transformados em empregados.<sup>261</sup>

Em Espanha, após a ministra do trabalho e economia social, Yolanda Días manifestar, à época, que seu ministério seguia firme no propósito de elaborar um projeto de lei para reconhecer a condição de empregados aos entregadores, cerca de 1.400 trabalhadores que realizavam entregas por meio de plataformas digitais protestaram e pleitearam a manutenção de sua condição de autônomos.<sup>262</sup>

Percebe-se, assim, que existe grande diversidade de interesses entre os próprios trabalhadores, o que certamente demonstra o quanto é dificultosa uma solução jurídica única e uniforme, especialmente com base apenas na legislação posta em cada país.

Conforme se viu nesse capítulo, nos deparamos com várias possibilidades regulatórias para o trabalho plataformizado *on demand*, seja mediante o enquadramento em modelos legais já existentes ou mediante a proposição de novos modelos específicos para tais trabalhadores, prevalecendo as posições que classificam esse trabalho como prestado por empregados, autônomos ou em uma categoria de terceiro gênero, intermediária, que não existe no Brasil.

Além do enquadramento desses trabalhadores de aplicativos nessas categorias intermediárias (nos países em que há previsão desse *tertium genus*), há ainda a possibilidade de edição de leis específicas, conforme já ocorreu em Portugal, Itália, Espanha e Estados Unidos da América.

Marcelo Rodrigues Prata dedicou sua pesquisa de doutorado na USP – Universidade de São Paulo à questão complexa da definição da situação jurídica dos trabalhadores plataformizados, acabando por trazer à luz o princípio da *unitas multiplex* na abordagem da questão. Afirmo o autor que se cuida de princípio mobilizado na tentativa de abordar o problema da natureza jurídica, *in abstracto*, da relação de trabalho sob demanda via aplicativos. Sustenta que se trata “de busca alternativa à uma aporia, ou seja, a um aparente ‘beco sem saída’ hermenêutico. Considerando-se que a natureza abstrata da relação pode paradoxalmente

---

<sup>261</sup> Notícia de discussões em audiência pública no Parlamento brasileiro acerca da proteção aos trabalhadores de plataformas. Disponível em: <https://www.tudocelular.com/mercado/noticias/n182447/uber-ifood-frente-99-motoristas-nao-querem-clt.html> Acessada em 20/12/2021.

<sup>262</sup> *Ibidem*, p. 260.

conforme a perspectiva personalíssima do observador, sem que se possa afirmar ‘a priori’ quem tem razão”.<sup>263</sup>

Aqui não se pretende aprofundar na tese do autor referido, mas que em apertada síntese, socorre-se das lições filosóficas de Heráclito de Éfeso, Anaximandro e Parmênides, para sustentar que existe uma ligação oculta entre as coisas em suposta contradição e que o conceito de unidade fundamental está implícito na ideia de pressões opostas. Essa sorte de ideias inspirou Santo Agostinho a tentar desvendar a Santíssima Trindade e, mais tarde, Santo Tomaz de Aquino a entender o ser humano como *unitas multiplex*, ou seja, como unidade na multiplicidade do corpo e da alma, em intrínseca homogeneidade, sendo a expressão *unitas multiplex* vem sendo manejada por diferentes pensadores de diferentes épocas e linhas filosóficas para se abordar o problema da complexidade na unidade, inclusive pela teoria dos sistemas.<sup>264</sup>

Assim, conclui o autor que importa reconhecer que nos casos concretos a investigação é facilitada pelo exame dos fatos e provas, mas que o manejo do princípio alerta os operadores do direito para que não se aproximem dessa matéria com ideias concebidas de antemão quanto a natureza jurídica da relação de trabalho via aplicativos *on demand*, pois importa avaliar a sistemática de cada plataforma e caso em particular, ponderando a relevância do assunto:

diante de suas importantíssimas implicações no campo da geração de renda para uma gigantesca massa de trabalhadores autônomos que encontram nessa atividade econômica uma forma de garantir seu sustento num cenário extremamente desafiador de desemprego estrutural. E, de outra banda, face à necessidade de se garantir um patamar mínimo de proteção social aos milhões de profissionais referidos.<sup>265</sup>

O autor conclui sua lógica de ideias, com as quais estamos de acordo, afirmando que a relação de trabalho via aplicativos sob demanda, abstratamente considerada como *unidade*, pode ser enxergada, conforme a leitura do respectivo observador, como autônoma, empregatícia ou mesmo parassubordinada, para as legislações que preveem esta figura, valendo dizer, nas palavras do próprio, que “a natureza da relação de trabalho ‘sub examine’ é tão complexa que pode variar conforme a multividência do observador, método empregado, circunstâncias do

---

<sup>263</sup> PRATA, Marcelo Rodrigues. op. cit., p. 212.

<sup>264</sup> *Ibidem*, p. 209/212.

<sup>265</sup> *Ibidem*, p. 213.

caso concreto e sistema jurídico de cada país. Tudo num cenário de vertiginosas transformações impostas pela Revolução 4.0”.<sup>266</sup>

Portanto, nesse momento ainda há absoluta insegurança jurídica sobre o enquadramento jurídico desses novos trabalhadores, o que poderá ser constatado com mais vagar no próximo capítulo, que avaliará a forma como o tema está sendo tratado mundo afora, ensejando uma visão empírica do que até aqui foi trazido e habilitando o ferramental teórico para as conclusões do capítulo final do trabalho.

---

<sup>266</sup> *Ibidem*, p. 217.

### **CAPÍTULO III**

#### **Uma análise do labor *on demand* em alguns países de economia central e ainda no Brasil e em Portugal**

Em todo mundo fervilham decisões sobre o tema do trabalho a partir de plataformas eletrônicas, havendo sentenças e acórdãos tanto no sentido de se reconhecer quanto de se negar a existência de vínculo de emprego direto entre as plataformas e os trabalhadores, sendo que aqui são trazidos apenas os *leading cases* de alguns países de economia central que repercutiram mais fortemente no cenário jurídico internacional.

O intuito da abordagem não é esgotar a avaliação jurisprudencial, mas evidenciar que se está longe de um consenso, havendo na maioria das decisões o velho e antiquado debate entre caracterizar nessas relações elementos para o enquadramento binário entre empregado ou autônomo, tendo em conta apenas a relação trabalhador/plataforma.

Valério De Stefano capitaneou estudo publicado pela Organização Internacional do Trabalho em março de 2021<sup>267</sup> em que apresenta um panorama avaliativo da situação do trabalho em plataformas pelo mundo e nos dá conta que em muitas localidades em que os trabalhadores recorreram ao judiciário para ter reconhecidos seus direitos de empregados subordinados os juízes confirmaram a natureza subordinada clássica do trabalho de plataforma e, ainda, em muitos outros casos, os tribunais reclassificaram os trabalhadores da plataforma como autônomos. Além disso, vários legisladores nacionais também introduziram regulamentações personalizadas para controlar o trabalho em plataformas, concluindo o autor que “a jurisprudência na maioria dos países está longe de ser resolvida”.<sup>268</sup>

Assim, sem perder de vista a dinâmica abundante e não pacificada do debate jurídico sobre o tema, aponta-se, de modo breve, algumas iniciativas legislativas nos países respectivos, que situam a pesquisa em relação às discussões mais atuais que estão sendo travadas sobre o tratamento do trabalho plataformizado *on demand* nesses referidos países.

---

<sup>267</sup> OIT – Organização Internacional do Trabalho. Documento 27: *Trabalho de plataforma e relação de emprego*. Disponível em: [https://www-ilo-org.translate.google.com/global/publications/working-papers/WCMS\\_777866/lang--en/index.htm?x\\_tr\\_sl=en&x\\_tr\\_tl=pt&x\\_tr\\_hl=pt-BR&x\\_tr\\_pto=ajax,se,elem,sc](https://www-ilo-org.translate.google.com/global/publications/working-papers/WCMS_777866/lang--en/index.htm?x_tr_sl=en&x_tr_tl=pt&x_tr_hl=pt-BR&x_tr_pto=ajax,se,elem,sc) Acessado em 01/07/2021.

<sup>268</sup> STEFANO, Valerio De. *Platform work and the employment relationship – a global overview*. Publicado no sítio eletrônico *Regulating for Globalization*, em 31/03/2021. Disponível em: <http://regulatingforglobalization.com/2021/03/31/platform-work-and-the-employment-relationship-a-global-overview/> Acessado em 01/07/2021.

Por fim, o presente capítulo inclui uma breve digressão sobre a situação jurídica dos trabalhadores em plataformas no Brasil e em Portugal, eis que, como constatou-se, o tema é objeto de grande dissenso mundo afora, e se julgou metodologicamente relevante apontar o atual estado da arte nos dois países em questão, por se tratar do país em que o mestrando realiza sua atividade jurídica e do país em que o mestrado está sendo realizado.

## 1. ESPANHA

O Tribunal de Justiça da União Europeia julgou, em 20 de dezembro de 2017, um incidente levantado pelo Tribunal de Comércio no 3, de Barcelona, nos autos do processo no C-434/2015, em que a *Asociación Profesional Elite Taxi* litigou em face da *Uber Systems Spain*<sup>269</sup>.

Na ação originária, em trâmite no Tribunal de Barcelona, pretendia a parte autora, o reconhecimento da prestação ilegal de serviços de transporte de passageiros por parte da plataforma de tecnologia, que violaria regras do direito concorrencial. Portanto, a discussão travada não envolve diretamente o debate acerca da relação jurídica havida entre a Uber e os motoristas. A questão central residiu na investigação sobre a natureza jurídica da atividade prestada pela plataforma de tecnologia na Espanha, se de transporte, de tecnologia ou uma atividade eclética de ambas as modalidades.

O incidente suscitado pelo Tribunal do Comércio n. 3 de Barcelona foi admitido pelo Tribunal da União Europeia. No mérito, foi destacado pelo órgão judicante europeu que o serviço prestado pela empresa Uber não se limita a fazer a mera intermediação, mas que a empresa Uber cria, na verdade, uma oferta de serviço de transporte urbano, que torna acessível ao mercado consumidor por intermédio da plataforma tecnológica.

O Tribunal de Justiça da União Europeia reconheceu, portanto, que a dinâmica de prestação de serviços da Uber, especialmente quando seleciona os motoristas para realizar o transporte dos clientes e quando fixa os valores dos serviços a serem prestados, bem como

---

<sup>269</sup> UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça. Processo n. C-434/2015. Asociación Profesional Elite Taxi contra Uber Systems Spain, SL, 20 dezembro 2017. Disponível em: <http://cúria.europa.eu/juris/document/document.jsf?text&docid=198047&pageIndex=0&doclang=pt&mode=lst&dir&occ=first&part=1&cid=854178> Acesso em 04/04/2020.

cobrando diretamente os clientes após as viagens ou controlando a qualidade dos veículos e dos serviços prestados pelos motoristas, caracteriza uma verdadeira realização de serviço de transporte de passageiros e não um simples “serviço da sociedade da informação”, como sustenta a empresa norte-americana<sup>270</sup>.

Assim, restou sedimentado em termos de União Europeia que a atividade prestada pela plataforma tecnológica Uber é relativa ao serviço de transporte.

Em razão da limitação do objeto da controvérsia da ação, o Tribunal de Justiça da União Europeia não se imiscuiu em analisar a natureza da relação entre os motoristas e as plataformas, mas deixou a via de reconhecimento de relação empregatícia aberta aos adeptos das teorias subjetivistas da subordinação, que vinculam a atividade ao objeto social do empreendimento.

Mais recentemente, em Espanha, especificamente no dia 25/09/2020 o Supremo Espanhol, em caso da empresa de entregas Glovo (a mais popular da Espanha) reconheceu que seus entregadores são falsos autônomos. Foi a primeira vez que o Supremo do país se pronunciou sobre caso dessa natureza (Proc 4746/2019), com a “sentença de unificação de doutrina” n. 805/2020.<sup>271</sup>

Referida decisão tomou em conta especialmente ser a Glovo a titular dos ativos essenciais para a realização da atividade, e, entre esses ativos está a próprio aplicativo eletrônico.

A Suprema Corte espanhola ressaltou como premissa de sua decisão a necessidade de revalorização dos critérios da dependência econômica em conjunto com a subordinação. Para a Corte “dependência não implica em subordinação absoluta, senão a inserção num círculo setor, organizativo e disciplinar da empresa”.

Assim, evidenciou a adesão ao critério da subordinação objetiva, quer em sua face estrutural, quer em sua versão integrativa ou reticular.

Destacaram os julgadores que as inovações tecnológicas e os sistemas de controle digitais obrigam uma adaptação das noções de subordinação e trabalho por conta alheia,

---

<sup>270</sup> GAIA, Fausto Siqueira. *op. cit.*, p. 260.

<sup>271</sup> SUPREMO TRIBUNAL ESPANHOL. Sentença de unificação de doutrina n. 805/2020. Disponível em: <https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2020/10/Riders-Glovo-RCUD-4746.19-PLENO-23.09.20-SR-MOLINS-GLOVO.pdf> Acessado em 15/01/2021.

pontuando que os meios de produção essenciais para os trabalhadores não são o celular e a bicicleta/motocicleta, mas sim o aplicativo da plataforma Glovo, sem a qual não seria possível a prestação do trabalho.

A decisão ainda identifica vários indícios da relação de emprego por meio do sistema de pontuação estabelecido, que limita e condiciona a liberdade dos trabalhadores e frisa que é a Glovo quem toma unilateralmente as decisões comerciais, como preço dos serviços, forma de pagamento, apropriando-se do resultado do trabalho, segundo o critério espanhol da *ajenidad* dos frutos do trabalho.

A aparente divergência da decisão da mais alta Corte de Espanha com as conclusões deste trabalho no que se refere a subordinação jurídica no trabalho prestado por meio de plataformas apenas evidencia a atualidade da discussão científica do tema.

O governo espanhol acabou por regulamentar a matéria, primeiramente tendo anunciado em 11 de março de 2021 acordo entre sindicatos e empregadores que atribuiu direitos trabalhistas aos entregadores (*repartidores/riders*) de aplicativos<sup>272</sup>, tendo o texto legal respectivo sido publicado em 12 de maio de 2021, no Boletín Oficial del Estado, n 113, Sec. I, p. 56733/56738, com um único dispositivo que, em síntese, estendeu a referidos trabalhadores a condição de empregados<sup>273</sup>.

No atual momento a legislação espanhola está servindo de laboratório de observação para o resto do mundo, pois os comportamentos das plataformas e dos trabalhadores serão indicativos do acerto ou desajuste da decisão do governo espanhol e dos melhores rumos para a regulamentação da questão no mundo todo.

As consequências dessa lei, que entrou em vigor em agosto de 2021 ainda se desenham e as estratégias das empresas proprietárias dos aplicativos para se adaptarem à nova realidade foram variadas. Enquanto a Deliveroo encerrou suas atividades na Espanha em novembro de 2021, a Glovo vai flexibilizar as condições de trabalho para que os trabalhadores possam seguir como autônomos, a Uber Eats pretende subcontratar empresas de entregas. Já a Just Eat, que classifica seus trabalhadores como *workers*, pretende formalizar a primeira norma coletiva do

---

<sup>272</sup> Notícia disponível em: <https://baylos.blogspot.com/2021/03/el-acuerdo-social-sobre-la-ley-riders.html> Acessada em 15/03/2021.

<sup>273</sup> Disponível em: <https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/12/pdfs/BOE-A-2021-7840.pdf> Acessado em 15/06/2021.

setor, destinada a uma parte de seus motoristas, já que a maioria são empregados das empresas de logística ou dos restaurantes.<sup>274</sup>

É certo por ora que a legislação em tela foi demasiadamente simplista, deixando de regulamentar uma infinidade de aspectos que poderiam ter sido desde logo solucionados, se limitando a repetir os termos do estatuto do trabalhador, sem observar as particularidades da profissão, tendo até o momento simplesmente gerado a alteração no modelo de negócio, pois as plataformas passaram a se utilizar de empresas guarda-chuva (*umbrella companies*) que assumem os contratos de trabalho e os terceirizam às plataformas.

As primeiras impressões, são de que com essa sistemática, trabalhadores que antes tinham liberdade para se ativar quando desejavam, cumprindo a jornada no momento que entendessem melhor, agora precisam cumprir jornada semanal de 40 horas; o salário, que antes dependia da ativação, pra estas mesmas 40 horas é de 1.180 euros brutos, ou 1.000 euros líquidos; da mesma forma, antes bastava o cadastro na plataforma e agora somente poderão trabalhar através de contratos temporários formais, o que, segundo a Associação Profissional de Riders Autônomos (APRA) pode causar a destruição do emprego de até 75% dos 30.000 entregadores da Espanha.<sup>275</sup>

De parte dos repartidores da Espanha por ora se verificam protestos contrários a nova lei, especialmente em vista das mudanças prejudiciais que acabou por gerar em suas fontes de renda<sup>276</sup>, pois acabou por fechar vagas e piorar a situação dos que ficaram com um sistema de terceirização por salário-mínimo através de empresas guarda-chuvas, evidenciando que o reconhecimento simples de laboralidade dentro de um sistema ainda eminentemente binário não fará com que os trabalhadores passem, como que por um passe de mágica, da situação precária da zona cinzenta gerada pela inércia legislativa para o “mundo maravilhoso” do vínculo de emprego sem afetação em dominó de todo o modelo.

---

<sup>274</sup> MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. *op. cit.*, p. 218/219.

<sup>275</sup> Notícia disponível em: [https://www.vozpopuli.com/economia\\_y\\_finanzas/ley-rider-mileuristas-uber-glovo.html](https://www.vozpopuli.com/economia_y_finanzas/ley-rider-mileuristas-uber-glovo.html) Acessada em 15/06/2021.

<sup>276</sup> Notícia disponível em: [https://www.antena3.com/noticias/sociedad/centenares-repartidores-concentran-frente-congreso-varias-ciudades-protestar-ley-rider\\_2021052760af6c73fcfa810001dfbb65.html](https://www.antena3.com/noticias/sociedad/centenares-repartidores-concentran-frente-congreso-varias-ciudades-protestar-ley-rider_2021052760af6c73fcfa810001dfbb65.html) Acessada em 15/06/2021.

## 2. REINO UNIDO

Em 2015 dois motoristas ingleses instauraram ação trabalhista perante o *Employment Tribunals*, em Londres. O caso 2202550/2015, *Mr Y. Aslan, Mr J. Farrar versus Uber*.

Na decisão datada de 28 de outubro de 2016 o Tribunal classificou os motoristas da Uber como *workers*. Estes trabalhadores, no direito inglês, seriam uma categoria de empregados precarizados em relação ao empregado pleno (*employee*), não obstante sejam considerados também empregados e não autônomos.

A legislação do Reino Unido define *worker* como aquele que possui direito ao salário-mínimo, 28 dias de férias, inclusão no plano de pensão, um sistema de trabalho seguro, dentre outros. O *employee* possui todos esses direitos, além de um contrato de trabalho escrito, licença maternidade, aviso prévio e contribuição previdenciária.

Esta decisão tem sido constantemente referida pelos estudiosos da área, que não raro fazem referência aos termos duros utilizados pelo Juiz Anthony Snelson ao criticar os argumentos da Uber no sentido de que seus motoristas seriam autônomos. O Juiz ponderou que a ideia de 30.000 pequenos empresários e autônomos circulando em Londres, respondendo a uma mesma plataforma, é, no mínimo, ridícula, colocando em xeque a ideia de que a Uber faz parte de uma economia compartilhada.<sup>277</sup>

Ao tempo em que publicada esta decisão João Leal Amado e Catarina Gomes Santos publicaram artigo acerca do tema na Revista de Legislação e Jurisprudência de Portugal<sup>278</sup>, onde esmiuçaram o objeto controvertido e avaliaram os termos da decisão do Tribunal Londrino, concluindo:

Em suma, na perspectiva adotada pelo Tribunal, a Uber não é uma simples ferramenta ao serviço dos motoristas (apresentados pela Uber enquanto empresários independentes a atuar no mercado). A Uber é uma verdadeira empresa transportadora, que fornece serviço de transporte aos passageiros, através dos seus motoristas, profissionais qualificados que emprega para esta

<sup>277</sup> CHAVES, Letícia Righi Rodrigues de Xavier. Informe sobre as ações envolvendo a Uber no direito comparado. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende (Org.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: A intermediação da mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Pasulo: LTr, 2017, p. 332.

<sup>278</sup> O artigo também foi publicado no Brasil, na coletânea *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: A intermediação da mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. Coordenação de LEME, Ana Carolina Reis Paes, RODRIGUES, Bruno Alves, CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. São Pasulo: LTr, 2017. ISBN 978-85-361-9201-7.

finalidade, os quais assumem o estatuto jurídico de “workers”. Esta conclusão foi suportada em várias considerações tecidas ao longo da sentença em análise (...) <sup>279</sup>.

O Tribunal de Apelação julgou o recurso (UKEAT/0056/17/da) da Uber em 10 de novembro de 2017 e manteve integralmente a decisão de primeiro grau e, em 19 de dezembro de 2018 houve a confirmação da decisão em análise pelo Tribunal de Apelação do Reino Unido<sup>280</sup>, tornando a decisão em questão referência para menções em artigos e decisões sobre o tema mundo afora.

Por fim, em 19 de fevereiro de 2021 a Suprema Corte do Reino Unido, confirmando as decisões anteriores<sup>281</sup>, entendeu que os 25 trabalhadores da Uber autores da ação devem ser considerados *workers*, tendo sopesado vários elementos em seu julgamento, como o fato de ser a Uber quem define unilateralmente a tarifa e estipula os termos contratuais; a realização de viagens é fiscalizada pela Uber, que pode punir motoristas que recusarem muitas viagens; a Uber monitora o serviço dos motoristas por meio da classificação por estrelas e tem o poder de encerrar o relacionamento e, assim, olhando para estes e outros fatores, a Suprema Corte do Reino Unido ratificou os argumentos das decisões das instâncias inferiores e fixou definitivamente o entendimento jurídico de que os motoristas da Uber (e aqui o raciocínio jurídico para outras categorias de trabalhadores em plataformas *on demand* não deve ser diverso) são, para aquele modelo legal, trabalhadores intermediários entre empregados e autônomos.

Com lastro em tal decisão definitiva a Uber do Reino unido anunciou em 16 de março de 2021 que passará a implementar aos trabalhadores que prestam serviço através de sua plataforma, direito ao salário mínimo por hora efetivamente trabalhada, férias na ordem de 12,07% dos ganhos a serem pagas quinzenalmente, seguro gratuito em caso de afastamento por doença ou para gozo de licença maternidade ou paternidade, bem como aposentadoria, com inscrição dos trabalhadores em fundos de pensão privada e coparticipação.<sup>282</sup>

---

<sup>279</sup> AMADO, João Leal, SANTOS, Catarina Gomes. A Uber e seus motoristas em Londres: mind the Gap! *In Revista de Legislação e de Jurisprudência*. Coimbra: Gestlegal, novembro-dezembro de 2016, p. 119.

<sup>280</sup> TRIBUNAL DE APELAÇÃO DO REINO UNIDO. Decisão no caso Uber. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2018/12/19/justica-reafirma-vinculo-trabalhista-entre-uber-e-motoristas-no-reino-unido.ghtml> Acessada em 04/04/2020.

<sup>281</sup> SUPREMA CORTE DO REINO UNIDO. Decisão final e definitiva no caso Uber. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/suprema-corte-britanica-reconhece.pdf> Acessado em 23/02/2021.

<sup>282</sup> Notícia Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-56427579> Acessado em 15/03/2021.

Restam desafios e discussões a serem travadas, como por exemplo, atinente ao reconhecimento do tempo de espera por passageiros como de efetivo labor (como decidido na causa judicial avaliada), diante do fato da Uber só estar reconhecendo como de trabalho o tempo entre o momento que o motorista aceita a viagem e deixa o passageiro em seu destino, além da extensão dessas garantias a trabalhadores vinculados a outras plataformas e tipos de serviço prestados por meio de plataformas *on demand*.

Tanto a decisão da causa na justiça do Reino Unido quanto a posição adotada pela Uber estão sintonizadas com a nova forma de prestação de trabalho através de plataformas *on demand*, eis que asseguram aos trabalhadores um patamar de direitos mínimos, garantindo a esses trabalhadores com subordinação relativizada, direitos igualmente intermediários.

No que se refere aos *riders* do Reino Unido, por ora as conclusões dos processos judiciais tem sido diversas da decisão emblemática do caso Uber referida acima.

A última dessas relevantes decisões foi publicada em 24 de junho de 2021 e proferida pela Corte de Apelação do Reino Unido, que confirmou decisão de primeiro grau reconhecendo a condição de autônomo para os entregadores vinculados a empresa Deliveroo<sup>283</sup>, rejeitando recurso do sindicato, tendo sido já a quarta decisão do Tribunal da Grã-Bretanha que determinou que seus *riders* são autônomos, somando-se também a uma do Comitê Central de Arbitragem e duas outras decisões da Corte Suprema.<sup>284</sup>

A decisão tratou do tema para fins de reconhecimento do sindicato como órgão hábil a praticar negociações coletivas (liberdade associativa), sendo o pedido do sindicato era para reconhecimento da categoria na condição de *workers* (como ocorrido no caso Uber) e não de *employee*, mesmo assim tendo sido rejeitado, declarando-se tais trabalhadores autônomos.

O Acórdão alinha uma infinidade de argumentos a se destacar o principal, que seria o fato de não haver pessoalidade, pois a Deliveroo, por exemplo, permite que os *riders* usem um substituto para cumprir o turno, havendo ainda um nível maior de flexibilidade e, além disso,

---

<sup>283</sup> REINO UNIDO. Acórdão da Corte de Apelação que considerou os *riders* trabalhadores autônomos. Disponível em: <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2020/12/CO8102018-R-IWUGB-v-Deliveroo-05122018-APPROVED-004.pdf> Acessado em 28/06/2021.

<sup>284</sup> Notícia. REINO UNIDO. Caso DELIVEROO. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2021/06/24/pro/entregadores-da-deliveroo-sao-autonomos-decide-tribunal/?gfetch=2021%2F06%2F24%2FPRO%2Fentregadores-da-deliveroo-sao-autonomos-decide-tribunal%2F> Acessado em 04/07/2021.

havia ausência de horários específicos e ausência de qualquer exigência para se estar logado ou trabalhando, além do fato dos trabalhadores providenciarem seu próprio telefone e bicicleta.

A decisão do caso Uber (Uber x Aslam) foi enfrentada pela Corte, mas considerada irrelevante, uma vez que não se tratava de serviço pessoal.

Destaca-se, assim, diante das decisões diversas endereçadas aos trabalhadores de plataformas *on demand* de entrega de mercadorias e de transporte de passageiros, que são demasiadamente tênues os aspectos jurídicos que definem se o labor prestado com a intermediação de plataformas é subordinado (ou semi-subordinado no caso dos *workers* britânicos) ou autônomo, eis que no cotidiano e em verdade tanto uma quanto outra espécie desse novo gênero de trabalhadores digitais estão a carecer de proteção mínima e legislação adequada.

### 3. ITÁLIA

Na Itália as discussões envolvendo o labor por meio de plataformas *on demand* seguiram caminhos paralelos, mas distintos no que se refere as discussões jurídicas envolvendo a prestação de transporte de passageiros e entrega de mercadorias e alimentos.

No que tange, primeiramente, ao setor de transporte de passageiros, é necessário que se tenha em mira que o setor de transporte é regulado por meio da *Legge 15 gennaio 1992, n. 21*, que regulamentou o que os italianos chamam de transporte de passageiros “não de linha”, ou seja, aqueles que não se enquadram como ônibus coletivos, trams ou trens. Tal legislação encontra origem em uma disputa intensa entre os setores de transporte de passageiros na Itália, onde a categoria dos taxistas sempre foi forte e exerce grande pressão e influência<sup>285</sup>.

Essa lei prevê duas categorias de transportadores “não de linha”: os taxistas e os NCCs (*noleggio con conducente*), sendo que estes últimos se destinam a atender uma solicitação de

---

<sup>285</sup> NEVES, Agnes Marian Ghtait Moreira das; FREITAS, Marco Antônio de. Disputas legislativas e judiciais entre taxistas e motoristas da empresa Uber na Itália. In FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Org.). *Infoproletários e a Uberização do Trabalho: Direito e Justiça em um novo horizonte de possibilidades*. São Paulo: LTr, 2019, p. 177.

um passageiro que é específica e por um tempo determinado, como *transfers* ou locação de van ao longo de um dia para atender a um grupo determinado.

Os NNCs devem permanecer em garagem e somente se deslocarem para atender a chamada específica e retornarem à garagem após o serviço, devem obter licença estatal para atuação, as corridas devem ser pré-annotadas em um relatório de bordo e manter uma planilha com os dados dos clientes e das viagens realizadas.

Nesse cenário já delicado, a Uber chega à Itália, primeiramente em Milão, em 2013, e como em outras localidades gerou reação da categoria dos taxistas, que acabaram tendo decisão no sentido de proibir a atuação do UberPop na Itália através do *procedimento cautelare* de número 16612/2015 R.G Tribunale di Milano<sup>286</sup>. A decisão trilhou pela análise tanto da Legge 21/92 quanto no art. 2598 do *Codice Civile*, que disciplina a concorrência desleal. O *Tribunale Ordinario di Milano* manteve a decisão de origem.

Em dezembro de 2018 foi editado o Decreto-Legge n. 143, conhecido como *decreto semplificazioni*, e que foi aprovado pelo Congresso Nacional italiano por meio da *Legge 11 febbraio 2019, n. 12*. Por meio dele se introduziu um dispositivo na velha Legge 21/92, a fim de enquadrar os motoristas da empresa Uber como NCCs<sup>287</sup>, eliminando qualquer possibilidade de controvérsia acerca da existência de subordinação jurídica direta entre plataformas e motoristas.

Assim, na Itália, desde o início da atuação da Uber, esta ficou restrita ao transporte de nível luxuoso e correlatamente, de custo mais alto, o que serviu para frear a expansão e minimizar as controvérsias judiciais sobre a questão dos motoristas, pois os preços não diferem dos táxis e o serviço se manteve bastante tímido em termos de expansão e abrangência.

No que se refere aos *riders*, porém, a questão é diversa e ainda gera controvérsia.

De início, bom se pontuar que a primeira iniciativa legislativa em Itália com vistas a capturar o labor influenciado pelas novas tecnologias, se deu com a Lei n. 81 de 22 de maio de

---

<sup>286</sup> TRIBUNALE DI MILANO. *Procedimento cautelare iscritto al n. 16612/2015*, Milano, 2015. Disponível em: <http://247.libero.it/focus/46245164/1/la-nostra-guerra-contro-uber-e-gli-abusivi-in-generale-non-contro-gli-ncc-parlano-i-tassisti/> Acessado em 02/04/2020.

<sup>287</sup> ITÁLIA. Senato Della Repubblica. *Statistiche sull'attività legislativa XVII Legislatura (dal 15 marzo 2013)*, Roma, 2014. Disponível em: <http://www.senato.it/leg/17/BTG/Schede/Statistiche/Leggi/DDLLeggiApprovate.html> Acessado em 02/04/2020.

2017 (Lei do *Lavoro Agile*)<sup>288</sup> através da qual se adotou uma regra específica para o chamado trabalho flexível<sup>289</sup>, provocando um amplo debate sobre o significado do conceito de subordinação na nova realidade do labor tecnológico, dado o vasto espectro de particularidades essenciais da relação de trabalho tradicional remetida à seara da negociação entre empregado e empregador.

À opinião que qualifica o trabalho ágil como *uma forma especial de subordinação* é contraposta à tese de que não se estaria diante de uma forma *sui generis* de contrato, ainda que este seja resultado do exercício unilateral fortemente limitado do poder disciplinar, pois o acordo entre as partes poderia apenas regular, mas não excluir o poder diretivo do empregador.<sup>290</sup>

Assim, a atenção da doutrina italiana virou-se à avaliação do conceito de subordinação, liquefeito nessas novas formas de trabalho fortemente tangenciadas pela tecnologia, como ocorre no labor prestado com intermediação de plataformas *on demand*.

Merece apontamento, também, a “*Carta dos direitos fundamentais do trabalho digital no contexto urbano*”<sup>291</sup> construída coletivamente na cidade italiana de Bolonha e assinada em maio de 2018, onde, com apoio em instrumentos de concertação social e por vontade e iniciativa do Município, de algumas empresas que operavam na cidade e das organizações dos *riders*, foi formulado o documento, que consiste em um acordo trilateral que passou a garantir uma gama de direitos até então inéditos à categoria<sup>292</sup>, sem, contudo reconhecer a estes trabalhadores a condição de empregados e acabou por inspirar a posterior alteração legislativa, ocorrida ao final

---

<sup>288</sup> ITÁLIA. Lei do *Lavoro Agile*. Disponível em: <https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Legge-22-maggio-2017-n81.pdf> Acessado em 27/06/2021.

<sup>289</sup> O art. 18 da Lei define esse tipo de prestação de serviço como *modalidade de execução da prestação de trabalho subordinado estabelecida, mediante acordo entre as partes, também como forma de organização para as fases, ciclos e objetivos e sem vínculos precisos de horário ou local de trabalho, com possível utilização de ferramentas tecnológicas para realizar o trabalho. As atividades laborais são realizadas, em parte, no interior das empresas e, em parte, externamente, sem local fixo, dentro dos limites de duração máxima de horas de trabalho diárias e semanais, nos termos da Lei e da negociação coletiva*”.

<sup>290</sup> LUDOVICO, Giuseppe. Novas tecnologias e saúde e segurança do trabalhador. In LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (Coord). *Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil*. 1ª ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020, p. 105.

<sup>291</sup> ITÁLIA. *Carta dos direitos fundamentais do trabalho digital no contexto urbano*. Disponível em: <http://www.bollettinoadapt.it/carta-dei-diritti-fondamentali-dei-lavoratori-digitali-nel-contesto-urbano/> Acessado em 24/06/2021.

<sup>292</sup> Embora a aplicação encontrasse limites territoriais à municipalidade e efeitos vinculativos apenas às partes acordantes.

de 2019, demonstrando como a autonomia coletiva ainda é uma ferramenta vital, capaz de adaptar as novas formas contratuais às mudanças do mercado de trabalho.<sup>293</sup>

O *leading case* que merece apontamento referente aos *riders* na Itália se refere a reclamação apresentada por 6 pilotos da empresa Foodora perante o Tribunal de Torino, que em primeira instância teve a pretensão de reconhecimento de relação de emprego rejeitada (Acórdão 778/2018) e, em 2019, reformada pelo Tribunal de recurso (Acórdão 26/2019), que entendeu que a referida relação deve ser considerada uma relação de colaboração sujeita a hetero-organização do tomador dos serviços.<sup>294</sup>

Em artigo acerca da decisão, Gionata Cavallini observa que a decisão identificou no trabalho dos *riders* um terceiro tipo, denominado de hétero-organização, que se coloca como um algo a menos se comparada a heterodireção do trabalho subordinado (art. 2094 CC) e um algo a mais de comparado a colaboração e coordenação (art. 409 n.3 CPC) “para garantir uma maior tutela às novas formas de trabalho resultantes da evolução e da relativa introdução, sempre mais acelerada, das recentes tecnologias, que vão se desenvolvendo”.<sup>295</sup>

Assim, se decidiu por enquadrar os trabalhadores das plataformas de entrega como trabalhadores desse *tertium* gênero situado entre a relação de emprego e a relação autônoma, em que há a execução pessoal e contínua do trabalho, organizada pelo empregador também com referência a horários e local de trabalho, garantindo aos trabalhadores direitos igualmente intermediários em relação aos empregados, como 13º salário, férias e licenças médicas.

Outra relevante discussão acerca do tema e em paralelo às discussões judiciais, adveio dos debates em torno do projeto apresentado em 05 de outubro de 2017, ao Senado Italiano (*disegno di legge*) de iniciativa do Senador Pietro Ichino para regulamentar o chamado “trabalho autônomo via plataforma digital”, propondo a alteração da Lei 81, de 22 de maio de

---

<sup>293</sup> AVOGARO, Matteo. Direitos coletivos: tratamento do direito sindical e convênios. In LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (Coord). *Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil*. 1ª ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020, p. 40-44.

<sup>294</sup> ITÁLIA. TRIBUNAL DE TURIM. DECISÃO 26/2019. Disponível em: <https://knowledge.leglobal.org/italy-new-ruling-on-the-gig-economy-foodoras-riders-cannot-be-qualified-as-independent-contractors/> E <https://ichinobrugnatelli.it/en/2019/02/foodora-riders-comment-by-atty-marco-paoletti-on-the-judgment-of-the-court-of-appeal-of-turin/>. Acessados em 23/03/2021.

<sup>295</sup> CAVALLINI, Gionata. Impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho: qualificação do vínculo e subordinação. In LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (Coord). *Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil*. 1ª ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020, p. 65.

2017, dedicada a tutelar o trabalho autônomo na Itália<sup>296</sup>. Depois, com a lei n. 128, de 02 de novembro de 2019<sup>297</sup> (que converteu o Decreto-Lei anterior de 03 de setembro de 2019, n. 101) o legislador italiano adotou níveis mínimos de proteção para os “*trabalhadores que entregam bens por conta de terceiros em áreas urbanas e com auxílio de ciclos ou veículos a motor (...) através de plataformas também digitais*” e que não se enquadram na área do trabalho hétero-organizado.<sup>298</sup>

O que deve ser apontado é que aparentemente o legislador italiano entendeu por não equiparar o trabalhador das plataformas digitais à figura tipicamente italiana do parassubordinado, mas mantê-lo na condição de autônomo típico, enquadrando-o na lei recente que trata dessa figura<sup>299</sup>.

O projeto em testilha justifica a proposta, em seus considerandos, em razão de não haver mais dependência ou dependência econômica, ou mesmo relacionamento duradouro a um único contratante (que seriam os fundamentos da parassubordinação), pois parte da premissa que esta espécie de trabalhador tem o seu labor fragmentado em uma vasta gama de relacionamentos com clientes individuais e em relações de curto prazo. O referido projeto define esta modalidade de trabalhadores e lhes assegura um padrão mínimo de remuneração, proteção previdenciária e ainda regulamenta o sistema tributário aplicável a esta categoria de trabalhadores.

Ocorre que, a Corte de Cassação Italiana, na Sentença n 1663 de 24 de janeiro de 2020<sup>300</sup> (portanto, posterior a Lei 128 de 2019) estabeleceu que no caso dos *riders* da Fodora (Tribunal de recurso de Torino, Acórdão 26/2019 já referido anteriormente), deveria ser aplicada a disciplina da subordinação, porque o que de fato importa, para a Corte, é que o sistema

---

<sup>296</sup> O disposto nesta lei aplica-se às relações de trabalho autônomo referido no título III do quinto livro do Código Civil Italiano, incluindo relações de trabalho independente que tenham disciplina específica nos termos d art. 2222 do mesmo texto legal.

<sup>297</sup> ITÁLIA. Lei 128, de 02/11/2019. Disponível em: <http://www.bollettinoadapt.it/bollettino-adapt/ordinario/11-novembre-2019-n-40/> Acessado em 27/06/2021.

<sup>298</sup> Os trabalhadores hétero-organizados não precisam da proteção reforçada prevista na Lei 128 de 2019, pois a esses trabalhadores é aplicável a maioria das garantias previstas pela disciplina do trabalho subordinado. A Lei 128/2019 alterou a definição de trabalho hétero-organizado, prevendo que para se enquadrar nessa categoria a prestação de trabalho não precisa mais ser “exclusivamente”, mas só “prevalentemente” pessoal, e excluiu o requisito de que a prestação seja organizada pelo comitente também em relação ao tempo e ao lugar. AVOGARO, Matteo. Direitos coletivos: tratamento do direito sindical e convênios. In LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (Coord). *Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil*. 1ª ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020, p. 45/46 (nota de rodapé).

<sup>299</sup> ZIPPERER, André Gonçalves, *op. cit.*, p. 123.

<sup>300</sup> ITÁLIA. CORTE DE CASSAÇÃO. Sentencia 1663, de 24/01/2020. Disponível em: <https://www.lavorodiritteuropa.it/sentenze/sentenze-lavori-atipici/414-corte-di-cassazione-sentenza-1663-del-24-1-2020> Acessado em 27/06/2021.

estabeleceu a proteção dos subordinados em razão da condição de fraqueza econômica, não havendo sentido em se indagar se essas novas formas de colaboração podem ser colocadas no campo da subordinação ou da autonomia, afastando ainda, expressamente, o enquadramento no denominado *tertium* gênero.<sup>301</sup>

Assim, a Corte de Cassação destinou as regras do trabalho subordinado também aos trabalhadores de colaboração que prestem serviços de maneira pessoal e contínua e a execução de seu trabalho seja organizada pelo cliente quanto ao tempo (dia e hora) e local do trabalho, realizado através de plataformas de trabalho *on demand*, o que não coloca fim a discussão e celeuma, pois não valorizadas as diferenças entre os entregadores que são tanto trabalhadores para quem a atividade de entrega representa o único trabalho, quanto trabalhadores extremamente ocasionais, para os quais a flexibilidade temporal representa o elemento mais importante da relação.

Nessa senda de acontecimentos, Ana Paula Miskulin, critica a cena italiana, afirmando que a pacificação do enquadramento dos trabalhadores italianos que prestam serviço por meio de plataformas *on demand* parece esar longe de um consenso, especialmente diante desse cenário em que, além do subordinado, do autônomo e do parassubordinado, existe o trabalhador hétero-organizado.<sup>302</sup>

Sensatas as ponderações de Gionatta Cavalini, que nesse cenário, a título de reflexão conclusiva, argumenta no sentido de que ainda não se tem uma solução concernente ao tema dessa categoria, para quem “não é fácil encontrar um razoável equilíbrio na dialética entre a oportunidade de não impedir o desenvolvimento de novos modelos de organização da empresa e do trabalho e a exigência de garantir dignidade e proteção da pessoa no trabalho.”<sup>303</sup>

#### 4. FRANÇA

Em França as controvérsias judiciais são, como em todo resto do mundo, volumosas, com decisões num e noutro sentidos.

---

<sup>301</sup> CAVALLINI, Gionata. *op. cit.*, p. 67.

<sup>302</sup> MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. *Aplicativos e direito do trabalho: A era dos dados controlados por algoritmos*. São Paulo: Editora JusPodvm, 2021, p. 170.

<sup>303</sup> CAVALLINI, Gionata. *op. cit.*, p. 74.

De mais relevante há a decisão n. 374, publicada em 04/03/2020, pela Corte de Cassação da França (a mais alta corte dentro do modelo judiciário francês) acerca do vínculo jurídico entre um motorista de aplicativo e o aplicativo respectivo (UBER).<sup>304</sup>

Em primeiro grau (conseil de prud'hommes) havia sido reconhecida tratar-se de relação comercial, decisão reformada pela segunda instância (Corte de Apelação) e mantida em análise de posterior recurso a Corte de Cassação.

Na decisão a corte reconheceu o laço de subordinação entendendo que o trabalhador executava suas tarefas sob ordens de outrem, quer diretas, quer por diretivas, além de ter controle na execução do trabalho e a si ser dirigido controle disciplinar. Ressaltou-se a criação e gestão do negócio de transporte UBER, e que o trabalhador não possuía clientela e não fixava o preço do seu trabalho.

Mencionam os Magistrados que o trabalhador estava sujeito ao itinerário fixado pela empresa, o que o impedia de exercer a liberdade de aceitar ou não determinada viagem a destino que desconhecia, ao menos até a entrada do passageiro em seu veículo.

A tal argumento fez acrescer a Corte o fato de a empresa desconectar o motorista após três recusas, anulações ou mesmo reclamações de clientes, que comprovariam que o trabalho era subordinado, sujeito as ordens e diretivas do aplicativo e seu correspondente poder disciplinar.

A Corte francesa julgou que a existência de uma relação laboral independe da vontade formalmente manifestada pelas partes, nem do nome que tenham dado ao seu acerto, mas sim das condições que se desenvolve a atividade profissional e que, no caso, havia uma relação de subordinação jurídica permanente entre o motorista e a plataforma digital, na medida em que a plataforma determina unilateralmente as condições de realização do trabalho e tem a faculdade de controlar o seu cumprimento e de sancionar o não cumprimento das instruções dadas.

A decisão faz considerações e deixa evidente que permanece aplicável, para ela, os conceitos de subordinação estrutural e sujeição às ordens organizacionais, apontando que o

---

<sup>304</sup> CORTE DE CASSAÇÃO DA FRANÇA. Decisão n. 374 de 2020. Caso de motorista da Uber. Disponível em: [https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/chambre\\_sociale\\_576/374\\_4\\_44522.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/374_4_44522.html) Acessado em 15/01/2021.

modelo legal francês é binário, não tendo a figura intermediária do *worker* inglês e, nessa senda, o motorista da uber em França seria empregado da plataforma.

Em estudo sobre esta referida decisão, Inez Lopes e Maurício Ferreira Brito concluem que embora a decisão e seus fundamentos tenham se dado diante de uma relação plataformizada com a empresa Uber, seus fundamentos jurídicos poderiam ser utilizados para trabalhadores vinculados a diversas outras plataformas de aplicativos, inclusive de entrega de encomendas e alimentos, que se tornaram ainda mais populares nos últimos tempos diante da pandemia da Covid-19.<sup>305</sup>

Para Rafael Marques, em artigo publicado sobre a decisão da Corte de Cassação francesa:

Esta decisão é importante. Confirma que ainda seguem vivos os conceitos de subordinação direta e estrutural/reticular e que não basta simples contrato para afastar o laço subordinativo. O que conta, como se pode bem ver na decisão, é que a prestação do trabalho ocorre sob as ordens de outrem, quer diretas quer por diretivas, caso em que a empresa mantém, também, o poder organizacional e punitivo de trabalhador que uma vez conectado, está a sua disposição.<sup>306</sup>

Vislumbra-se assim que a justiça francesa optou por alargar o conceito de subordinação jurídica, para enquadrar as relações de trabalho realizadas via plataformas digitais como de natureza empregatícia, destoando do que se defende nesse trabalho de dissertação, o que cientificamente aponta para a atualidade e necessidade de continuidade da discussão em testilha dada a multiplicidade de entendimentos se tomados os diversos sistemas jurídicos de cada país.

De outra banda, tramita na França um Projeto de Lei de Orientação para a Mobilidade (com a última versão do texto publicada em 17.09.2019) denominado de Carta Social, cujo art. 20 contém dispositivos que pretendem incluir no *Code du Travail* normas específicas acerca dos trabalhadores autônomos em plataformas digitais.<sup>307</sup>

---

<sup>305</sup> LOPES, Inez; BRITO, Maurício Ferreira. A proteção ambiental trabalhista de entregadores de aplicativo: estudo de direito comparado. In *Revista de Direito da Universidade de Brasília - UnB*. Programa de Pós-Graduação em Direito. Vol. 4, N. 2 (maio/ago. 2020) – Brasília, DF: Universidade de Brasília, Faculdade de Direito. p. 161.

<sup>306</sup> MARQUES, Rafael da Silva. *Aplicativo de transporte – relação de emprego: decisão 374 da Corte de Cassação, Sala Social, França*. Publicado na revista eletrônica Revisão Trabalhista: Brasil. 2020. Disponível em: <https://revisaotrabalhista.net.br/2020/08/05/aplicativo-de-transporte-relacao-de-emprego-decisao-374-da-corte-de-cassacao-sala-social-franca/> Acessado em 15/01/2021.

<sup>307</sup> FRANÇA. ASSEMBLÉE NATIONALE. Projeto de Lei de orientação das mobilidades. Texto adotado em 17.09.2019. Disponível em: <https://assemblee-nationale.fr/15/ta/ta0331.asp> Acessado em 01/11/2021.

Estabelece o projeto que os trabalhadores devam ser informados quando demandados a respeito da distância que deverão percorrer e do preço mínimo garantido já com a dedução da taxa devida à plataforma. Eles poderão recusar o serviço sem que isso implique desligamento da plataforma ou qualquer penalidade e poderão igualmente escolher os períodos de atividade e inatividade, bem como se desconectar durante o período previsto para a atividade sem que isso acarrete desligamento.

A designação do Projeto se deve ao fato de que a plataforma poderá elaborar “uma Carta” determinando as condições e procedimentos para o exercício de sua responsabilidade social, com definição de direitos e obrigações para si e para os trabalhadores. O conteúdo dessa Carta ficará sujeito a homologação da autoridade administrativa e será precedida da oitiva dos trabalhadores do setor e será instrumento a ser observado nas relações entre as plataformas e os profissionais.

Tal projeto não tem seu mérito alinhado com a referida decisão da Corte de Cassação da França e, por ora resta acompanhar para perceber qual será o rumo dado à questão pelo governo francês.

## **5. ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA**

Os Estados Unidos são o berço do movimento da chamada economia do compartilhamento, o que, somado a importância de sua economia, o torna vitrine do que ocorre em termos de decisões que envolvam as companhias que operam plataformas digitais.

Há também naquele país dissenso jurisprudencial, com decisões de Estados como a Pennsylvania, Carolina do Norte e Flórida, que não reconheceram relação de cunho empregatício entre a Uber e seus motoristas.

Mas desponta como mais importante até o momento, naquele país, a decisão do chamado caso *Dynamex*, julgado pela Suprema Corte da Califórnia<sup>308</sup>.

---

<sup>308</sup> ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. DECISÃO DA SUPREMA CORTE DA CALIFÓRNIA. Disponível em: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2018/s222732.html>. Acessado em 04/04/2020.

A Dymamex é uma empresa de trabalho por plataforma *on demand*, que presta serviços de entrega de encomendas, cujos motoristas/entregadores são acionados nos mesmos parâmetros que os motoristas de transporte de pessoas.

A importância da decisão decorre do fato de que no sistema americano, julgados emanados de cortes superiores são considerados fontes primárias de direito (*common law*) e o fato do Estado da Califórnia é o berço das empresas de tecnologia, dentre as quais a Uber, sendo o estado mais populoso e com o PIB mais elevado dos Estados Unidos. Se a Califórnia sozinha fosse um país, teria o 5º maior PIB do mundo, atrás apenas dos EUA como um todo, China, Japão e Alemanha.

No caso Dynamex a mais alta Corte do Estado, de forma unânime, fez uso de um teste que acabou ficando conhecido como “ABC Test”, cuja aplicação é capaz de definir se um trabalhador deve ser enquadrado como empregado ou autônomo para fins de aplicação do direito estadual. Tal teste consiste em responder a 3 quesitos: a) Está o trabalhador livre do controle e direção do tomador de serviços no que se refere ao desempenho do trabalho? b) O trabalhador presta serviços que estejam fora do escopo usual dos negócios do tomador? e, c) O trabalhador está habitualmente envolvido em um comércio, ocupação ou negócio estabelecido de forma independente e cuja natureza é semelhante ao trabalho prestado para o tomador dos serviços?

Este teste complementa o chamado “Teste Borello” utilizado pelo judiciário californiano até então e que era composto de outros 9 quesitos indiciários. Ao aplicar o “Teste ABC” ao caso Dynamex, o tribunal rechaçou os argumentos lançados pela defesa e reconheceu que a relação em análise possui os contornos e elementos típicos de um vínculo de emprego.

Trata-se, portanto, de um Acórdão unânime proferido pela Suprema Corte de um Estado com quase 40 milhões de habitantes e que se destaca como o de maior protagonismo econômico dos Estados Unidos.

A repercussão foi além, ao passo que o Estado da Califórnia resolveu editar lei regulamentando a questão e estabelecendo o “ABC Test” como mecanismo legal de aferição de existência de relação empregatícia<sup>309</sup>.

Não obstante Uber e Lyft, as duas gigantes americanas no segmento de transporte de passageiros via aplicativos, lançaram notas avaliando que a decisão não se aplicava a seus casos, e que iriam continuar operando nos mesmos moldes de até então.

Após idas e vindas em torno da efetivação da aplicação da Lei californiana, com determinação judicial para que as empresas reclassificassem seus motoristas como empregados e ameaças dessas empresas em abandonarem a Califórnia<sup>310</sup> o Estado americano submeteu à votação direta da população uma consulta referente ao tema, na mesma data e cédula da eleição presidencial americana de 03/11/2020.

A chamada “Proposta 22”, que contou com aprovação de 58% da população, previu que os motoristas vinculados a plataformas sob essa modalidade de trabalho continuassem a ser independentes, passando a gozar de algumas garantias como renda mínima e seguro-saúde.<sup>311</sup>

Atualmente pende de análise judicial a constitucionalidade da consulta popular realizada, ação proposta pelos sindicatos representativos de parte dos motoristas uberizados, pois destaque-se, parcela significativa desses de fato opta pelo enquadramento como independente.

Por fim, no que se refere aos Estados Unidos, vale referenciar apenas a título de menção, o chamado “Projeto Hamilton” - devido ao peso da economia e protagonismo digital desse país -, que foi lançado ainda em abril de 2006 como uma iniciativa de política econômica de organizações não governamentais envolvendo líderes acadêmicos, empresários e formuladores

---

<sup>309</sup> LEGISLAÇÃO DO ESTADO DA CALIFÓRNIA. EUA. Teste “ABC”. Disponível em: [https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billCompareClient.xhtml?bill\\_id=201920200AB5](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billCompareClient.xhtml?bill_id=201920200AB5) Acessado em 04/04/2020.

<sup>310</sup> Notícia acerca da disputa entre o Estado e as operadoras de plataformas digitais sobre o enquadramento dos motoristas de aplicativos no Estado da Califórnia, EUA. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/08/uber-diz-que-pode-fechar-na-california-apos-justica-determinar-registro-de-motoristas.shtml> Acessado em 18/01/2021.

<sup>311</sup> Notícia sobre a votação da chamada “Proposta 22” no referendo do Estado da Califórnia. EUA. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/11/uber-tem-vitoria-importante-na-california-para-evitar-contratacao-de-motoristas.shtml> Acessado em 18/01/2021.

de políticas públicas, para desenvolver estratégias sobre os desafios da economia norte-americana.

A ideia seria apresentar soluções inovadoras dos principais pensadores econômicos de todo o país para injetar novas opções políticas no debate econômico nacional, sendo que em dezembro de 2015 o projeto ofertou uma proposta para modernização da legislação trabalhista, cujo principal aspecto é a introdução, naquele país, de uma figura híbrida do trabalhador independente.

A proposta se ocupa dos trabalhadores em plataformas digitais e tem influenciado diversos estudos sobre o tema no mundo, incluindo importantes iniciativas do departamento de políticas públicas do parlamento europeu, além da proposta de lei italiana sobre “trabalho autônomo mediante plataforma digital” (Projeto de Lei DDL S. 2934 – XVII Leg), sendo mesmo adotado como importante guia sobre o tema.<sup>312</sup>

## **6. A SITUAÇÃO DO TRABALHO VIA PLATAFORMAS *ON DEMAND* NO BRASIL**

No Brasil, a exemplo do que ocorre em todo o mundo, doutrina e jurisprudência debatem para proceder o enquadramento dos trabalhadores de plataformas digitais *on demand*, haja vista que o sistema legal é binário, do ponto de vista que o trabalhador só poderá ser considerado empregado ou autônomo.

Os serviços encontrados sob essa modalidade de prestação são dos mais diversos, desde trabalhos domésticos, passando por pequenos consertos, passeio com animais e os tradicionais serviços de entrega e transporte de passageiros.

Preocupado com a precarização do trabalho gerado por essas novas formas de atividade implementadas pelo uso da tecnologia, o Ministério Público do Trabalho brasileiro formou institucionalmente um grupo de trabalho e estudos sobre as empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego, denominado “GE UBER”. Este grupo de especialistas produziu um fundamentado relatório de avaliação do tema e cujas conclusões são no sentido de que de

---

<sup>312</sup> ZIPPERER, André Gonçalves, *op. cit.*, p. 223-228.

fato há vínculo de emprego entre as plataformas digitais e os trabalhadores que se ativam por meio destas. Esse estudo acabou sendo publicado e servindo como referência para pesquisadores do tema<sup>313</sup>.

Com lastro nesse trabalho o Ministério Público ajuizou Ações Cíveis Públicas pleiteando o reconhecimento, pelo judiciário brasileiro, de vínculo de emprego direto entre as empresas que operam plataformas digitais e seus prestadores de serviço. Todavia a tarefa não tem sido exitosa, eis que na generalidade o Judiciário não tem reconhecido procedência à pretensão ministerial.

Em sede de decisões judiciais, a primeira decisão em tribunal de nível especial no Brasil foi do STJ - Superior Tribunal de Justiça, em incidente de conflito de competência, ocasião em que pontuou que:

“...as ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de integração econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (sharing economy), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia. Nesse processo, os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma. (...)”<sup>314</sup>

Natália Marques Abramides Brasil centrou seu trabalho de dissertação de Mestrado na USP, publicado em 2019, em uma abordagem das ações trabalhistas propostas em face da Uber no Brasil, até a data de 03 de março de 2018 e, procedeu buscas em todos os cartórios trabalhistas brasileiros, tendo obtido certidões dos 24 Tribunais do Trabalho, constatando uma concentração maior de ações nos Estados de São Paulo e Minas Gerais, razão que a levou a concentrar o estudo na natureza das decisões destes dois tribunais<sup>315</sup>.

A pesquisa referida não tinha cunho estatístico, mas de avaliação dos argumentos das decisões. Todavia, pôde a pesquisadora constatar que a maioria quase absoluta das sentenças de primeiro grau acabou por reconhecer a improcedência da pretensão dos motoristas, de

---

<sup>313</sup> OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luis. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

<sup>314</sup> BRASIL. SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. Decisão acerca de conflito de competência que entendeu que os motoristas de aplicativos não são empregados: Disponível em: [https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1857953&num\\_registro=201900799520&data=20190904&formato=PDF](https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1857953&num_registro=201900799520&data=20190904&formato=PDF). Acessado em 15/01/2021.

<sup>315</sup> ABRAMIDES BRASIL, Natália Marques. *Relações de trabalho em plataformas digitais: desafios ao modelo tradicional do direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 79-80.

reconhecimento de vínculo e, das 4 sentenças de Minas Gerais e 1 única de São Paulo, que reconheceram a existência de vínculo de emprego, nenhuma foi mantida em grau de recurso pelos Tribunais em questão<sup>316</sup>.

Outro estudo que visou mapear o quadro estatístico jurisprudencial, foi realizado pelas pesquisadoras Gabriela Marcassa Thomaz de Aquino e Olívia de Quintana Figueiredo Pasqualeto, que teve como marco temporal a data de 24 de setembro de 2018 e que encontrou 44 decisões entre as várias instâncias no Brasil, das quais em apenas 3 reconheceram o vínculo de emprego no primeiro grau e acabaram sendo reformadas em sede de recurso<sup>317</sup>.

E desde a publicação dos estudos acima pouca coisa mudou, valendo ressaltar que no TRT a 2ª Região (São Paulo) houve a publicação de um único Acórdão reconhecendo a existência de relação empregatícia de motorista da Uber nos autos do processo n. 1000123-89.2017.5.02.0038, ao qual foi impetrado Recurso de Revista e, em razão da transcendência do tema, rapidamente julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho em 05 de fevereiro de 2020, que reformou o Acórdão Regional e fixou a tese de inexistência de vínculo de emprego entre os motoristas e a plataforma Uber, tendo sido o primeiro aceno da mais alta Corte da Justiça do Trabalho do Brasil sobre o tema<sup>318</sup>.

Na avaliação da 5ª turma do TST, os elementos constantes dos autos revelaram a inexistência do vínculo empregatício, tendo em vista que a autonomia do motorista no desempenho das atividades descaracteriza a subordinação. Foi mencionado expressamente que “a ampla flexibilidade do trabalhador em determinar a rotina, os horários de trabalho, os locais em que deseja atuar e a quantidade de clientes que pretende atender por dia é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação”.

---

<sup>316</sup> ABRAMIDES BRASIL, Natália Marques, *op. cit.*, p. 112 e 129.

<sup>317</sup> AQUINO, Gabriela Marcassa Thomaz de; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. Uberizado é empregado? O que diz a justiça do trabalho no Brasil: um mapeamento das decisões judiciais sobre a (im)procedência do pedido de reconhecimento de vínculo empregatício entre o motorista e a Uber do Brasil Tecnologia Ltda. In FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Org.). *Infoproletários e a Uberização do Trabalho: Direito e Justiça em um novo horizonte de possibilidades*. São Paulo: LTr, 2019, p. 76-77.

<sup>318</sup> A íntegra do Acórdão do Tribunal Superior do Trabalho pode ser consultada em: BRASIL. UBER x MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. PRIMEIRA DECISÃO DO TST <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&submit=Consultar>. Acessado em 04/04/2020.

Outro ponto considerado pela Turma do TST, é que, entre os termos e condições relacionados aos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário. Segundo os Ministros, esse percentual é superior ao que o TST vem admitindo como bastante para a caracterização da relação de parceria entre os envolvidos. Afirmou-se que “o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego”.

Um segundo julgamento do Tribunal Superior do Trabalho acerca do tema ocorreu pela sua 4ª Turma, em setembro de 2020, nos autos do AIRR 10575-88.2019.5.03.0003<sup>319</sup> onde ao analisar o agravo por meio do qual o motorista pretendia rediscutir a decisão, o relator, ministro Alexandre Luis Ramos, observou que as premissas adotadas pelo TRT para rejeitar o reconhecimento do vínculo não podem ser revistas ou alteradas pelo TST, instância extraordinária. No seu entendimento, o trabalho pela plataforma tecnológica – “e não para ela” - não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º d a Consolidação das Leis do Trabalho do Brasil. “O usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão”, destacou.

Segundo as razões da decisão, a relação de emprego definida pela CLT em 1943 tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. “As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego”.

Para a Turma do TST, o enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar de acordo com a forma prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade. No caso, ele considera que é a relação definida na Lei 11.442/2007, que trata do transportador autônomo, considerado assim o que possui veículo próprio e tem relação de natureza comercial, não trabalhista.

---

<sup>319</sup> A íntegra do Acórdão do Tribunal Superior do Trabalho pode ser consultada em: BRASIL. UBER x MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SEGUNDA DECISÃO DO TST. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10575&digitoTst=88&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0003&submit=Consultar> Acessado em 20/01/2021.

No mesmo sentido das decisões anteriores, ainda merece menção que em sessão telepresencial ocorrida em 02 de março de 2021 a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho voltou a negar o vínculo de emprego entre motorista de uber e a plataforma respectiva nos autos do processo RR n. 10555-54.2019.5.03.0179, de relatoria do Ministro Ives Gandra Martins Filho, que em apertada síntese, destacou a ausência da habitualidade e da subordinação, bem como que a remuneração se dá em espécie de parceria, em divisão percentual a favor do trabalhador bastante superior ao que o Tribunal tem entendido como razoáveis para reconhecimento de vínculo de emprego.<sup>320</sup>

Importante observar que todas as decisões do Tribunal Superior do Trabalho fizeram menção expressa a necessidade de edição de uma legislação própria para essa nova modalidade de trabalho.

Por fim, em termos de decisões da mais alta Corte da Justiça do Trabalho brasileira, deve ser mencionada a decisão da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho nos autos do processo de Recurso de Revista n. RR-100353-02.2017.5.01.0066<sup>321</sup>, em sessão ocorrida em 15/12/2021, onde se formou maioria (dois votos entre os três ministros da Turma) no sentido de reconhecimento da natureza empregatícia da relação entre um motorista e a empresa Uber, mas em que houve pedido de vista regimental pelo Ministro Alexandre Agra Belmonte, ocasionando a suspensão do julgamento.<sup>322</sup>

No caso, o que deve ocorrer na prática é que o processo será levado ao Plenário, haja vista o dissenso jurisprudencial dentro do próprio Tribunal e a transcendência do tema, sendo que assim haverá oportunidade para que o Tribunal Superior do Trabalho pacifique sua posição acerca da temática, na ordem jurisprudencial.

---

<sup>320</sup> BRASIL. TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO DO BRASIL. Sessão Telepresencial da 4ª Turma ocorrida em 02/03/2021. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=SYdccBLg1BI&t=629s>. Acessado em 16/03/2021.

<sup>321</sup> BRASIL. TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo de Recurso de Revista RR-100353-02.2017.5.01.0066 em que dois dos três Ministros da 3ª Turma votaram pelo reconhecimento de vínculo de emprego entre um motorista e a plataforma UBER. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar> Acessado em 17/12/2021.

<sup>322</sup> Notícia de sessão de julgamento suspensa após dois dos três Ministros da 3ª Turma do TST terem reconhecido vinculação empregatícia entre motorista e a plataforma/empresa UBER. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/minhas-financas/colegiado-do-tst-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-uber-e-motorista/> Acessado em 17/12/2021.

Depois, em se avaliando o cenário brasileiro, não há como deixar de destacar o teor da Lei n. 13.640/2018<sup>323</sup>, que entrou em vigor em 27/03/2018 e que regulamenta o transporte remunerado e privado de passageiros no Brasil.

De mais relevante para o presente estudo é a avaliação do art. 11-A, parágrafo único e incisos, que estabeleceu competir aos Municípios a regulamentação da Lei, observando-se a efetiva cobrança dos tributos municipais, a exigência de contratação de seguro de acidentes pessoais a passageiros e, o mais importante para esta avaliação: exigência de inserção do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Com essa última determinação, o legislador federal acaba por fixar a condição de autônomos aos motoristas, pois, nos termos do art. 11, inciso V, alínea h, da Lei 8213/91, é contribuinte individual “a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não”. Mais uma vitória da forte onda neoliberal que passa pelo país nos últimos anos e que teoricamente parece encerrar a discussão<sup>324</sup>.

Por fim, em 07 de janeiro de 2022, na véspera da entrega deste trabalho, foi sancionada a Lei 14.297/2022, sobre medidas de proteção ao entregador de plataformas digitais durante a pandemia.<sup>325</sup>

Acerca desta lei, cumpre destacar que ela afasta essa relação da estruturação binária, reconhecendo suas peculiaridades e trazendo um tratamento específico para cada uma delas, o que fica claro em seu art. 10, que determina que “os benefícios e conceituações previstos nesta Lei não servirão de base para a caracterização da natureza jurídica da relação entre os entregadores e as empresas de aplicativo de entrega”.

A Lei 14.297/22 tem vigência condicionada, eis que as obrigações nela constantes somente serão exigíveis até que seja declarado o término da emergência de saúde pública de importância nacional em decorrência da infecção humana pelo coronavírus Sars-CoV-2.

---

<sup>323</sup> BRASIL. LEI n. 13.640/2018. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/113640.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113640.htm). Acessada em 10/01/2022.

<sup>324</sup> ALVES, Eliete Tavelli, *op. cit.*, p. 128.

<sup>325</sup> BRASIL. Lei 14.297/2022 que dispõe sobre medidas de proteção aos entregadores de plataformas digitais durante a pandemia. Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/1347917146/lei-14297-22>. Acessada em 10/01/2022.

Referida Lei é a primeira em território brasileiro que tratou especificamente da questão do trabalho plataformizado, deixando claro, como marco, que o legislador não visualiza nestas relações contrato de emprego tradicional, além de se ocupar com questões próprias da categoria, como o fez ao tratar do princípio da transparência nas desconexões entre plataformas e trabalhadores, o que vem sendo debatido a nível mundial sob o enfoque da proteção de dados pessoais e também envolve questões como assimetria informacional e boa-fé contratual.

Deve ser destacado que o seu art. 2º, que traz o conceito de “empresas de aplicativo” peca pela ausência da boa técnica, pois inverte a lógica inerente a modalidade de prestação de labor, pois o aplicativo é apenas um formado de apresentação do labor da empresa, sendo mesmo que nem toda plataforma digital se apresenta por aplicativos, sendo que mais adequado seria utilizar, por exemplo, a indicação de “empresa de entregas em plataforma digital”.

No mais, a lei impõe às empresas a obrigação de contratar um seguro que cubra acidentes durante o trabalho, considerando para tanto apenas o período de efetivo trabalho e não o de conexão efetiva, além de estabelecer que as empresas arquem com o ônus do afastamento do trabalho por motivo da doença causada pelo Covid por até 15 dias, prorrogáveis mais duas vezes por igual prazo, e, ainda, fornecer material de higiene e segurança para a prestação do trabalho, como máscaras e álcool gel.

Esse é o cenário, em apertada síntese, da questão do vínculo dos trabalhadores que se ativam por meio de plataformas digitais no Brasil e, como se pode ver, não obstante inúmeras vezes da doutrina em sentido contrário, o legislativo e o judiciário brasileiros estão reconhecendo a ausência de subordinação jurídica nessa nova modalidade de trabalho.

De *lege ferenda*, tramitam no Congresso Nacional brasileiro mais de 50 projetos de lei que visam regulamentar com pormenores esta modalidade de atividade, intermediada por plataformas digitais<sup>326</sup>, sendo que boa parte tentam atribuir aos trabalhadores de plataformas digitais a condição de empregados, sendo os mais destacados o de n. 3748/2020<sup>327</sup> da Deputada

---

<sup>326</sup> MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. *op. cit.*, p. 221.

<sup>327</sup> BRASIL. PODER LEGISLATIVO. PROJETO DE LEI n. 3748/2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/675940-proposta-cria-regime-de-trabalho-sob-demanda-para-aplicativos-de-servicos/>. Acessado em 30/10/2021.

Federal Tábata Amaral e o de n. 4172/2020<sup>328</sup> do Deputado Henrique Fontana, mas que seguem em Comissões de discussões preliminares, sem data para serem pautados.

Ambos atribuem competência à Justiça do Trabalho para apreciar e julgar as ações decorrentes de conflitos surgidos nas relações de trabalho prestadas através de plataformas digitais, sendo que o primeiro deles é mais amplo, para todo e qualquer trabalho prestado por meio de plataformas e o segundo restrito apenas as plataformas digitais de transporte individual privado ou entrega de mercadorias, importando aqui trazer a constatação que ambos criam um regime específico para o trabalhador que se ative por meio de plataformas digitais, diverso do regime autônomo ou do celetista e mais próximo do trabalhador economicamente dependente de legislações alienígenas.

Evento relevante correlato à temática que merece menção foi realizado na Câmara dos Deputados do Congresso Nacional do Brasil, em 16 de novembro de 2021, por meio de audiência pública para os atores sociais serem ouvidos acerca da questão, ocasião em que a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, apresentou um trabalho de consolidação dos projetos existentes sobre o tema, pautado na constatação de que a matéria precisa de urgente regulação e que o vazio normativo gera insegurança e injustiça social.<sup>329</sup>

O estudo propõe a regulação do trabalho por plataformas digitais, incluindo motoristas, motociclistas e assemelhados, consolidando mais de 20 projetos em tramitação no Congresso Nacional e apresentando um texto único e sistematizado, com 44 artigos que abordam a multiplicidade de questões que demandam atuação legislativa.

Para a entidade, a questão da natureza da vinculação entre as plataformas e os trabalhadores deverá ser avaliada casuisticamente, sendo que a proposta tem por preocupação assegurar um mínimo de condições laborais a serem universalmente observadas, o que inclui o

---

<sup>328</sup> BRASIL. PODER LEGISLATIVO. PROJETO DE LEI n. 4172/2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2259942> Acessado em 30/10/2021.

<sup>329</sup> Notícia de audiência pública na Câmara dos Deputados do Congresso do Brasil sobre o trabalho em plataformas digitais. Proposta da ANAMATRA de consolidação dos projetos de lei em tramitação. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=31615:trabalhadores-por-plataformas-digitais-anamatra-defende-regulacao-de-condicoes-minimas-de-trabalho&catid=2&Itemid=182](https://www.anamatra.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=31615:trabalhadores-por-plataformas-digitais-anamatra-defende-regulacao-de-condicoes-minimas-de-trabalho&catid=2&Itemid=182) Acessado em 24/11/2021.

direito a organização e negociação coletiva, mínimos remuneratórios, saúde, segurança, deveres documentais, de informação e instrumentos de trabalho, além da garantia a justiça tributária.

O trabalho está em avaliação na Comissão do Trabalho, de Administração e Serviço Público da Câmara dos Deputados para um relatório final das propostas e sugestões apresentadas, sendo que é esperada a apresentação de uma proposta à Câmara que encampe o trabalho da ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho.

## **7. A SITUAÇÃO DO TRABALHO VIA PLATAFORMAS *ON DEMAND* EM PORTUGAL**

Como em todo resto do mundo, a chegada da Uber à Portugal causou transtornos e pressões do setor dos taxistas, em especial. Ainda em 2015, a ANTRAL – Associação Nacional dos Transportadores Rodoviários em Automóveis Ligeiros (taxistas) ajuizou ação cautelar visando impedir a Uber de atuar em território nacional (Proc. 7730/15.OT8LSB<sup>330</sup>), fundamentada basicamente na falta de autorização estatal para o exercício da atividade e de requisitos legais exigidos aos táxis para o desempenho da atividade de transporte de passageiros.

O pedido foi acolhido em 24/04/2015, determinando o encerramento da atividade em Portugal, e confirmado em sentença de 25/06/2015, com recurso negado pelo Tribunal da Relação de Lisboa em 27/04/2017.

Contudo, a referida decisão produziu efeitos somente em relação à ré da ação, no caso a empresa norte americana Uber Technologies Inc, não a Uber de Portugal. Tanto assim que em outros processos julgados pelo Tribunal de Lisboa em dezembro de 2017 a Uber e depois a Cabify foram absolvidas do pagamento da multa que lhe havia sido imposta pelo IMT – Instituto da Mobilidade e dos Transportes<sup>331</sup>.

---

<sup>330</sup> PORTUGAL. Proc. 7730/15.OT8LSB. ANTRAL x Uber. Disponível em: <https://s3.observador.pt/wp-content/uploads/2015/04/decisao-comarca-de-lisboa-uber.pdf>. Acessada em 04/04/2020.

<sup>331</sup> PORTUGAL. Judiciário entende que decisão do Proc. 7730/15.OT8LSB não se aplica à Uber e Cabify de Portugal. Disponível em: <<http://www.dn.pt/potrugal/interior/tribunal-diz-que-cabify-nao-e-servico-de-taxi-e-anula-multa-9324650.html>>. Acessado em 04/04/2020.

Paralelamente, tendo em vista a necessidade de regulamentação da atividade, foi encaminhada ao Congresso português proposta de Lei que após longo debate, um chumbamento e novas discussões, acabou por se tornar a chamada Lei do TVDE (Transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados) de Portugal, promulgada e passando a ter vigência a partir de 01/11/2018, recebendo o n. 45/2018<sup>332</sup>.

A socióloga Maria da Paz Campos Lima, avaliando a chegada do movimento de uberização frente a tomada de posição do legislador português, conclui de forma perspicaz e acertada, que “Em muitos países, incluindo em Portugal, não foi dado o mesmo nível de atenção no plano legal à relação de emprego e condições de trabalho que foi dado às questões relativas ao estatuto e licenciamento da Uber na perspectiva do combate à concorrência desleal.”<sup>333</sup>

Essa constatação é comum aos diversos sistemas, imersos em uma economia capitalista financeira (não mais industrial) que se obriga a valorizar as questões econômicas diante das garantias trabalhistas.

A referida lei 45 de 2018, inovou o sistema de regulação, ao passo que uma relação de emprego ordinária é entre dois elementos, empregado e empregador. A relação uberizada passa a contar com um terceiro elemento, qual seja, a plataforma eletrônica e, a Lei do TVDE insere nessa equação um quarto elemento: o “operador de TVDE”, necessariamente uma pessoa coletiva responsável pelo motorista, sendo que este não deixa de ter a obrigação de cadastramento junto a plataforma.

O quadro fica desenhado com os operadores de plataformas (Uber, Bolt, etc) podendo atuar através de pessoas coletivas designadas “operadores de TVDE”, que por sua vez são responsáveis pela contratação dos motoristas e os encargos desta contratação gerados, ou seja, o contrato com o motorista será celebrado pelo operador de TVDE, e não pelo operador de plataforma eletrônica (art. 2º, n. 3, da Lei 45/2018).

Duarte Abrunhosa e Souza destaca que o legislador português regulou a atividade das plataformas de transporte por meio da criação de um regime próprio, elencando as entidades que são objeto primordial do regime em causa como apenas aquelas vinculadas ao transporte

---

<sup>332</sup> PORTUGAL. Lei do TVDE n. 45/2018. Disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/115991688/details/maximized>. Acessado em 04/04/2020.

<sup>333</sup> LIMA, Maria da Paz Campos. *Carta de Lisboa: A uberização e os desafios sociais e laborais*. Publicado no portal da internet “Carta Maior”. Disponível em: <https://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/Cartas-do-Mundo/Carta-de-Lisboa-A-Uberizacao-e-os-desafios-laborais-e-sociais/45/44618>. Acessado em 04/04/2020.

de passageiros, deixando no vazio legal as demais atividades prestadas por meio de plataformas eletrônicas. Destaca ainda o autor que, de uma forma geral, o legislador procurou regular a atividade aproximando as suas regras dos transportes individuais tradicionais, de forma a preservar regras elementares de concorrência, sem se descuidar da preservação de um padrão mínimo do ponto de vista jurídico-laboral.<sup>334</sup>

Fato marcante da regulação portuguesa foi a introdução da figura do “operador de TVDE”, necessariamente uma pessoa coletiva, a quem se vincula o motorista condutor (art. 2º, n. 1), ou seja, o legislador estabelece como marco regulador que a atividade depende da constituição de uma pessoa jurídica e, para tanto, está sujeito a um licenciamento junto ao IMT. Portanto, não há hipótese de a atividade ser exercida diretamente por uma pessoa singular, o que resolve, por via transversa, a questão colocada em todo o mundo, acerca da natureza da vinculação dos motoristas com as plataformas.

João Leal Amado e Teresa Coelho Moreira, em artigo escrito sobre o tema, esclarecem que o contrato escrito, celebrado entre o motorista e o operador de TVDE, pode ser, mas não tem que ser, um contrato de trabalho. Explicam que a lei prevê tanto a figura da vinculação por contrato de trabalho (com presunção de laboralidade, inclusive) quanto do trabalhador independente vinculado ao operador de TVDE, sendo indiferente para o operador de plataforma a natureza da vinculação do motorista para com o operador de TVDE.<sup>335</sup>

Assim, quem presta o serviço de transporte remunerado de passageiros não é o motorista, mas uma outra empresa, distinta da empresa operadora da plataforma eletrônica. Quem presta o serviço é a empresa chamada pela Lei 45/2018 de “operador de TVDE” e, este operador, pessoa coletiva, é quem celebrará contrato com os motoristas.

A lei ainda se preocupa com o estabelecimento de diretrizes para a natureza da vinculação entre os motoristas e os “operadores de TVDE”, quando em seu art. 10º, item 10, estabelece que se aplica a presunção de laboralidade do art. 12º do Código do Trabalho.

---

<sup>334</sup> ABRUNHOSA E SOUZA, Duarte. Breve overview sobre os efeitos laborais da lei das plataformas portuguesas. In FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Org.). *Infoproletários e a Uberização do Trabalho: Direito e Justiça em um novo horizonte de possibilidades*. São Paulo: LTr, 2019, p. 162.

<sup>335</sup> AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho. *A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrônica: sujeitos, relação e presunções*. Coimbra: LaBoUR & Law Issues, vol. 5, n. 1, 2019, p. 73.

O modelo ainda registra pormenorizadamente critérios para os administradores das pessoas coletivas de operadores de TVDE poderem exercer a atividade e disciplina requisitos para os motoristas atuarem e denota preocupações do legislador com a jornada (art. 13º), estabelecendo um máximo diário de 10 horas, a ser controlado pelas plataformas e operadores.

Verifica-se assim que a legislação de Portugal facilitou a operação das plataformas de intermediação, ao passo que apontou um caminho seguro para a formalização jurídica das relações, criando uma quarta figura, a do operador, a quem os motoristas se mantêm vinculados. Há verdadeira alteração do modelo de negócio de empresas como a Uber. A ideia de acesso a uma plataforma pelo motorista comum, com seu próprio automóvel para obtenção de renda extra, como no ideário inspirador da economia colaborativa, acaba sufragando<sup>336</sup>.

A meu sentir o legislador português foi hábil e perspicaz ao compreender que não há volta para o uso da tecnologia como elemento facilitador da prestação de atividade e encontrou uma forma de manter a prestação na legalidade sem fechar as portas aos direitos sociais dos motoristas e facilitando aferição de renda para fins de tributação.

Uma pena a regulamentação não ter se estendido os demais segmentos da prestação de trabalho por meio de plataformas digitais, que continuam aqui como no resto do mundo, ainda navegando em um mar inseguro e incerto, não obstante o direito português estabeleça no art. 10º do seu Código do Trabalho a figura do trabalhador equiparado, como aquele que labora sem subordinação, mas com dependência econômica do beneficiário da atividade.

Constata-se que o sistema português também não visualizou subordinação jurídica entre os trabalhadores vinculados a plataformas digitais e as respectivas, eis que em relação ao transporte de passageiros criou regramento específico (TVDE) e discute com os atores sociais uma regulamentação para as demais categorias de prestadores de atividade via plataformas, especialmente os entregadores, o que não seria necessário ou útil se o sistema fosse capturado pela legislação vigente (situações equiparadas).

Vale a ponderação que, de forma diversa ao que se sucedeu em outras partes do mundo, não há notícias de disputas judiciais envolvendo discussão sobre a natureza jurídica da relação de trabalho por meio de plataformas digitais em Portugal.

---

<sup>336</sup> ABRUNHOSA E SOUZA, Duarte, *op. cit.*, p. 166.

O governo português tem pautado o tema do trabalho por plataformas digitais, havendo que se fazer menção que no final de 2020 foi apresentado o estudo base do Livro Verde sobre o futuro do trabalho<sup>337</sup>, cuja coordenação científica coube aos Professores Guilherme Dray e Teresa Coelho Moreira, que contemplou preocupações com o teletrabalho e com o trabalho desenvolvido e intermediado por plataformas digitais<sup>338</sup> e foi noticiado como um passo rumo a uma proteção social mais ampla.

Tal preocupação com essa nova modalidade de trabalho é transversal e universal, valendo a referência ao Relatório da OIT – Organização Internacional do Trabalho, “As plataformas digitais e o futuro do trabalho. Promover o trabalho digno no mundo digital”<sup>339</sup>, que também se orienta no sentido de estabelecimento de garantias mínimas, que não necessariamente aquelas dos empregados subordinados, a esses novos trabalhadores.

No início de 2021 foi anunciado que o Governo português estava preparando um novo regime legal para os trabalhadores de plataformas, tendo aberto o debate com os parceiros sociais a partir de 31 de março de 2021 que visou combinar, segundo a Ministra do Trabalho Ana Mendes Godinho, direitos dos trabalhadores dependentes com a flexibilidade dos independentes,<sup>340</sup> pretendendo criar, a exemplo de Espanha, uma “presunção de laboralidade” com direitos intermediários, conforme já vem ocorrendo em outros modelos da Europa, garantindo à nova classe direitos como férias, descanso semanal remunerado, salário-mínimo, proteção social na doença, na parentalidade ou no desemprego.

Colocado em consulta pública em 22 de junho de 2021, o já mencionado Livro Verde<sup>341</sup> definiu prioridades para a regulação do mercado de trabalho influenciado pela tecnologia e deverá servir de base para adoção de novas políticas ligadas ao trabalho, bem como revisão das

---

<sup>337</sup> Trabalhos para elaboração do LIVRO VERDE SOBRE O FUTURO DO TRABALHO EM PORTUGAL. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/noticia?i=governo-apresenta-base-do-livro-verde-sobre-o-futuro-do-trabalho-aos-parceiros-sociais> Acessado em 18/01/2021.

<sup>338</sup> DRAY, Guilherme Machado. Entrevista concedida ao site SAPO em 19/12/2020. Disponível em: <https://eco.sapo.pt/entrevista/guilherme-machado-dray-coordenador-do-livro-verde-para-o-futuro-do-trabalho-nao-se-justifica-uma-legislacao-especial-para-o-teletrabalho/> Acessado em 18/01/2021.

<sup>339</sup> OIT – Organização Internacional do Trabalho. Relatório *As plataformas digitais e o futuro do trabalho. Promover o trabalho digno no mundo digital*. Disponível em: <https://www.sgeconomia.gov.pt/noticias/oit-relatorio-as-plataformas-digitais-e-o-futuro-do-trabalho-promover-o-trabalho-digno-no-mundo-digital-span-classnovo-novospan.aspx> Acessado em 18/01/2021.

<sup>340</sup> Portugal. Notícia sobre debate de nova regulamentação para os trabalhadores de plataformas. Disponível em: <https://24.sapo.pt/economia/artigos/governo-prepara-novo-regime-para-motoristas-de-empresas-como-a-uber> Acessado em 30/03/2021.

<sup>341</sup> PORTUGAL. Livro Verde sobre o futuro do trabalho. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNLQwMQMAqSscTAUAAAA%3d> Acessado em 30/10/2021.

regulações existentes, visando criar condições fiscais, sociais e organizacionais para melhor aproveitar o potencial que esse novo modelo de sociedade e trabalho digital nos apresenta.

O Livro Verde português sobre o futuro do trabalho reconhece e situa, em um primeiro momento prospectivo, as transformações geradas pela revolução digital no mercado de trabalho, bem como suas implicações na sociedade atual e na vida dos trabalhadores, listando os desafios a serem enfrentados, velhos e novos, surgidos juntos com a expansão do mundo digital.

Num momento seguinte, traz reflexões de diversas ordens, pondo em destaque preocupações transversais ligadas ao futuro do trabalho, demonstrando cuidado não só com a questão sob a ótica do trabalhador<sup>342</sup>, mas da governabilidade e do mercado<sup>343</sup>, propondo ser adequado “regular as novas formas de trabalho associadas às transformações no trabalho e à economia digital, nomeadamente o trabalho desenvolvido nas plataformas digitais, teletrabalho e nomadismo digital”, com combate à precariedade, promoção da negociação coletiva, proteção social inclusiva, aposta em setores ligados a digitalização do trabalho e promoção da qualificação, promover o envelhecimento ativo e inclusivo dos trabalhadores, dentre uma série de outras recomendações, ligadas ainda a proteção de dados, não discriminação e capacidade de Portugal atrair os trabalhadores nômades digitais.

É certo que este importante documento irá servir de referência e base para subsidiar os rumos das decisões que se forem tomar em Portugal acerca da regulação das atividades dos trabalhadores em plataformas *on demand*, espécie recortada desse universo maior do gênero trabalho digital, e que é alvo do estudo do presente trabalho.

Nesse aspecto do trabalho por meio de plataformas digitais o Livro Verde destacou a importância de se superar a escassez de informação, promovendo o acesso democrático e participativo às informações, bem como melhorar o enquadramento contributivo e fiscal dessa

---

<sup>342</sup> O trabalho digno para todos deve ser colocado no centro das políticas para o crescimento e o desenvolvimento sustentáveis e inclusivos, e que a resposta aos desafios colocados por esta nova realidade exige uma abordagem sistêmica, integrada, dinâmica e estratégica, articulando diferentes áreas das políticas públicas e procurando mobilizar os diferentes instrumentos, envolvendo os parceiros sociais, as empresas e a sociedade civil.

<sup>343</sup> Na resposta à crise provocada pela pandemia, o Programa de Estabilização Económica e Social e o Plano de Recuperação e Resiliência (PRR) inclui, igualmente, uma forte presença das questões do digital, do futuro do trabalho e da adaptação das pessoas e das empresas a esta realidade. E isto em duas dimensões de tempo, ou seja, naquelas que são as respostas às necessidades de curto prazo a uma crise económica imprevisível e causada por uma pandemia, mas também a preparação das pessoas e das empresas para os próximos anos e para que estejamos coletivamente bem-posicionados numa economia global cada vez mais competitiva e em rápida transformação.

atividade. Recomenda a adoção de mecanismos jurídicos que tornem mais clara a distinção entre trabalhador e prestador de serviços, voltando a trazer à tona a *presunção de laboralidade* ajustada a esse novo modelo de prestação de trabalho através de plataformas digitais. Em sintonia às proposições da Agenda 2030 e às recomendações dos organismos internacionais, preocupou-se em dar passos rumo ao acesso de uma proteção social adequada, além de avançar na regulamentação da utilização de algoritmos na organização e distribuição do trabalho e avaliação de desempenho desses trabalhadores. Por fim, destacou a importância de se fomentar a negociação coletiva no setor como forma dos próprios interessados colmatarem e regularem as necessidades específicas.

Este é o estado da arte atual em Portugal, onde a sociedade está a discutir o tema como passo importante do natural processo de amadurecimento da questão que deve servir de base para o governo editar regulações sobre o trabalho no setor, para além do que já feito num primeiro momento com a Lei dos TVDE's.

## CAPÍTULO IV

### Um formato regulatório adequado e próprio para as relações de trabalho no capitalismo de plataforma *on demand*

Teresa Coelho Moreira, após observar que o direito do trabalho é um ramo do direito em constante evolução e sujeito a processos de mudanças por intervenção de diversos fatores com especial presença das inovações tecnológicas e aumento da produtividade e competitividade, afirma que “este ramo do direito é um dos mais *permeáveis* às mudanças e, por isso, muito reativo, havendo quem o compare a uma espécie de *sismógrafo*” e, em seguida e na esteira das ideias que devem servir de suporte à nova compreensão do direito do trabalho dos nossos dias, vaticina:

Há, assim, uma nova visão de cidadania social do trabalhador, que está relacionada não só com a condição de trabalhador *qua tale*, mas, sobretudo, com a condição social derivada de viver do trabalho, determinando que o Direito do Trabalho seja também um Direito para o trabalho.<sup>344</sup>

O direito do trabalho *desenvolvido* pela evolução dos acontecimentos de nosso tempo tem uma função social mais ampla do que meramente regular a relação entre os partícipes de um contrato de emprego. O direito do trabalho tem em seu DNA (ADN em Portugal) a missão de proteger a dignidade da pessoa humana, especificamente a trabalhadora e para tanto é preciso começar já as mudanças, na ordem de ideias que se apregoa ao longo deste capítulo da pesquisa, qual seja, um novo direito para uma nova classe de trabalhadores, pois, novamente citando Teresa Coelho Moreira:

Parece ser essencial, e mesmo imperioso, refletir sobre a sociedade que queremos construir e onde desejamos viver, sabendo que todas as opções que fizermos irão influenciar, positiva ou negativamente, as nossas famílias e os nossos descendentes.<sup>345 346</sup>

A citada autora defende que os valores inspiradores da constituição da Organização Internacional do Trabalho - OIT, tem que ser revisitados para a construção desse novo direito,

<sup>344</sup> MOREIRA, Teresa Coelho. *op. cit.*, p. 11.

<sup>345</sup> *Ibidem*, p. 15.

<sup>346</sup> Teresa Coelho Moreira defende que “na verdade, pouco mais de um século após o surgimento do Direito do Trabalho como ramo de Direito autônomo, assiste-se atualmente a uma oportunidade histórica de repensar e até de criar um Novo Direito do Trabalho – o Direito do Trabalho imaterial, associado ao crescimento da tecnologia digital e da sua influência no direito do Trabalho. Agora, e desde sempre, as máquinas são criadas pelo Homem e, por isso, a economia digital tem de basear-se e desenvolver-se na ideia de trabalho decente e que respeite a dignidade humana.” *Ibidem*, p. 16.

pois embora consagrem *valores pré-digitais*, não consagram *valores obsoletos*. Defende a necessidade de diálogo (e não enfrentamento) entre Direito e mercado, globalização, digitalização e as novas realidades que emergem desse novo mundo, assegurando “os valores profundos do direito do trabalho, como as liberdades, as garantias e os direitos do trabalhador como trabalhador-cidadão e como cidadão-trabalhador, o que implica em uma regulação laboral mais compreensiva e até *amiga* do mercado, da globalização e da digitalização”.<sup>347</sup>

Escrevendo sobre o futuro do direito do trabalho André Araújo Molina identifica que o direito moderno surgiu como produto da modernidade histórica, inaugurada sobretudo, no período pós revolução francesa, com a escola exegética e a supervalorização do positivismo, com a tendência de codificação, como monumentos regradores de toda vida econômico-social e, elegendo na seara do direito do trabalho, no início do séc. XX, uma relação uniforme (grande indústria x empregado desprotegido) como paradigma da construção jurídica, até que os sistemas econômicos e sociais da pós-modernidade, surgidas com o que neste trabalho designamos como terceira revolução industrial ou tecnológica, emergissem e ofuscassem o modelo até então hegemônico, exigindo do jurista uma (re)avaliação do modelo à partir do método pós-positivista, que é o mais adequado a lidar com direitos fundamentais de todas as dimensões.<sup>348</sup>

Prossegue, asseverando que:

o direito atual está começando a sentir os primeiros reflexos dos paradigmas sociais e filosóficos da pós-modernidade, como complexidade, ecletismo, caoticidade e imediatismo, seguindo que também precisamos repensar uma ciência do direito mais adequada a interpretar o seu objeto em constante processo de transformação, notadamente no espaço do direito material e do processo do trabalho. (...) e nessa nova realidade o papel reservado à legislação estatal será de centro regulador e não mais o de regulamentar especificamente todas as individuais situações...<sup>349</sup>

André Molina, navegando pelas características da multidimensionalidade das ordens normativas da atualidade, como o legalismo, o neoconstitucionalismo, o internacionalismo, o universalismo, o transconstitucionalismo, a relevância dos direitos fundamentais na pós-modernidade e a relevância da jurisprudência internacional, identifica a tendência de uma distribuição mais harmônica das fontes de poder normativo entre os vários atores sociais, de

---

<sup>347</sup> *Ibidem*, p. 17.

<sup>348</sup> MOLINA, André Araújo. *Os direitos fundamentais na pós-modernidade: o futuro do direito e do processo do trabalho*. 1ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, p. 7-20.

<sup>349</sup> *Ibidem*, p. 21.

onde a lei estatal está sendo substituída por microrregulações, mais particularistas e complexas, adequadas a uma época de velocidade da informação e aceleração social, passando o direito legislado a viver um dilema: “permanecer estático e ser ignorado ou caminhar e mudar com a dinâmica social e ser valorizado como referência normativa”.<sup>350</sup>

Conclui-se que nessa transição da modernidade para a pós-modernidade as codificações e considerações de tipos modelos para construção de códigos generalizantes são resultado da influência modernista, na busca de emancipação e soberania. Já as legislações pós-modernas contemporâneas tendem a navegar em sentido inverso, acenando ao universalismo, complexidade e diálogo normativo, centralidade da constituição, incidência de direitos internacionais e divisão legislativa em microssistemas, mais adaptáveis às relações sociais que visam regrid, num sistema em forma de rede (rede neural) sem hierarquia rígida e hermética das fontes estatizadas e sem centralização codificada em modelos prévios, que não são mais capazes de resolver todos os problemas apresentados.<sup>351</sup>

Em uma sociedade altamente complexa, heterogênea e com interesses diversos, as atualizações legislativas se tornam cada vez mais difíceis o que se faz sentir também nas relações de trabalho, em que estruturas hierárquicas pré-definidas e rígidas estão sendo substituídas por uma *infinitude heterogênea* nas modalidades de prestação de serviços, a reboque dos avanços da informática, robótica e microeletrônica.<sup>352</sup>

A partir daí Molina sugere que “o futuro do direito do trabalho, para recolher adequadamente cada uma das modalidades contratuais, respeitando-se as diferenças fático-jurídicas entre as espécies de empregados e empregadores, deveria decompor-se em diversos microssistemas”, cada qual adequado a diferentes realidades, substituindo-se as legislações generalistas e normalmente codificadas de modo a tentar enquadrar as realidades sociais em suas previsões prévias, por legislações flexíveis e específicas para cada espécie de relação de trabalho.<sup>353</sup>

Molina prospecta que “as disposições desses microssistemas funcionariam como contra-tipo para cada espécie de relação de trabalho, convocando, em um segundo momento, para as

---

<sup>350</sup> *Ibidem*, p. 20/24.

<sup>351</sup> A expressão “*rede neural*” é utilizada pelo professor André Molina e as conclusões trazidas no parágrafo são extraídas dos fundamentos de todo seu estudo.

<sup>352</sup> *Ibidem*, p. 112/113.

<sup>353</sup> *Ibidem*, p. 25.

negociações individuais ou coletivas para refinamento e ajuste às circunstâncias particulares e demandas de certos grupos individualmente considerados”<sup>354</sup> sendo inclusive, objetivo explícito da própria Organização Mundial do Trabalho, desde a Convenção n. 98.

Esses são os fundamentos de base que animam a ideia central da nossa proposta, de uma regulação específica, própria e adequada aos trabalhadores que se ativam através de plataformas *on demand*; a criação de um microssistema regulatório para essa relação não capturada pela legislação vigente.

Conforme exposto ao longo do presente estudo, esses trabalhadores possuem vínculos com as plataformas, distintos daqueles vínculos dos trabalhadores subordinados juridicamente, mas a realidade destes novos trabalhadores indica a existência de uma significativa hipossuficiência em relação às plataformas e seus algoritmos.

Embora os trabalhadores gozem de liberdade sobre para quem, quando e por quanto tempo trabalharem, tem-se que, enquanto conectados devem observar as diretrizes dos sistemas informáticos.

Entende-se que esses obreiros devem ser protegidos por normas específicas a essa peculiar realidade laboral, apropriadas para trabalhadores que possuem certo controle substancial sobre seu trabalho, mas ao mesmo tempo permanecem sujeitos a diretrizes contratuais das plataformas digitais, diferenciando-se tanto dos subordinados quanto dos autônomos típicos.

Tentar enquadrar esses novos trabalhadores em categorias monolíticas pré-existentes não resulta em solução socialmente justa e juridicamente adequada e, a ausência de proteção social específica acarreta desproteção e insegurança jurídica.

A velha visão binária do subordinado x autônomo já vem sendo superada pelo menos desde o final dos anos 1970, especialmente na Europa, com discussão do tema e inserção de figuras intermediárias, mas ainda encontra no Brasil uma enorme resistência.

---

<sup>354</sup> *Ibidem*, p. 115.

Agora, com as novas formas de trabalho surgidas com a *revolução digital* rompe-se definitivamente o fio que poderia ligar o velho direito do trabalho às novas formas de trabalho, especialmente aquelas prestadas por meio de plataformas de trabalho *on demand*.

Certo nos parece, que independentemente da existência ou da formalização de contrato entre as partes, a proteção dos trabalhadores é dever que se impõe ao Estado, e o direito do trabalho do séc. XXI não pode mais tolerar uma legislação do emprego, e não do trabalho, “que exclui ativamente a maioria da população brasileira e mundial, que vivem do trabalho e, portanto, é alvo de uma exploração desprotegida”, sendo assim cientificamente viável fazer a defesa do elastecimento do direito do trabalho e da necessidade de elaborar políticas públicas para a proteção destas variadas formas de trabalho.<sup>355</sup>

Guilherme Dray, em sua tese de doutoramento publicada no Brasil pela editora LTr, em que aborda o princípio da proteção do trabalhador, aponta que “... a ciência do direito, na esteira de Karl Larenz, é simultaneamente uma ciência ‘normativa’, ‘compreensiva’ e ‘orientada a valores’...” de modo que as proposições que animam o direito do trabalho não podem deixar de satisfazer o seu escopo de proteger a parte mais fraca da relação, que é o trabalhador, e o princípio da proteção deve atuar na busca de soluções justas e harmônicas no quadro das leis e dos princípios.<sup>356</sup>

Dray afirma que mesmo se reconhecermos que o direito do trabalho tradicional esteja em crise, é possível afirmar que ele ainda assim comporta um núcleo irreduzível de normas e princípios, que compõe o princípio da proteção, os quais não podem ser subvertidos ou afastados, sob pena de desvirtuamento desse princípio maior e do próprio direito do trabalho, cuja orientação valorativa e final é voltada para a proteção do trabalhador, afirmando que a ideia desse núcleo irreduzível de direitos leva à “...compreensão lógica de expansão destas normas e princípios laborais às situações de parassubordinação, ou seja, àquelas que em bom rigor não comportam qualquer subordinação jurídica”.<sup>357</sup>

É com base nessa premissa da aplicação do direito voltado a valores e de forma sistemática, com observação do núcleo duro da principiologia do direito (ou *núcleo irreduzível*

---

<sup>355</sup> CASTRO, Ramiro Crochemore. O direito do trabalho e o direito ao trabalho: uma reflexão sobre o valor constitucional da atividade humana. In KLEIN, Alvaro; DOMBKOVITSCH, Luciana; TOSS, Luciane; CASTRO, Ramiro Crochemore. *Muito além do algoritmo: o direito do trabalho do séc. XXI*. Belo Horizonte: AGETRA: RTM, 2021, p. 159/160.

<sup>356</sup> DRAY, Guilherme Machado. *O princípio da proteção do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015, p. 503-504.

<sup>357</sup> *Ibidem*, p. 513.

*de direitos*, nas palavras de Dray) que se defende para os trabalhadores que se ativam por intermédio de plataformas digitais a criação de um regime próprio e específico, capaz de capturar suas peculiaridades e garantir uma proteção jurídica adequada, sem a qual estes trabalhadores ficam alijados dos direitos universais do homem, previstos na Declaração Universal dos Direitos Humanos, em especial no sentido de assegurar um padrão de vida que lhe assegure saúde e bem-estar.

Assim, neste capítulo final e com vistas nessa ideia matriz de construção de um microssistema regulador específico e adequado, se alinham mais alguns argumentos daqueles que visualizam a necessidade de se reformatar o modelo de proteção para o trabalho atual, desenvolvido a partir da massificação das ferramentas eletrônicas e, especialmente do surgimento do trabalho via plataformas *on demand*, trazendo-se um panorama a partir dos mais recentes e relevantes relatórios de organismos internacionais ligados ao trabalho e registrando alguns dos caminhos possíveis e dos pilares a serem observados para essa nova regulação.

## **1. AVALIAÇÃO A PARTIR DOS MAIS RECENTES E IMPORTANTES RELATÓRIOS DE ORGANISMOS INTERNACIONAIS**

O que se defende neste trabalho é corroborado pelo estudo das conclusões dos organismos internacionais ligados ao trabalho, que partem da premissa que o trabalho tradicional está mudando com o surgimento de muitas novas formas de labor fomentadas pela revolução digital e, a proteção precisa igualmente ser mudada.

Tais estudos que em seu espírito inspirador visam o fomento ao trabalho justo e digno, tem em comum o reconhecimento do surgimento dessa nova modalidade de labor, diversa do labor tradicional, e a necessidade de adequação da legislação protetiva, incluindo-se aí o campo da seguridade social, o que somente poderá se dar pela via legislativa.

Assim o fez a agenda europeia para a economia colaborativa, aprovada pelo Parlamento Europeu em 15 de junho de 2017, que apresentou em seu bojo linhas gerais aos países membros sobre um possível marco regulador sobre o tema, incluindo questões sobre o impacto no

mercado de trabalho e direitos dos trabalhadores, realçando a importância fundamental de proteger os direitos dos trabalhadores nos chamados *serviços colaborativos*.<sup>358</sup>

Entre as questões suscitadas no texto, se reconhece a necessidade de modernizar a legislação em vigor, especialmente os sistemas de segurança social, para adequá-los aos avanços tecnológicos que estão a transformar a sociedade, que a seu turno, está imersa no contexto da digitalização.

A noção então apresentada pela Comissão Europeia para economia colaborativa no documento *Uma Agenda Europeia para a Economia Colaborativa* refere-se a “modelos empresariais no âmbito dos quais as atividades são facilitadas por plataformas colaborativas que criam um mercado aberto para utilização temporária de bens ou serviços...” e, Teresa Coelho Moreira, comentando as possibilidades criadas a partir dos parâmetros trazidos pelo referido documento, assevera que:

A economia colaborativa gera novas oportunidades, para todos, podendo dar um importante contributo para a criação de empregos, de regimes de trabalho flexíveis e de novas fontes de rendimento, desde que seja devidamente incentivada e desenvolvida de forma responsável. Contudo, como também salienta a Comissão Europeia, há vários problemas. Desde logo, a economia colaborativa levanta frequentemente questões no que diz respeito à aplicação dos quadros jurídicos em vigor, diluindo a tradicional distinção entre consumidor e fornecedor, trabalhador por conta de outrem e trabalhador por conta própria, prestação de serviços profissionais e não profissionais.<sup>359</sup>

Destaca ainda a autora citada que é preciso se ter em mente que o aparecimento dessa nova modalidade de prestação de atividade se baseia em mudanças tecnológicas que não são consequência direta nem exclusiva dela, mas o *produto final* das grandes transformações que estão acontecendo no mundo e especialmente no mundo do trabalho, que implicam em uma mudança profunda e um redimensionamento do Direito do Trabalho, com revisão do seu âmbito de abrangência, intensidade e grau que deve ser adotado em sua regulamentação.<sup>360</sup>

Merece ser destacado também, o Relatório “Trabalhar para um futuro melhor”, produzido pela Comissão Mundial sobre o futuro do trabalho, sob encomenda da OIT – Organização Mundial do Trabalho (criada em outubro de 2017), que teve por objetivo

---

<sup>358</sup> PARLAMENTO EUROPEU. *Agenda europeia para economia colaborativa*. Resolução do Parlamento Europeu de 15 de junho de 2017. Disponível em: [http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0271+0+DOC+XML+V\(\)//PT](http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0271+0+DOC+XML+V()//PT) Acessado em 20/07/2020.

<sup>359</sup> MOREIRA, Teresa Coelho. *Direito do Trabalho na Era Digital*. Coimbra: Almedina, 2021, p. 28.

<sup>360</sup> *Ibidem*, p. 28/29.

apresentar os principais desafios para o futuro do trabalho, assim como recomendações sobre o modo de os enfrentar no centésimo aniversário da OIT, em 2019.<sup>361</sup>

Orbitou-se a ideia de que em 2019 se está diante de um momento disruptivo de certa forma equivalente ao de 1919, quando da criação da OIT, defendendo a necessidade de revitalização do *contrato social*, centrado no ser humano, afirmando o Relatório que: “Não é a primeira vez que uma alteração profunda no mundo do trabalho exige uma resposta global coletiva e mundial” para entender, capturar e regular o trabalho em plataformas digitais, pois esse novo tipo de trabalhador origina um novo tipo de subordinação, baseada nas novas tecnologias de informação e comunicação.

O documento aposta numa agenda centrada no ser humano, partindo das transformações disruptivas atualmente experimentadas no mundo laboral, apresentando estruturalmente um trabalho dividido em três títulos principais: aproveitar o momento, realizar o contrato social e assumir a responsabilidade.

Parte de uma avaliação conjuntural da necessidade de estabelecimento de um modo de vida mais verde e sustentável, do envelhecimento da população e das mudanças advindas da tecnologia, propondo medidas como a capacitação continuada ao longo da vida, combate a desigualdade de gênero e uma proteção social universal, aqui, desvinculando tal proteção do trabalho subordinado.

Em destaque se encontra a recomendação de criação de uma garantia laboral universal, no sentido de que todos os trabalhadores, independentemente do tipo de contrato celebrado ou situação laboral, devem gozar dos direitos fundamentais do trabalho, como um salário que assegure condições de subsistência adequadas, limites máximos às horas de trabalho e proteção em termos de segurança e saúde no trabalho.

Há também no referido relatório, a sugestão de adoção de medidas de regulamentação para os trabalhadores ditos *à chamada*, como um número mínimo de horas garantidas e previstas e a introdução de medidas para compensar os horários variáveis, como remuneração

---

<sup>361</sup> OIT – Organização Internacional do Trabalho. Relatório *Trabalhar para um futuro melhor*. Documento disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_677383.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf) Acessado em 20/07/2020.

adicional pelo trabalho que não está garantido e remuneração pelo tempo de espera para os períodos em que os trabalhadores pagos à hora estão *de prevenção*.<sup>362</sup>

Por fim, o relatório estampa uma preocupação com a necessidade de regulamentação do uso de dados dos trabalhadores, assim como pela responsabilização quanto aos algoritmos utilizados no contexto da atividade laboral, valendo a citação:

As novas tecnologias geram grandes quantidades de dados sobre os trabalhadores. Isso representa riscos para a sua privacidade. Pode haver outras consequências, dependendo de como os dados são utilizados. Por exemplo, os algoritmos usados para adequar a procura e a oferta de empregos podem reproduzir tendências e preconceitos históricos. A regulamentação precisa de ser desenvolvida para controlar o uso de dados e a responsabilidade exigida quanto à utilização de algoritmos no mundo do trabalho. As empresas precisam de garantir que têm políticas de transparência e de proteção de dados para que o seu pessoal tenha conhecimento que informação está a ser rastreada.<sup>363</sup>

Ao fim a Comissão recomenda que a Organização Internacional do Trabalho dê alta prioridade aos principais desafios da mudança do trabalho. Diante dessas mudanças fundamentais e disruptivas na vida dos trabalhadores, torna-se ainda mais necessária a atuação dos países em estabelecer uma agenda universal, que tenha como objetivo direcionar o mundo para um caminho sustentável.<sup>364</sup>

Depois, sendo certo que a Revolução Digital está reconfigurando as relações de trabalho, seja quanto a forma com que trabalhadores e empregadores interagem, seja quanto ao conteúdo dessas pactuações, a Comissão Europeia formou o Grupo de Especialistas de Alto Nível sobre os impactos da transformação Digital nos mercados de trabalho da União Europeia, cujos trabalhos deram ensejo à publicação em abril de 2019 de relatório sobre a matéria.<sup>365</sup>

O relatório identifica as tendências e suas implicações nos mercados de trabalho, apresentando ao final, desafios e recomendações em termos de políticas públicas, visando guiar

---

<sup>362</sup> *Ibidem*, p. 42.

<sup>363</sup> *Ibidem*, p. 46.

<sup>364</sup> KÖHLER, Júlio Guilherme. Indústria 4.0 e o trabalho decente. In KLEIN, Alvaro; DOMBKOVITSCH, Luciana; TOSS, Luciane; CASTRO, Ramiro Crochemore. *Muito além do algoritmo: o direito do trabalho do séc. XXI*. Belo Horizonte: AGETRA: RTM, 2021, p. 149.

<sup>365</sup> UNIÃO EUROPEIA. RELATÓRIO. *Grupo de especialistas de alto nível sobre os impactos da transformação digital no mercado de trabalho na União Europeia*. Disponível em: <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/high-level-expert-group-impact-digital-transformation-eu-labour-markets> . Acessado em 20/07/2020.

a transformação digital e se preparar para ela no que concerne aos seus impactos sobre o mundo do trabalho e a fim de torná-la centrada no ser humano.

Em estudo sobre este relatório, especificamente, Ney Maranhão e Thiago Amaral Costa Salvino aludem às causas motivadoras do referido relatório, que não diferem das constatações feitas pelos mais diversos estudos acerca da temática, no sentido de que o mundo vive um momento de profundas mudanças e que a transformação digital está transformando o modo como se vive e se trabalha em várias partes do planeta, ao mesmo tempo que se observa o surgimento ou incremento de novos fatores de risco como a extinção de postos de trabalho, a precarização de empregos, a acelerada defasagem das habilidades dos trabalhadores, o aumento da exposição ao estresse e falta de um sistema de proteção social apto a processar esses problemas.<sup>366</sup>

Ao final do Relatório, são feitas recomendações independentes de políticas específicas a fim de combater cada problema apresentado pela transformação digital, visando a preparação do mundo do trabalho para os impactos da tecnologia e tornar a transformação centrada no ser humano.

A comissão externou preocupação e sugeriu medidas referentes aos novos arranjos trabalhistas ligados a segurança, saúde, não discriminação/inclusão, qualificação e, de forma inovadora, propõe a implementação de um novo diálogo social, mais intensificado e melhor organizado, especialmente na economia de plataformas, utilizando-se para tanto os próprios meios eletrônicos e buscando a implementação de *um novo contrato social*.

Esse novo contrato social teria em mira três medidas de política básicas: a) uma proteção social neutra contra o desemprego, doenças e outras circunstâncias, independente do status de empregado, discutindo-se superar a proteção social ligada ao status empregatício de uma pessoa em relação a uma neutra no que se refere à forma de emprego e trabalho autônomo; b) a criação de uma janela única digital para relatar contribuições empregatícias e impostos decorrentes do trabalho para toda União Europeia e, c) a redistribuição do valor da propriedade digital através do tratamento de dados como capital, trabalho ou propriedade intelectual, na medida em que os

---

<sup>366</sup> MARANHÃO, Ney; SALVINO, Thiago Amaral Costa. Digitalização e mundo do trabalho: análise do relatório do grupo de especialistas de alto nível sobre o impacto da transformação digital nos mercados de trabalho da União Europeia. In ALMEIDA, Victor Hugo de; FONSECA, Maria Hemília; CARDOSO, Jair Aparecido; NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves (Org.). *Seminário Internacional de Pesquisa (Re)pensando o Trabalho Contemporâneo: Avanços e retrocessos no contexto do trabalho*, 29-30 de agosto, 2019, Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil – Franca: UNESP- FCHS, 2019. v. 3, p. 1247.

dados dos trabalhadores e consumidores são utilizados para aumentar o patrimônio intangível da empresa, isso deve ser reconhecido e compensado.

O Relatório da Organização Mundial do Trabalho intitulado *As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital*, publicado em 05 de agosto de 2020<sup>367</sup>, teve em mira não o trabalho desenvolvido por trabalhadores de plataformas *on demand* - objeto da presente pesquisa -, mas os trabalhadores em plataformas de microtarefas, demonstrando preocupação com a forma e valor da remuneração, proteção social, intensidade do trabalho, disponibilidade de trabalho para os obreiros, rejeição e não pagamento de trabalhos realizados, comunicação entre clientes e trabalhadores e plataformas e trabalhadores, além de tomar em conta o tipo do trabalho realizado.

Muitas das preocupações são comuns também ao trabalho desenvolvido por plataformas *on demand*, sendo que este Relatório coletou e analisou dados das 5 maiores plataformas de microtarefas em 75 países e em dois momentos distintos (2015 e 2017) e concluiu por estabelecer 18 critérios para um trabalho mais justo e equilibrado e, ao final, propôs ainda mais 3 sugestões, que também se aplicam ao caso dos trabalhadores de plataformas de serviços *on demand*, avaliando que:

Os 18 critérios para um trabalho mais justo nas plataformas de microtarefas deveriam ser complementados por políticas destinadas a melhorar a proteção social dos trabalhadores. Isto requer a adaptação dos sistemas de proteção social existentes à situação e às necessidades específicas dos trabalhadores das plataformas digitais, com o objetivo de concretizar o direito humano à segurança social para todos.<sup>368</sup>

Dentre as sugestões, constam a) instituir e reforçar mecanismos financiados por impostos; b) usar a tecnologia para simplificar o pagamento das contribuições e das prestações e, a mais relevante, c) adaptar os mecanismos de segurança social para cobrir os trabalhadores de todas as formas de emprego, independentemente da forma de contrato, sendo que, “normalmente, essas medidas envolvem adaptar e completar quadros legislativos de forma a que os trabalhadores por conta própria passem a ser abrangidos, em conjugação com políticas que ajudem a esclarecer a natureza da relação de emprego”.<sup>369</sup>

---

<sup>367</sup> OIT – Organização Internacional do Trabalho. Relatório *As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital*. Disponível em: [https://www.ilo.org/lisbon/publicações/WCMS\\_752654/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/lisbon/publicações/WCMS_752654/lang-pt/index.htm) Acessado em 25/01/2021.

<sup>368</sup> *Ibidem*, p. 110.

<sup>369</sup> *Ibidem*, p. 111.

Assim, também esse relatório aponta para a necessidade de alterações legislativas capazes de dar proteção a esses novos trabalhadores surgidos com a revolução digital, pois os contornos da velha subordinação jurídica são inaplicáveis a eles.

Finalmente, em 23 de fevereiro de 2021 a Organização Internacional do Trabalho publicou o relatório *World Employment and Social Outlook 2021: O papel das plataformas digitais de trabalho na transformação do mundo do trabalho*<sup>370</sup>, onde constata, através de análises estatísticas e entrevistas com 12.000 trabalhadores de 100 países distintos e representantes de 85 empresas (sendo 16 empresas de plataformas), que as plataformas de trabalho digital quintuplicaram na última década, o que ressalta a necessidade de diálogo político internacional para regulação do labor, criação de oportunidades de labor decente e promoção e desenvolvimento de negócios sustentáveis.

A proposta do relatório da OIT de 2021 em referência, é melhorar a compreensão de como as plataformas digitais estão transformando o mundo do trabalho e as implicações destas transformações para empregadores e trabalhadores.

O relatório constata que as oportunidades criadas pelas plataformas digitais de trabalho “estão apagando ainda mais a distinção antes bem definida entre empregados e autônomos” e, o desafio passa a ser assegurar a esses novos trabalhadores condições dignas de trabalho, renda compatível, liberdade de associação e proteção social, independentemente da condição contratual de empregado, com políticas coerentes e coordenadas diante do fato das plataformas operarem em diferentes jurisdições.

Prospectivamente o relatório aponta o diálogo social a nível internacional como o caminho a ser seguido para superar o cenário de incertezas prejudiciais que hoje permeiam as relações de trabalho plataformizadas, diante da variedade de caminhos tomados para responder aos reclamos surgidos dessas novas relações nos mais diversos países.

Segundo o relatório, com o diálogo cooperativo, amplo e internacionalizado, a regulamentação das relações entre trabalhadores, plataformas de trabalho e governos, ensejaria uma estratégia eficiente visando alcançar os seguintes objetivos: a) assegurar uma competição

---

<sup>370</sup> OIT – Organização Internacional do Trabalho. Relatório *World Employment and Social Outlook 2021: O papel das plataformas digitais de trabalho na transformação do mundo do trabalho*. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS\\_771749/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--pt/index.htm) Acessado em 25/02/2021.

leal e gerar um entorno propício para as empresas sustentáveis; b) exigir e promover a utilização de cláusulas e modalidades contratuais claras e transparentes, compatíveis com a legislação laboral e de proteção ao consumidor; c) a correta classificação da situação laboral dos trabalhadores, de acordo com os sistemas de classificação dos países; d) transparência e reconhecimento da responsabilidade dos algoritmos tanto para trabalhadores, quanto para empresas; e) promover sistemas de qualificação dos trabalhadores e de proteção de dados pessoais e profissionais, tanto dos trabalhadores quanto das empresas, garantindo-se ainda aos primeiros a portabilidade desses dados; f) reafirmar que as leis contra discriminação e de proteção do meio ambiente de trabalho se apliquem aos trabalhos via plataformas; g) estabelecer procedimentos de despedimento e proteção salarial justos e equânimes em todos os lugares; h) a possibilidade de os trabalhadores autônomos que exerçam a sua atividade em plataformas tenham direito à negociação coletiva; i) a possibilidade de todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores de plataformas, tenham acesso a benefícios de seguridade social adequados, por meio da extensão e adaptação de políticas e marcos legais quando necessário; e, j) a possibilidade dos trabalhadores de plataforma terem acesso, se o desejarem, aos tribunais da jurisdição em que se encontram.

Trata-se, sem dúvida, do mais importante documento de âmbito internacional até agora produzido no intuito de capturar, catalogar e direcionar o porvir do labor intermediado por plataformas de trabalho *on demand*, passando a servir de segura fonte para os países avaliarem e planejarem o futuro dessas relações dentro de seus territórios, sem perderem de vista a mundialização de todos os processos nos dias de hoje.

Importa, destes relatórios, destacar que os estudos reconhecem a mudança de paradigma no trabalho da era digital e a necessidade de o sistema jurídico capturar essa nova forma de labor a fim de tornar os trabalhadores sujeitos de garantias mínimas, independentemente da discussão de se fazer presente nas relações a subordinação jurídica caracterizadora apenas de uma parcela desses trabalhadores, os empregados.

Apontam como medida prospectiva uma proteção social neutra, desvinculada do *status* de empregado ou autônomo, haja vista que no futuro do trabalho essas categorizações tendem a perder relevo, dadas exatamente as novas formas de trabalho surgidas com o avanço tecnológico.

Isso implica em prestígio a uma nova espécie de organização produtiva, em que o empregado deixa de ser o elemento atraente de proteção, deslocando-se ao trabalhador, seja a que título for, a condição de protegido socialmente pelas garantias que lhe outorgam segurança e dignidade, o que abre espaço para a ideia de criação de um microssistema regulatório específico e generalista, conforme defendido no presente trabalho.

## **2. DA NECESSIDADE DE SE REFORMATAR O MODELO DE PROTEÇÃO LABORAL VIGENTE**

O atual modelo de organização empresarial que se desenhou a partir da terceira revolução industrial e com ainda mais vigor a contar da quarta revolução industrial ou tecnológica (também designada de *Revolução Digital*), já não comporta mais um único tipo de contrato de trabalho típico com subordinação estrita. As mudanças sociais, econômicas e culturais, impactadas pelas relações globais sem fronteiras, conduzem à necessidade de uma mudança profunda nos tipos contratuais.

No cenário atual as empresas se articulam em negócios supranacionais em que, muitas vezes, sequer os países podem interferir, pois estas não necessitam se estabelecer em um território nacional específico, estando submetidas a um grau extremo de concorrência global para o qual não há um sistema supranacional coordenado entre os diversos países do mundo, capaz de capturar e regular de modo uniforme a prestação de labor ligado a tecnologia.

Ana Paula Miskulin assevera que “não é possível olhar para as novas relações de trabalho com lentes utilizadas para observar formas de trabalho antigas, mas as novas roupagens requerem soluções igualmente inovadoras, quando se trata da concessão da proteção jurídico-laboral a quem trabalha”.<sup>371</sup>

Thereza Cristina Nahas afirma que a discussão não deve mais orbitar a maior ou menor proteção do trabalhador subordinado e dependente, mas se dirigir a criar um método que seja adequado e permita a inclusão de todo tipo de trabalhador, ou seja, tutelar todo tipo de trabalho que provenha de um ser humano, independentemente do grau de subordinação ou autonomia em face daquele que recebe os frutos do trabalho. Defende que “trata-se de ter um sistema

---

<sup>371</sup> MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. *op. cit.*, p. 341.

jurídico, político, econômico e social que permita o trabalho e que assegure ao trabalhador condições de trabalho e de vida dignas”.<sup>372</sup>

A mesma autora ainda diz que é preciso atribuir urgência à questão da compreensão de que os trabalhadores e empregadores de plataformas *on demand* não se adequam aos limitados contornos da legislação trabalhista que regeu as relações de trabalho até a terceira revolução industrial, reclamando esse novo tipo de relação um sistema jurídico próprio, que deve ser entendido a partir das novas estruturas empresariais para que possa gozar de uma tutela adequada, destacando que a inércia na construção desse novo modelo, distinto e próprio, força a análise judicial de situações concretas com base no direito formatado segundo o modelo industrial, representando um retrocesso social e econômico.<sup>373</sup>

Ganham protagonismo nesse cenário, em tom ainda muito aquém do necessário, os organismos de controle mundial como a Organização Internacional do Trabalho que, no ano de seu centenário publicou aquilo que se pode ter como uma revisão de todos os seus princípios e objetivos para adequá-los ao mundo do trabalho em transformação, declarando suas intenções em mobilizar as organizações e governos a traçar uma nova rota para o futuro do trabalho<sup>374</sup>, cujo conteúdo foi referido no tópico anterior desse trabalho.

Essa questão multidimensional das novas formas de trabalho e seu consequentialismo social em termos globais inspirou o projeto *Fair Work*<sup>375</sup> (Trabalho Justo), apoiado pela Organização Internacional do Trabalho e capitaneado pela Universidade de Oxford, da Inglaterra, que defende a adoção de princípios globais básicos para a plataformização do trabalho, a saber: 1) Pagamento justo; 2) Condições justas; 3) Contratos justos; 4) Gestão justa; e, 5) Representação justa.<sup>376</sup>

---

<sup>372</sup> NAHAS, Thereza Christina. Qualificação do vínculo e subordinação. In LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (Coord). *Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil*. 1ª ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020, p. 311.

<sup>373</sup> *Ibidem*, p. 317.

<sup>374</sup> *Ibidem*, p. 311.

<sup>375</sup> OIT - ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, OXFORD UNIVERSITY. Projeto *Fair Work*. Disponível em: <https://fair.work/en/fw/homepage/> Acessado em 30/06/2021.

<sup>376</sup> 1) Trabalho Justo: Os trabalhadores, independentemente de sua classificação profissional, devem ganhar uma renda decendente em sua jurisdição de origem, levando em consideração os custos relacionados ao trabalho e as horas ativas trabalhadas. Eles devem ser pagos em dia e por todo o trabalho concluído. 2) Condições Justas: As plataformas devem ter políticas para proteger os trabalhadores dos riscos fundamentais decorrentes dos processos de trabalho e devem tomar medidas proativas para proteger e promover a saúde e a segurança dos trabalhadores; 3) Contratos Justos: Os termos e condições devem ser transparentes, concisos e sempre acessíveis aos trabalhadores. A parte que contrata o trabalhador deve estar sujeita a legislação local e deve ser identificada no contrato. Os trabalhadores notificados das mudanças propostas em um prazo razoável antes que as mudanças

Esses cinco princípios estipulam questões mínimas fundamentais para a garantia da dignidade humana destes trabalhadores e para amenizar a exploração desmedida dessa nova categoria e tentar resgatar laços de identificação e solidariedade de classe, estabelecendo transparência referente aos algoritmos e métodos de remuneração, pontuação, sanção e desligamentos, mostrando-se como importante iniciativa a nível internacional de tentativa de uniformizar as regras mínimas a serem observadas nessas novas modalidades contratuais baseadas na plataformização do trabalho, aí incluído o labor *on demand*.

É certo que uma eficaz regulação do trabalho plataformizado é urgente e deve ocorrer no plano internacional, conforme afirmou o diretor-geral da OIT, Guy Ryder, em entrevista concedida em 08 de maio de 2021 ao ECO/SAPO.<sup>377</sup>

Guy Rider, na referida entrevista, avaliou a crise do mercado de trabalho acelerada pelo advento da pandemia da COVID-19 e, entre outros assuntos, pontuou de forma assertiva em relação a prestação de serviços por meio de plataformas *on demand*, que:

O que está a acontecer hoje é que estão a ser tomadas decisões nos tribunais. É um estafeta da Uber um trabalhador [dependente] ou não? Um tribunal diz que sim, outro diz que não. O que temos hoje é uma cacofonia, não há uniformidade, nem clareza, e isso não é bom.

Esta situação tem que ser clarificada tanto através de ação a nível europeu como a nível internacional. Qual é o estatuto de emprego destas pessoas? Não lhe vou dizer qual é a resposta certa, mas o que é claro é que a atual situação de falta de proteção é insustentável, prejudicial e pode levar a situações de abuso. Não é uma questão que possa ser resolvida a nível nacional por cada país. Por exemplo, se uma empresa em Londres contrata um trabalhador em Bombaim para fazer um relatório ou desenvolvimento de *software*, que lei de trabalho será aplicável, que salário lhe pagará, qual a proteção social que terá? Não temos resposta. Por isso necessitamos de uma resposta internacional a estas perguntas, mas, para já, não existe.

---

entrem em vigor. O contrato está livre de cláusulas que excluem injustificadamente a responsabilidade por parte da plataforma e que impedem os trabalhadores de buscarem reparação por queixas. Os contratos devem ser considerados com os termos de engajamento dos trabalhadores na plataforma. 4) Gestão Justa: Deve haver um devido processo documentado para as decisões que afetam os trabalhadores. Os trabalhadores devem ter a capacidade de apelar das decisões que os afetam, como ações disciplinares e desativação, e ser informados das razões por trás dessas decisões. O uso de algoritmos é transparente e resulta em resultados equitativos para os trabalhadores. Deve haver uma política identificável e documentada que garanta equidade na forma como os trabalhadores são gerenciados em uma plataforma (por exemplo, na contratação, disciplina ou demissão); e, 5) Representação Justa: As plataformas devem oferecer um processo documentado por meio do qual a voz do trabalhador pode ser expressa. Independentemente de sua classificação profissional, os trabalhadores têm o direito de se organizar em órgãos coletivos e as plataformas devem estar preparadas para cooperar e negociar com eles. (tradução própria)

<sup>377</sup> Entrevista com o Diretor-Geral da OIT – Organização Internacional do Trabalho, Guy Ryder, publicada em 08/05/2021. Disponível em: <https://eco.sapo.pt/entrevista/regulacao-do-trabalho-nas-plataformas-digitais-nao-pode-ser-resolvida-a-nivel-nacional-diz-diretor-geral-da-oit/> Acessada em 01/07/2021.

Os aspectos mais importantes relacionados ao trabalho plataformizado são, portanto, a urgência de uma solução e que esta ocorra a nível internacional, pois a ausência de regras próprias e específicas está deixando os trabalhadores desse novo setor ao desamparo de qualquer proteção.

Em doutrina, há consenso de que o tratamento de tais novas questões deve ser discutido em âmbito internacional, valendo a referência às palavras de Teresa Coelho Moreira em mais esse aspecto, quando afirma, após identificar os impactos da revolução digital no mundo contemporâneo do trabalho, que “há que ter ainda em atenção que essas mutações são globais e há necessidade de agir globalmente e não apenas a nível nacional. Mais do que nunca, o Direito do Trabalho ou é internacional ou não sobrevive.”<sup>378</sup>

Adrián Todoli Signes leciona que o maior desafio que o direito do trabalho enfrenta atualmente seria a implantação de um novo tipo de regulação que contemple as novas realidades, capaz de proteger aqueles aspectos que careçam de proteção e deixar de lado alguns outros aspectos que em algum momento pareceram importantes, mas que agora já não o são, ou que exigem uma abordagem diferente, acentuando assertivamente que:

(...) das possibilidades existentes para uma intervenção legislativa, considero que a criação de uma relação laboral especial é a mais apropriada acolhendo a máxima de estender o ordenamento laboral a todo tipo de trabalho, qualquer que seja a forma jurídica em que se preste. Isso não é desconhecido para nosso ordenamento jurídico, em que o próprio Estatuto dos Trabalhadores estabelece um considerável número de relações laborais especiais. Neste tipo de normativa se modifica o regime jurídico da relação laboral, para o adaptar às particularidades de uma determinada profissão. Desta forma, seria relativamente simples incluir os trabalhadores da ‘Uber economy’ no contrato de trabalho, mas modificando aqueles preceitos que são incompatíveis com este novo modelo de relações laborais e os adaptando às especialidades da nova indústria.<sup>379</sup>

Tal conjunto de ideias não se afasta do apregoado desde muito tempo pelo já estudado *Relatório Supiot*, que parte da premissa de que a vocação futura do direito do trabalho é o de se tornar o direito comum de todas as relações de trabalho, subordinadas ou não, assim como ocorreu com o direito à organização sindical e a negociação coletiva, além da seguridade social,

---

<sup>378</sup> MOREIRA, Teresa Coelho. *op. cit.*, p. 46.

<sup>379</sup> SIGNES, Adrián Todolí. *El impacto de la "uber economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo*. IUS Labor, Barcelona, v. 3, 2015, p. 21. Tradução própria. Disponível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2705538](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705538) Acesso em 25/01/2021.

inicialmente vinculados ao direito do trabalho e posteriormente estendidos aos trabalhadores autônomos.<sup>380</sup>

O que propugna o *Relatório Supiot* é uma ampliação do objeto do direito do trabalho, o que somente poderia ocorrer com disposições legais, que implicaria na identificação dos direitos e princípios gerais aplicáveis a todas as formas de trabalho e na especificação dos direitos aplicáveis apenas a certo grupo de trabalhadores, encerrando o Capítulo 1 do referido trabalho com o seguinte parágrafo:

De uma maneira geral, o grupo considera que convém evitar a existência de uma clivagem entre os assalariados bem protegidos por um contrato de trabalho e as pessoas que trabalham sob contratos de outros tipos, que lhes conferem uma proteção inferior. Uma das funções históricas fundamentais do Direito do Trabalho tem sido a de assegurar as condições da coesão social. Esta função só poderá continuar a ser exercida na medida em que o direito do trabalho acompanhe a evolução das formas de organização do trabalho na sociedade contemporânea, não ficando fechado sobre aquelas que lhe deram origem e que hoje se revelam menos tradicionais.<sup>381</sup>

Se a sociedade mudou e as formas de trabalho mudaram, o direito também deve se atualizar, não havendo sentido em “conceber o direito como um sistema de normas fechado sobre si próprio, nada tendo a ensinar ao mundo dos factos e nada tendo a aprender com ele. Essa perspectiva não permite compreender as mudanças do direito nem as mudanças da sociedade”.<sup>382</sup>

Pedro Paulo Teixeira Manus e Ruth Manus Botto defendem que o direito não molda o comportamento da sociedade, mas deve ser o espelho desta mesma sociedade em um dado momento histórico, para que os agentes cumpram a lei como expressão do comportamento social desejado. Em análise crítica da tentativa de enquadrar os novos trabalhadores do capitalismo de plataforma nos velhos preceitos do direito da era industrial, afirmam que a lei não tem o poder de mudar as relações entre os sujeitos e, se assim pretender, está fadada ao seu próprio descumprimento, pois quando a sociedade altera seus valores, cumpre ao legislador

---

<sup>380</sup> SUPIOT. Alain (Coord). *Relatório Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*. Associação de Estudos Laborais. Coleção Perspectivas Laborais, vol. 1. Coimbra: Coimbra Editora, 2003. p. 50. Parágrafo 107 do Relatório.

<sup>381</sup> *Ibidem*, p. 48. Parágrafo 103 do Relatório.

<sup>382</sup> *Ibidem*, p. 9. Parágrafo 5 do Relatório.

alterar os comandos legais, adequando-os a esses novos valores, para que a nova disciplina legal passe a refletir os anseios e o comportamento médio da sociedade.<sup>383</sup>

Assim como a natureza do trabalho mudou, mudaram também as regras de coordenação e de organização desse trabalho. E nesse sentido, na esteira do que defende Supiot, André Zipperer leciona que “nessa perspectiva a relação de trabalho pode ser entendida como uma forma institucional adaptada para um certo modelo de trabalho. Assim, diante da transformação processada neste modelo, precisamos gradualmente buscar novas formas institucionais de proteger os trabalhadores”.<sup>384</sup>

Desse modo, a estratégia protetiva dessa nova gama de trabalhadores surgidos com a revolução 4.0, consistiria em reinstitucionalizar a relação de trabalho com redefinição de regras novas, ou seja, uma legislação própria e apropriada a essa nova categoria de trabalhadores que se ativam por meio de plataformas *on demand*, que tomasse em conta aspectos até aqui inéditos, como a proteção e portabilidade de dados, possibilidade de auditoria dos algoritmos especialmente para garantia de não discriminação, regulação do labor concomitante para mais de uma plataforma durante um mesmo expediente diário e normas sobre segurança e saúde, dentre tantos outros aspectos.

Entendemos que uma legislação específica não deverá tentar capturar a matéria com riqueza de minúcias, mas apenas delinear as vias centrais das garantias a serem estabelecidas, cabendo às partes envolvidas como as entidades representativas e associações sindicais<sup>385</sup>, trabalhadores e empresas do setor, detalhar por meio das negociações diretas e coletivas a forma de execução dos contratos respectivos, valendo-se do fato de estarem mais rentes à realidade de sua atividade em relação ao legislador como fator ensejador de um melhor acompanhamento das transformações políticas, sociais, econômicas e tecnológicas com a agilidade e legitimidade requeridas pela dinâmica social dos novos tempos, na linha do que propôs o Livro Verde de Portugal sobre o futuro do trabalho, referido neste estudo quando se abordou a situação portuguesa frente ao trabalho plataformizado.

---

<sup>383</sup> MANUS, Pedro Paulo Teixeira; BOTTO, Ruth Olivier Moreira Manus. *Op. cit.*, p. 109.

<sup>384</sup> ZIPPERER, André Gonçalves, *op. cit.*, p. 213.

<sup>385</sup> Aqui deve ser ponderado que não se faz a afirmação com vistas no modelo representativo sindical brasileiro ou português vigentes, mas em negociação coletiva *lato sensu*, pois a representatividade coletiva destes “novos trabalhadores” não encontraria guarida na unicidade sindical cuja definição de categoria depende da atividade do empregador/tomador no Brasil, e não seria *a priori* admitida no sistema português onde a associação sindical é reservada aos trabalhadores empregados, sendo questão que poderia vir a ser regulada pelo microsistema próprio que se defende seja adotado.

Não se trata de criar um trabalhador de “segunda categoria” ou “segunda classe” para atender às demandas e interesses do capitalismo, mas, ao contrário, permitir a todos os trabalhadores que dependam de sua mão de obra para o sustento, a operacionalização efetiva e fruição de direitos.

O direito do trabalho de hoje se tornou elitista, pois superprotege apenas uma fração das pessoas que subsistem do trabalho, conforme já apontamos ao citar o relatório pré-pandemia da Organização Internacional do Trabalho de 2019. O que se pretende com o estabelecimento de uma legislação própria, que capture as especificidades do trabalhador que se ativa através de plataformas *on demand* é a proteção adequada. Não tem a ver com regulamentar a desproteção dos trabalhadores a partir da perspectiva de que todos deveriam gozar da ampla proteção do subordinado clássico, pois conforme se demonstrou ao longo do estudo, tentar manter a esses trabalhadores a mesma proteção dispensada aos empregados tradicionais é sociologicamente uma utopia e juridicamente inalcançável.

A persistir na defesa desse ideário o que se antevê é uma luta de guerrilha, fadada ao fracasso na grande batalha final, pois a nova categoria precisa de uma proteção adequada, não de uma luta infundável pela tentativa da maior proteção ao modelo da era industrial. A grande maioria dos próprios trabalhadores de plataformas apregoam esse objetivo: Não almejam a proteção e as regras do trabalhador subordinado, mas buscam alguma proteção e garantias mínimas do Estado.

As transformações sociais e econômicas com a aceleração tecnológica racharam o modelo tradicional do trabalho subordinado, pois o trabalhador, embora não seja mais reconhecido como aquele subordinado que serviu de base para a construção e evolução do direito do trabalho, também não se identifica com o autônomo, como já se afirmou inúmeras vezes nesse trabalho. É imprescindível perguntar-se “o que, por que e como se devem interpretar as mudanças na vida dos trabalhadores e empregadores, como fator necessário para se regular, de forma adequada tal relação”, impedindo explorações.<sup>386</sup>

Um argumento que sempre pesou diante das propostas de se criarem trabalhadores de um terceiro gênero é de que empresas poderiam passar a enquadrar trabalhadores antes tidos

---

<sup>386</sup> NAHAS, Thereza Christina. *op. cit.*, p. 313.

por empregados nessa categoria com direitos reduzidos em relação aos subordinados tradicionais.

Ocorre que, em relação aos trabalhadores que se ativam por meio de plataformas digitais *on demand* isso não seria problema, pois na verdade, atualmente, as empresas já podem adotar a postura considerada mais lesiva ao trabalhador ao enquadrar tais trabalhadores como autônomos, sem necessidade de garantia de qualquer esfera de direitos, como de fato tem ocorrido na prática.

Ademais, a criação de normas claras acerca do trabalho por meio de plataformas digitais obrigaria o mercado de trabalho operar de uma forma mais eficiente e com segurança jurídica, pois a regulamentação faria com que o crescimento das empresas que prestam essa modalidade de serviço ocorra em razão da qualidade do serviço, e não porque elas tiram vantagem da ausência de regulação legal dessa modalidade de trabalho, conforme crítica frequentemente dirigida com ênfase no direito concorrencial.

Não seria a primeira vez que o direito do trabalho agasalharia em legislação própria uma relação com características particulares, havendo exemplos como o do trabalhador avulso no Brasil<sup>387</sup>, dos representantes comerciais, dos trabalhadores intelectuais e em salões de beleza.<sup>388</sup>

Retornando às lições de André Zipperer, vale transcrever *ipsis litteris* o excerto abaixo:

As novas formas de trabalho não se enxergam na atual legislação sobre trabalho subordinado construído sobre fatos, elementos e paradigmas baseados no trabalho industrial vigente até a última década do século XX. Portanto, é imperioso que se adêquem as fontes formais diretas do Direito do Trabalho ou criem-se novas normativas, a fim de contemplar essa recente realidade.<sup>389</sup>

A norma jurídica é produto da tensão constante e dialética entre os fatos e os valores sociais em determinado momento histórico, conforme a teoria tridimensional do direito (fato-valor-norma). As relações de trabalho da sociedade pós-moderna são líquidas e, como tais, necessitam ser reguladas por uma nova ordem e essa adequação do direito deve se dar pela

---

<sup>387</sup> Cujas justificativas foram exatamente a de não existir ligação direta entre o prestador de serviços e o tomador da mão de obra, com a existência de um intermediário.

<sup>388</sup> ZIPPERER, André Gonçalves. *op. cit.*, p. 216.

<sup>389</sup> *Ibidem*, p. 164.

edição de legislação própria e adequada, não pela reinterpretação dos institutos criados para outra realidade.

Se mostra relevante, inclusive, a aplicação de um novo modelo para o financiamento da previdência social, mais parametrizado à uma sociedade sem centralização no emprego formal tradicional, pois a dinâmica instituída pelo estado do bem-estar social sempre foi financiada na maior parte pelas contribuições incidentes sobre os salários<sup>390</sup> e, a remuneração da grande maioria do trabalho pós-revolução tecnológica não está seguindo a lógica do antigo modelo de sociedade. Assim, a estruturação de um sistema de previdência calcado na relação de trabalho, como concebida na sociedade industrial, não guarda relação com a sociedade atual, onde a dinâmica do trabalho possui natureza completamente diferente.<sup>391</sup>

Dentro de um cenário em que a implantação de tecnologia no ambiente de trabalho automatiza cada vez mais os processos produtivos e dispensa mão de obra em paralelo ao fato de que a seguridade social baseada no sistema de repartição exige um número superior de trabalhadores ativos para a sustentabilidade do sistema, bem como o aumento da expectativa de vida e baixa da natalidade, se desenha uma grande redução do montante das contribuições incidentes sobre o salário, exigindo outras formas de financiamento do regime previdenciário.<sup>392</sup>

Em estudo sobre o tema, Sandro Glasenapp Moraes pontua que a sociedade atual é marcada pela precarização das relações de trabalho decorrente do exercício de outras formas de labor, que não o emprego formal, especialmente a tendência contemporânea da forma autônoma, impulsionada pelas tecnologias de comunicação, o que leva a inarredável constatação de que não se mostra sustentável um sistema cujo financiamento se dá substancialmente por meio das contribuições incidentes sobre o salário.<sup>393</sup>

---

<sup>390</sup> Segundo o chamado modelo de financiamento de “repartição”, que pressupõe que as contribuições arrecadas no tempo atual sirvam para arcar com os benefícios atuais. A geração hoje contribuinte sustenta a geração beneficiária, com a expectativa de no futuro ter seus benefícios sustentados pela geração seguinte. É o chamado sistema da solidariedade intergeracional.

<sup>391</sup> MORAES, Sandro Glasenapp. Tecnologia, relações de trabalho e seguridade social: o financiamento da previdência social no contexto da 4ª revolução industrial. In SARLET, Ingo Wolfgang; BARBOSA, Jeferson Ferreira; LEAL, Augusto Antônio Fontanive; SIQUEIRA, Andressa de Bittencourt (Org.). *Direitos fundamentais: os desafios da igualdade e da tecnologia num mundo em transformação*. Porto Alegre, RS: Editora Fundação Fênix, 2020, p. 553.

<sup>392</sup> *Ibidem*, p. 553-554.

<sup>393</sup> *Ibidem*, p. 554.

Como alternativa propositiva, pode ser apontada a proposta apresentada no *Relatório Delvaux* junto ao Parlamento Europeu, que previa a incidência de uma espécie de contribuição para a seguridade social incidente sobre a utilização de robôs que viessem a substituir a atividade humana e cujo texto acabou não sendo aprovado na forma como proposto<sup>394</sup>, tendo a proposta 2015/2013 sido aprovada em 16 de fevereiro de 2017, que contém recomendações à Comissão sobre disposições de direito civil relacionado a robótica, sem, contudo e conforme destacado, incluir a contribuição social incidente sobre robôs.

Tudo dito, concluímos secundando o que preconizado por Georgenor de Souza Franco Filho, no sentido de que “a *uberização* não é reversível e certamente será aperfeiçoada dia a dia, tendendo cada vez mais a afastar de seu campo de envolvimento a relação de emprego subordinada e trazendo a necessidade de regulamentação do que hoje se denomina *sharing economy*”.<sup>395</sup>

### **3. UM ESBOÇO DE IDEIAS PARA A CONCRETIZAÇÃO DESSE NOVO REGIME PROTETIVO ADEQUADO**

De início, há que se destacar propostas como as que já foram precedentemente analisadas, valendo a menção a Lei de Espanha, referente aos *riders*, que simplesmente lhes estendeu legalmente a condição de empregados, mas que na prática acabou gerando a adoção do regime de *umbrella companies*, em que as plataformas passaram a subcontratar empresas para lhes prestar os serviços, que a seu turno contratam os trabalhadores em condições que, a tirar pelas reações dos trabalhadores da Espanha até este momento, não parece lhes ter sido a mais adequada, pois houve diminuição de ganhos, engessamento da liberdade de labor que

---

<sup>394</sup> UNIÃO EUROPEIA. Texto original da proposta 2015/2013 do parlamento: *Tendo em conta os efeitos que o desenvolvimento e implantação da robótica e da IA podem ter sobre o emprego e, conseqüentemente, sobre a viabilidade dos sistemas de segurança social dos Estados-Membros, deve ser tida em consideração a eventual necessidade de introduzir requisitos de apresentação de relatórios empresariais sobre o extensão e proporção da contribuição da robótica e da IA para os resultados econômicos de uma empresa para fins de tributação e contribuições para a previdência social; considera que, à luz dos possíveis efeitos da robótica e da IA no mercado de trabalho, deve ser seriamente considerado um rendimento de base geral e convida todos os Estados-Membros a fazê-lo* (tradução própria). Disponível em: [http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/JURI-PR-582443\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/JURI-PR-582443_EN.pdf) Acessado em 27/06/2021.

<sup>395</sup> FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. *Uberização e trabalho autônomo*. In *Revista LTr*. 83-10/1166. São Paulo: LTr, ano 83, n. 10, outubro de 2019, p. 1166.

tinham até então, tanto em termos de dias quanto horários de trabalho, além de criar barreiras antes inexistentes de acesso ao serviço.

Há o exitoso (ao menos sob os pontos de vista de controle e fiscal) exemplo de Portugal, com a captura do sistema de transporte de passageiros pela Lei do TVDE, que incorporou formalmente o sistema de *umbrella companies* ao terceirizar à pessoas jurídicas a exploração direta da atividade, com regulação de condições específicas atinentes ao trabalho via plataformas *on demand*.

Ainda na quadra de tentativas de captura do novo modelo de trabalho já exploradas anteriormente, merece citação o projeto *Fair Work* da Universidade de Oxford, que intenciona discutir o estabelecimento de um patamar mínimo de garantias ao labor plataformizado em nível global e tem sido objeto de atenção de toda comunidade jurídica, sindicatos, plataformas, trabalhadores e entes reguladores envolvidos com o trabalho plataformizado.

Há também ideias que estão se desenvolvendo como, no Brasil, a equiparação desses trabalhadores de plataformas ao “trabalhador avulso”, que é aquele que presta serviços sem vínculo empregatício a diversas empresas, com intermediação obrigatória do sindicato da categoria ou, quando se tratar de atividade portuária, do Órgão Gestor de Mão de Obra (Lei 12023/2009), tendo sua remuneração paga pelo Sindicato, que opera junto às tomadoras, vinculado por negociações coletivas de trabalho, sendo o valor da remuneração, definição de funções e demais condições de trabalho, objeto de negociação<sup>396</sup>.

Assim, segundo defende por exemplo, Antônio Carlos Aguiar, há um paralelo da situação dos trabalhadores *on demand* a estes avulsos, ao passo que “a visão coletiva para o enfrentamento deste novo tem de ser, necessariamente, disruptiva”, afirmando *ipsis litteris* que:

Está-se diante da necessidade imperiosa de criação de uma espécie de plataforma sindical-digital de empregos humanos, devida e expressamente administrada pelo sindicato profissional. Algo muito próximo, no que se refere à angariação de recursos e pagamento de contribuições previdenciárias, impostos e depósitos de FGTS, do que atualmente é praticado pelo sindicato que representa os trabalhadores avulsos.<sup>397</sup>

---

<sup>396</sup> A remuneração do trabalhador avulso compreende o valor da produção ou a diária e o valor correspondente ao repouso semanal remunerado (1/6 avos do valor da diária), sobre o qual serão calculados os valores de férias e 13º salário, nos percentuais de 11,12% e 8,34%, respectivamente e, além disso o Sindicato responsabiliza-se pelos recolhimentos tributários e sociais.

<sup>397</sup> AGUIAR, Antônio Carlos. *op. cit.*, p. 80-81.

A partir dessa sistemática, o sindicato poderia passar a fazer o papel que no direito português a lei do TVDE (45/2018) deixou a cargo das “operadoras de TVDE”, ou seja, uma quarta figura na relação entre trabalhador, plataforma e cliente, o que ainda poderia em tese ser feito por cooperativas de trabalho organizadas.

Esta ideia de organização do trabalho platformizado *on demand* em cooperativas tem sido explorada em diversas partes do mundo<sup>398</sup> nos mesmos moldes em que sempre se apresentou em outros ramos de atividade, o que não influenciaria a necessidade de captura do novo modelo de trabalho surgido com as plataformas *on demand*, pois seria ao modelo legal apenas uma alternativa de autogestão coletiva, não uma regulação das particularidades e peculiaridades do trabalhador que não adira ao movimento cooperativista.

Merece ser mencionada ainda a proposta de diretiva da União Europeia publicada em 09 de dezembro de 2021, sobre o trabalho nas plataformas digitais, em que se destacam aspectos como remeter às empresas operadoras de plataformas a obrigação de comprovar o enquadramento como empregado ou autônomo, proteção contra decisões automatizadas, salário-mínimo, seguro contra acidentes, remuneração de feriados e afastamentos por doença.<sup>399</sup>

Esta proposta ainda passará por discussões, possíveis adequações e a fase de implementação pelos governos de cada país, tudo incerto nesse cenário que até aqui se descreveu, mas constata-se que a iniciativa propõe a ampliação da proteção destes trabalhadores por plataformas, na esteira do que se está a exigir não só da União Europeia, mas em toda parte do mundo.

No campo *de lege ferenda*, Renan Kalil, em seu trabalho de doutoramento, identifica as propostas encontradas em doutrina sobre o tratamento no futuro das formas de trabalho no capitalismo de plataforma<sup>400</sup>, para ao final propor uma regulação própria, que reúne as

---

<sup>398</sup> A título de amostragem veja-se notícias da criação de cooperativas em Nova York (USA), em Portugal e no Brasil. Disponível em: <https://www.nytimes.com/2021/05/28/technology/nyc-uber-lyft-the-drivers-cooperative.html>, <https://shifter.sapo.pt/2020/07/coopcycle-lisboa-cooperativa-estafetas/>, <https://coonecta.me/coopertran-plataforma-cooperativa/>. Sítios acessados em 01/07/2021.

<sup>399</sup> UNIÃO EUROPEIA. *DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work* (Proposta de diretiva legislativa sobre a melhoria das condições de trabalho por plataformas na União Europeia publicada em 09/12/2021). Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/698839/EPRS\\_BRI\(2021\)698839\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/698839/EPRS_BRI(2021)698839_EN.pdf) Acessado em 18/12/2021.

<sup>400</sup> a) criação de uma nova categoria para classificar os trabalhadores; b) caracterização da relação de emprego a partir da dependência econômica; c) reformulação do conceito de empregador; d) elaboração de um contrato de

propostas do contrato de trabalho especial e da dependência, além de parte da ampliação subjetiva do direito do trabalho, defendendo “a criação de uma lei para regular especificamente os trabalhadores no capitalismo de plataforma, em que seu enquadramento pode ocorrer em três categorias distintas: autônomos, dependentes ou subordinados”.<sup>401</sup>

Ressalta o autor que a proposta teria caráter experimental, como tentativa de dar uma resposta direcionada à emergência de novas formas de trabalho, em um contexto em que não é possível prever a dimensão que terão no mercado de trabalho.<sup>402</sup>

Aqui haveria novidade genuína apenas para o direito do trabalho do Brasil, com a inserção da figura intermediária do dependente econômico, eis que o direito português já possui a figura das situações equiparadas do art. 10º do Código do Trabalho.

Reconhecendo as especificidades dessa nova modalidade de trabalho Renan Kalil aponta a incompatibilidade da legislação vigente com o modelo plataformizado e cita por amostragem que a possibilidade dos trabalhadores determinarem seus horários de trabalho opera em uma lógica distinta da regulação tradicional do trabalho, além de não haver hoje, enfrentamento da regulação do sistema de avaliações e portabilidade destas, contraditório em casos de discordância das notas atribuídas pelos clientes, além de outras insuficiências no modelo de regulação do emprego vigente, de onde advém a necessidade, mesmo para os empregados subordinados no trabalho *on demand*, de criação de legislação específica e própria.<sup>403</sup>

O núcleo duro, desfrutável por todos os trabalhadores (empregados, dependentes e autônomos), seria composto de liberdade sindical, reconhecimento de negociações coletivas, erradicação de qualquer forma de discriminação, eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou infantil (fundamentais, segundo normas da OIT), além do direito à portabilidade das avaliações, contraditório, informação do preço e oferta de trabalho.<sup>404</sup>

Aos dependentes, além dos direitos anteriores, deveriam ser concedidos ainda, o direito de: escolher como, quando e quanto trabalhar; salário mínimo proporcional à carga horária;

---

trabalho especial para o trabalho sob demanda por meio de aplicativos e *crowdwork*; e) ampliação subjetiva do direito do trabalho; e f) instituição de regulação afinada com o vanguardismo inclusivo.

<sup>401</sup> KALIL, Renan Bernardi. *op. cit.*, p. 253.

<sup>402</sup> *Ibidem*, p. 258.

<sup>403</sup> *Ibidem*, p. 267.

<sup>404</sup> *Ibidem*, p. 267.

pagamento com periodicidade máxima mensal; 13º salário, férias e FGTS; regramento sobre término do contrato e equiparação aos empregados para salário *in natura* e integração de utilidades; limitação da jornada a 44 horas semanais e 2 horas extras máximas por dia, além de intervalos intrajornadas; descanso semanal remunerado; reembolso de custos necessários para desenvolvimento do trabalho; e, aplicação de regras de segurança e saúde no trabalho.<sup>405</sup>

Por fim, com discurso reflexivo e propositivo, o autor encerra seu livro afirmando no último parágrafo que “o direito do trabalho, para continuar a ser um instrumento de redistribuição de poder e renda e de mitigação da desigualdade econômica nas relações de trabalho, deve olhar criticamente as transformações no mundo do trabalho sem se apegar às categorias positivadas no ordenamento jurídico”.<sup>406</sup>

Ana Paula Miskulin, em sua publicação de tese sobre o tema, ocorrida em outubro de 2021, também entende ao cabo, que a atual legislação binária (especialmente se referindo ao Brasil) não captura a figura do trabalhador plataformizado, concluindo por afirmar que um estatuto mínimo dos trabalhadores sob demanda em plataformas digitais deverá ostentar proteção em seis frentes, que enumera<sup>407</sup>: 1- Salário mínimo com periodicidade máxima mensal; 2- Limite de jornada e direito a desconexão; 3- Direito à saúde e segurança do trabalho; 4- Direito à informação e portabilidade de dados; 5- Direito à livre associação e negociação coletiva; e, 6- Direito à proteção previdenciária.<sup>408</sup>

Desenho possível para concretização da proposta de uma legislação própria e adequada para os novos trabalhadores da era digital pode ser retirado da visão de Adrián Todolí Signes, que argumenta que na empresa do futuro a subordinação sofrerá mutação, passando a fiscalização a ser efetuada pelo efetivo destinatário/usuário dos serviços e que as decisões gerenciais, como a dispensa do trabalhador, serão tomadas com base nas informações dos clientes. O elemento dependência deixará de resultar de ordens diretas, mas da integração do trabalhador a organização empresarial pela adesão e, o impasse não poderá ser solucionado

---

<sup>405</sup> *Ibidem*, p. 268.

<sup>406</sup> *Ibidem*, p. 269.

<sup>407</sup> O objeto da tese da autora é exatamente avaliar os direitos básicos necessários à categoria e até onde os tratados internacionais e normas brasileiras dão guarida a estes, o que aqui apenas é referido por fugir ao objeto da pesquisa, que foi recortado na proposta de avaliar apenas qual o melhor modelo de regulação aplicável à espécie: se o trabalhista, o autônomo ou uma terceira via, pré-existente ou mesmo específica para os chamados trabalhadores plataformizados.

<sup>408</sup> MISKULIN, Ana Paula Silva Machado. *op. cit.*, p. 274.

(inadequadamente) por uma jurisprudência que tem por escopo e acabará inserindo esta nova modalidade de trabalhadores na sistemática aplicável ao empregado típico<sup>409</sup>.

Propositivamente, Signes, compreendendo que as regras do direito do trabalho são de difícil aplicação na economia de compartilhamento, aventa a criação de uma relação de trabalho especial, como um dos caminhos que a doutrina tem percorrido e, essa legislação a ser criada com o propósito de regular o trabalho via plataformas digitais deverá necessariamente abranger os seguintes elementos: a) autonomia do trabalhador para desenvolver sua atividade; b) liberdade para o trabalhador fixar seu horário de trabalho, bem como delimitar sua jornada; c) permissão pra prestar serviço para várias plataformas ou aplicativos; d) responsabilização dos trabalhadores pelos danos causados aos clientes e à reputação da plataforma ou aplicativo; e) salário mínimo pelo tempo em que o trabalho é prestado; f) reembolso dos gastos realizados para o trabalhador aderir à plataforma ou aplicativo; g) aplicação subsidiária do direito do trabalho.<sup>410</sup>

Tratar-se-ia assim de uma nova espécie de trabalhadores *quase independentes*, que seriam regulados por legislação própria e adequada.

Aqui, mais uma vez, secundamos André Araújo Molina e Marcelo Rodrigues Prata, para quem a solução de uma legislação específica não deverá implicar em regramento heterônomo minucioso da matéria. Ao contrário, a legislação que se propõe, com inspiração no pluralismo jurídico, é “tão somente o estabelecimento de uma moldura por parte do Estado quanto às definições essenciais e direitos mínimos a serem garantidos às partes. Na linha do *soft law*, atuará ele então apenas como piloto”.<sup>411</sup>

Assim, caberia às partes envolvidas como as entidades sindicais, trabalhadores e empresas do setor detalhar por meio das negociações diretas e coletivas a forma de execução dos contratos respectivos<sup>412</sup>, aproveitando-se da situação fática que lhes coloca em contato direto com as necessidades e anseios decorrentes do dia a dia desses trabalhadores.

---

<sup>409</sup> SIGNES, Adrián Todolí. *op. cit.*, p. 6.

<sup>410</sup> *Ibidem*, p. 21-24.

<sup>411</sup> PRATA, Marcelo Rodrigues. *op. cit.*, p. 246.

<sup>412</sup> Na mesma ordem de ideias da Agenda Europeia para a Economia Colaborativa (2017) e do Livro Verde de Portugal sobre o futuro do trabalho (2021) e já referenciadas anteriormente.

Outro aspecto de relevo seria que poderiam acompanhar as transformações políticas, sociais, econômicas e tecnológicas com a agilidade e legitimidade requeridas pela dinâmica social dos novos tempos.

Cumprindo finalmente, destacar que a questão do trabalhador em plataformas *on demand* é transversal em termos globais, e que o protagonismo da Organização Internacional do Trabalho, capitaneando o direcionamento dos rumos da questão se mostra necessário e adequado, o que poderá desaguar na elaboração de um tratado internacional sobre o tema (preferencialmente uma Convenção), que sem descuidar no necessário processo de amadurecimento natural, poderia ser um farol a guiar de forma mais uniforme os regramentos mundo afora.

Os relatórios e estudos já produzidos e referidos no primeiro tópico do presente capítulo, especialmente o relatório *World Employment and Social Outlook 2021: O papel das plataformas digitais de trabalho na transformação do mundo do trabalho*, de fevereiro de 2021, bem como projetos como o *Fair Work*, serviriam de base e antecipariam o resguardo da dignidade dos trabalhadores ao redor do mundo, com a construção de um novo modelo ou microssistema, adequado a seu tempo e moldado segundo a nova realidade, ensejando a proteção dos que vivem dessa nova forma de trabalho na medida adequada ao labor na sociedade pós-moderna.

Transcorrida mais de uma década da chegada dessa nova modalidade de labor, já estão presentes as condições para sua discussão regulamentativa a nível global, em um mundo onde as mudanças envelhecem rapidamente e o direito não está conseguindo evoluir com a velocidade que dele se espera. Um passo de cada vez, em frente e com um ideal único de construir uma sociedade justa e uma legislação de seu tempo.

## CONCLUSÕES

A dissertação teve por escopo investigar a natureza da vinculação entre os trabalhadores e as plataformas nas relações de trabalho *on demand*, na tentativa de identificar qual o enquadramento jurídico mais adequado para essa nova modalidade de trabalho que surgiu a partir do início da segunda década deste século e rapidamente se alastrou e tomou conta de vários setores de atividade, com potencial de se multiplicar cada vez mais e dominar uma vasta gama de espécies de trabalho humano.

A praxe científica produtiva demonstra que em momentos de mudanças, para enxergar melhor o presente precisamos voltar os olhos para o passado buscando as respostas mais adequadas para o futuro, o que conduziu a pesquisa rumo a proceder um brevíssimo apanhado das relações de trabalho ao longo da história humana, a fim de propiciar uma visão macro sistêmica da questão e não nos mantermos focados apenas em aspectos historicamente micro sistêmicos, buscando desnudar o melhor tratamento que a atual geração deve dar a esse fenômeno, que lhe é contemporâneo.

Historicamente, com um século de atraso em relação ao início da primeira revolução industrial e da exploração ostensiva da mão de obra humana a “Questão Social” do final do séc. XIX fez o Estado passar a tutelar o trabalho prestado às indústrias, protegendo o hipossuficiente do arbítrio e exploração desmedida. O direito do trabalho se estabeleceu sobretudo após a primeira grande guerra, como o direito que tem em mira a proteção do empregado juridicamente subordinado (especialmente para a indústria de organização taylorista e fordista), e encontra seus anos dourados de expansão vertical e horizontal, no chamado *ciclo virtuoso*, nos trinta anos posteriores a segunda guerra mundial.

O conceito de subordinação se desenvolve tendo em mira esse trabalhador típico, que labora em um estabelecimento certo, com horários controlados, sob hierarquia e disciplina patronais, dependente do salário para subsistir e sustentar a família e, nesse período, de capitalismo pesado e direito do trabalho sólido, se estabelece um conceito de subordinação jurídica de caráter subjetivo, lastreado nos poderes de direção, controle e disciplinar exercidos pelo empregador.

No início dos anos de 1970 eclode a terceira Revolução Industrial, que gera a flexibilização da forma de produção, a desregulamentação, a terceirização, a globalização e o fracionamento da produção, com o surgimento de novas formas de trabalho.

Entra em cena a era do capitalismo financeiro (não mais industrial), ligado ao setor de prestação de serviços, que denominamos de era do capitalismo leve e do direito do trabalho líquido, seguindo o pensamento de Bauman, pois o direito do trabalho do empregado assalariado deixa de ser hegemônico e tem que se adaptar à nova realidade, passando a relativizar o conceito de subordinação jurídica, para continuar abrangendo em seu manto protetivo uma maior quantidade de trabalhadores. A subordinação jurídica migra de seu eixo subjetivo para uma matriz de ordem objetiva (com suas variantes estrutural, integrativa, reticular e potencial), passando a considerar o fator de integração do trabalhador na cadeia produtiva para verificar a presença do elemento subordinação e caracterizar a vinculação de índole empregatícia.

Mesmo nesse cenário o direito do trabalho guardou fidelidade às suas origens em termos de abrangência, pois continuou a preocupar-se unicamente com o trabalho assalariado, subordinado, prestado por conta alheia, parecendo esquecer-se que há outras categorias de trabalhadores, e algumas delas tão hipossuficientes quando o assalariado, o que despertou parte da doutrina a buscar uma ampliação do direito do trabalho, com inserção de trabalhadores intermediários, que gozam de proteção proporcional ao seu grau de subordinação e dependência.

Ao final da primeira década do séc. XXI tem início a quarta revolução industrial (ou *revolução digital*), baseada essencialmente na tecnologia e no ideário de uma nova geração, que possui valores diferentes daqueles dos trabalhadores de até então, valorizando muito mais o acesso do que a posse e priorizando a liberdade de seu tempo em detrimento das obrigações de um trabalho a tempo integral.

Parece haver convergência no sentido de que tanto as novas formas de trabalho não estão mais capturadas pelo sistema legal anterior quanto o fato de que os trabalhadores dos novos tempos sequer querem se submeter àquele velho regramento que lhes parece aprisionar o trabalho de uma forma não mais desejável.

As mudanças vivenciadas atualmente na vida em sociedade não possuem precedentes ou paradigma na história humana. Se diz que são mudanças disruptivas, porque não são apenas evolucionárias ou revolucionárias em relação ao que se tinha até então, mas criadoras, e tão profundas quanto velozes e amplas, causando um impacto sistêmico e capaz de alterar definitivamente nossas vidas.

Em todos os setores da sociedade a tecnologia tem construído um mundo novo, e na seara do trabalho humano não é diferente. A *revolução digital* torna as mudanças inevitáveis e irreversíveis, e o sistema jurídico em vigor não responde às necessidades dessa nova forma de trabalho surgida com o capitalismo de plataforma, o chamado trabalho prestado através de plataformas digitais *on demand*, passando a ser travado aguerrido debate entre aqueles que visualizam a presença da subordinação jurídica e aqueles que não a enxergam nessa nova modalidade de prestação de trabalho, sendo contudo consenso que esses trabalhadores carecem de proteção que o Estado está tardando a dar, o que se mostrou mais evidenciado com a crise decorrente da COVID-19.

As relações de trabalho via plataformas de trabalho digital *on demand* tem nova feição, sem submissão a horários, sem exigência de dias específicos de trabalho, com pagamento de acordo com a produtividade, sendo o próprio trabalhador que fornece os elementos físicos para execução das tarefas, podendo ativar-se em um mesmo expediente para plataformas concorrentes.

O trabalho plataformizado é coordenado, mas com um particular auto-gerenciamento do prestador de serviços, sendo marcado por trabalhos de curta duração, descontínuos e desconexos em relação ao tomador final, possuindo o trabalhador liberdade para decidir quando e por quanto tempo trabalhar, concluindo-se na pesquisa que não há espaço, sob uma análise científica e jurídica do direito, para se reconhecer a presença de subordinação jurídica, mesmo que relativizada ou ressignificada, nessa nova forma de trabalho.

Por outro lado, constata-se também que não se pode falar em trabalho autônomo típico, pois há determinado grau de dependência econômica e a organização coordenada estipulada pelos algoritmos das plataformas para a realização do trabalho limita a ampla e plena liberdade do trabalhador, quando este resolve fazer uso do aplicativo e buscar o trabalho.

Há então que se admitir não haver legislação justa capaz de capturar esse novo modelo em conceitos historicamente construídos sob realidade prévia e distinta, sendo que para que o direito do trabalho continue sendo relevante, deverá ampliar o seu objeto de incidência e, com esse propósito, mesmo antes da revolução digital, já havia iniciativas, destacando-se as ideias do Relatório Supiot, da parassubordinação italiana e da ressignificação do critério da dependência econômica, que agora devem ser necessariamente revisitados em seus fundamentos e resultados, a fim de se ter um paradigma para a regulação dessa nova modalidade de labor plataformado.

Esses novos trabalhadores da era digital não podem ser abandonados às regras de mercado, sendo merecedores da proteção estatal, pois em sua avassaladora maioria, são hipossuficientes que vivem do resultado de seu trabalho, como os empregados subordinados clássicos.

Embora a questão ainda seja delicada, polêmica e com decisões em todos os sentidos (o que se fez evidente pelas avaliações dos *leading cases* dos países de economia central, Brasil e Portugal), as conclusões do presente trabalho apontam para a necessidade de criação de uma alternativa de terceira via (não binária), em conformidade com o que procedido na Itália e na Espanha, para os *riders*; no Reino Unido para os motoristas uberizados a partir da decisão da Suprema Corte; em Portugal com a Lei dos TVDE's; e, no Estado americano da Califórnia, com o referendo da "Proposta 22".

Essas iniciativas são tímidas e perdem a oportunidade para procederem com uma regulação mais profunda e abrangente dos temas que envolvem a questão, mas são o resultado do atual grau de amadurecimento do tema, e já flertam com a jornada que deverá ser trilhada em todo lugar: forjar um microssistema regulador próprio e adequado, capaz de capturar as peculiaridades do labor plataformizado e garantir proteção aos trabalhadores do setor.

Assim, partindo-se da premissa de que a ordem normativa da atualidade é multidimensional e influenciada não apenas pelo legalismo positivista, se aponta a desejável tendência de a lei estatal generalista ser substituída por microssistemas regulatórios, mais particulares e adequados a cada necessidade da vida social, em natural afastamento das legislações codificadas (e gerais) da era moderna, por modelos universalistas pós-modernos, que mantenham um diálogo com as demais fontes sem descuidar dos comandos constitucionais de cada Estado, valorizando as normas e a jurisprudência de ordem internacional, pois esses

microssistemas são mais rentes às necessidades complexas e heterônomas do mundo atual, que é cada vez mais diversificado, globalizado, dinâmico e com relações ricas de aspectos peculiares.

Na seara do direito do trabalho, não se trata, desse modo, apenas de reconhecer a dependência econômica dessa nova categoria de trabalhadores que se ativam através de plataformas *on demand*, segundo o modelo jurídico desenvolvido para os trabalhadores intermediários, especialmente na Europa, mas dar um passo além, pois se defende a necessidade de criação um microssistema jurídico específico e *sui generis*, que capture e regule os diversos aspectos singulares dessa relação de trabalho.

Por ora, a avaliação do cenário internacional no que diz respeito as relações prestadas através de intermediação de mão de obra plataformizada *on demand* dá conta de que não há uniformidade de tratamento a nível global e, aí se pontua a necessidade do protagonismo das entidades internacionais de proteção ao trabalho humano, pois as fronteiras territoriais são suplantadas e, em um mundo globalizado, ao menos os pilares de ação devem ser uniformes, de onde se destaca a iniciativa do projeto *Fair Work*, capitaneado pela universidade de Oxford e encampado pela Organização Internacional do Trabalho, bem assim a imprescindibilidade das regulações nacionais que se forem formando, beberem nas águas inspiradoras destes trabalhos científicos e de iniciativa global, como o Relatório *World Employment and Social Outlook 2021*.

Na mesma senda desse e de modo unânime, os mais recentes e importantes relatórios dos organismos internacionais ligados ao trabalho reconhecem as profundas alterações trazidas por essa nova forma de trabalho e a iminente necessidade de adequar a legislação aos novos tempos, garantindo proteção jurídica e social a todos os trabalhadores e não apenas à casta dos empregados subordinados, sendo uníssonos em apregoar a ideia de uma proteção social neutra, desvinculada do *status* de empregado ou autônomo, o que implica em prestígio a uma nova espécie de organização produtiva, em que o trabalhador passa a ser o elemento atraente de proteção.

O que se defende em sede de epílogo é a necessidade de criação de um microssistema regulador capaz de garantir a esses novos trabalhadores uma proteção própria e adequada, diversa da garantida aos empregados assalariados, mas maior do que a garantida aos autônomos,

sob pena da atual insegurança de seu enquadramento não garantir proteção alguma e mantê-los a parte de qualquer regime regulamentatório ou regulatório.

Essa almejada legislação específica, na tendência do pluralismo jurídico pós-moderno, deve ser, como já dito, generalista, capturando os aspectos essenciais da relação e enfrentando questões como a proteção e portabilidade de dados, possibilidade de auditoria dos algoritmos especialmente para garantia de não discriminação, regulação do labor concomitante para mais de uma plataforma durante um mesmo expediente diário, salário e jornada mínimos, normas sobre segurança, saúde, previdência, associação e negociação coletivas, dentre tantos outros aspectos, mas deixando à via da contratação coletiva o estabelecimento das peculiaridades, possibilitando respostas ágeis às mudanças políticas, sociais, econômicas e tecnológicas, tão rápidas quanto transformadoras em nosso tempo.

Por ora, e de efetivo, analisando-se o presente e prospectando o futuro com base no passado histórico, conclui-se afirmando que os trabalhadores em plataformas digitais *on demand* não estão sujeitos a subordinação jurídica e que essas relações precisam de tratamento próprio, sendo uma saída aceitável, *na urgência dos acontecimentos*, enquadrar esses trabalhadores com atividade intermediada por plataformas *on demand* como trabalhadores intermediários nos países em que há previsão dessa modalidade de trabalhadores.

Nos países em que a legislação ainda é essencialmente binária, como no Brasil, até que venha a legislação adequada, não há como reconhecer a esses a qualidade de empregados, nos moldes do que tem sido reconhecido pelos Tribunais brasileiros, o que demonstra a urgência dessa regulamentação própria.

Por fim, pensamos ainda, de *lege ferenda*, que devemos trabalhar, enquanto comunidade jurídica e sociedade pós-moderna, para a elaboração de um tratado internacional que verse sobre o trabalho prestado por meio de plataformas digitais, dirigido pela Organização Internacional do Trabalho, que estabeleça um patamar mínimo regulador das atividades, obviamente não influenciando a fruição de direitos mais benéficos que tenham sido reconhecidos em Estados distintos.

## BIBLIOGRAFIA

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Novos meios de informalização do trabalho. In FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Org.). *Infoproletários e a Uberização do Trabalho: Direito e Justiça em um novo horizonte de possibilidades*. São Paulo: LTr, 2019.

ABRAMIDES BRASIL, Natália Marques. *Relações de trabalho em plataformas digitais: desafios ao modelo tradicional do direito do trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

AGUIAR, Antônio Carlos. *Direito do trabalho 2.0: Digital e disruptivo*. São Paulo: LTr, 2018.

ALVES, Amauri Cesar; BAGNO, Lorena Isabella Marques; GONÇALVES, Nicole. Entregas mediadas por aplicativos e o mito do empreendedor de si mesmo na pandemia do Coronavírus. In *Revista de Direito da Universidade de Brasília - UnB*. Programa de Pós-Graduação em Direito. Vol. 4, N. 2 (maio/ago. 2020) – Brasília, DF: Universidade de Brasília, Faculdade de Direito.

ALVES, Eliete Tavelli. *Parassubordinação e uberização do trabalho: algumas reflexões*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo, 2011.

AMADO, João Leal, MOREIRA, Teresa Coelho. *A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrônica: sujeitos, relação e presunções*. Coimbra: LaBoUR & Law Issues, vol. 5, n. 1, 2019, p. 73.

AMORIN, Jorge Eduardo Braz de. A “indústria 4.0” e a sustentabilidade do modelo de financiamento do regime geral da segurança social. *Cadernos de Dereito Actual*, n. 5, p. 244, 2017. Disponível em: <http://www.cadernosdedereitoactual.es/ojs/index.php/cadernos/article/view/132>. Acessado em: 17/12/2020.

ANDRADE. Tatiana Guimarães Ferraz. *As novas faces da subordinação e os impactos para o direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2014.

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre a metamorfose e a centralidade no mundo do trabalho*. 16ª ed. São Paulo: Cortez, 2015.

ANTUNES, Ricardo. Prefácio da obra coletiva *Infoproletários e a Uberização do Trabalho: Direito e Justiça em um novo horizonte de possibilidades*. FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Org.). São Paulo: LTr, 2019.

AVOGARO, Matteo. Direitos coletivos: tratamento do direito sindical e convênios. In LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (Coord). *Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil*. 1ª ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. *Gig Economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia*. São Paulo: LTr, 2019.

BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade Líquida*; Tradução de Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BIANCHI, Daniel. Autônomos ou autômatos? A contradição entre o conceito de trabalho “uberizado” e a situação dos motoristas da uber. In FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Org.). *Infoproletários e a Uberização do Trabalho: Direito e Justiça em um novo horizonte de possibilidades*. São Paulo: LTr, 2019.

BRITO, Pedro Madeira de. *Contrato de trabalho da administração pública e sistema de fontes*. Lisboa: AAFDL, 2019.

CALVET, Otávio Torres. *Justiça do Trabalho e dignidade do trabalhador sem vínculo*. Publicado no sítio Consultor Jurídico – CONJUR em 09/02/2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-fev-09/trabalho-contemporaneo-justica-trabalho-dignidade-trabalhador-vinculo-emprego> Acessado em 28/06/2021

CARDOSO, Bruno; FIRMINO, Rodrigo. A uberização da Uber. Publicado no sítio eletrônico *Le Monde Diplomatique* em 02/05/2018. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/a-uberizacao-da-uber/>. Acessado em: 16/12/2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende (Org.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: A intermediação da mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017.

CASTELO, Jorge Pinheiro. *O direito do trabalho líquido: o negociado sobre o legislado, a terceirização e o contrato de curto prazo na sociedade da modernidade líquida*. São Paulo: LTr, 2017.

CASTRO, Ramiro Crochemore. O direito do trabalho e o direito ao trabalho: uma reflexão sobre o valor constitucional da atividade humana. In KLEIN, Alvaro; DOMBKOVITSCH, Luciana; TOSS, Luciane; CASTRO, Ramiro Crochemore. *Muito além do algoritmo: o direito do trabalho do séc. XXI*. Belo Horizonte: AGETRA: RTM, 2021.

CAVALLINI, Gionata. Impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho: qualificação do vínculo e subordinação. In LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (Coord). *Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil*. 1ª ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, LTr, vol. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/27351>. Acessado em 16/12/2020.

CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. O direito do Trabalho pós-material: o trabalho na “multidão” produtora. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende (Org.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: A intermediação da mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017.

CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, dependência e Alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende (Org.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: A intermediação da mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 70, n. 06, jun. 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 16 ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Gabriela Neves; ROCHA, Ana Luísa Gonçalves. Um retrato do mundo do trabalho na pandemia em cinco paradoxos. In *Revista de Direito da Universidade de Brasília - UnB*. Programa de Pós-Graduação em Direito. Vol. 4, N. 2 (maio/ago. 2020) – Brasília, DF: Universidade de Brasília, Faculdade de Direito.

DRAY, Guilherme Machado. *O princípio da proteção do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2015.

DRAY, Guilherme Machado. Entrevista concedida ao site SAPO em 19/12/2020. Disponível em: <https://eco.sapo.pt/entrevista/guilherme-machado-dray-coordenador-do-livro-verde-para-o-futuro-do-trabalho-nao-se-justifica-uma-legislacao-especial-para-o-teletrabalho/> Acessado em 18/01/2021.

DUTRA, Renata Queiroz; COUTINHO, Raianne Liberal. Aceleração social, uberização e pandemia: quem precisa do direito do trabalho? In *Revista de Direito da Universidade de Brasília - UnB*. Programa de Pós-Graduação em Direito. Vol. 4, N. 2 (maio/ago. 2020) – Brasília, DF: Universidade de Brasília, Faculdade de Direito.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. (Re)descobrimo o Direito do Trabalho: gig economy, uberização do trabalho e outras reflexões. In FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Org.). *Infoproletários e a Uberização do Trabalho: Direito e Justiça em um novo horizonte de possibilidades*. São Paulo: LTr, 2019.

FONSECA, Rodrigo Dias. *Uber, Cabify, 99 e a natureza do vínculo com os prestadores de serviços*. Publicado no sítio eletrônico JOTA, em 25/10/2019. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/uber-cabify-99-e-a-natureza-do-vinculo-com-os-prestadores-de-servicos-25102019> Acessado em 27/01/2021.

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. Uberização e trabalho autônomo. In *Revista LTr*. 83-10/1166. São Paulo: LTr, ano 83, n. 10, outubro de 2019.

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

GASPAR, Danilo Gonçalves. *Subordinação potencial: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica*. São Paulo: LTr, 2016.

GASPAR, Danilo Gonçalves. *Da subordinação jurídica clássica à subordinação jurídica uberizada*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2021.

KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020. Disponível ainda em: <https://openaccess.blucher.com.br/article-details/08-22301>. Acessado em 10/12/2020.

KELLER, Werner. *Direito do trabalho e novas tecnologias*. São Paulo: Almedina, 2020.

KÖHLER, Júlio Guilherme. Indústria 4.0 e o trabalho decente. In KLEIN, Alvaro; DOMBKOVITSCH, Luciana; TOSS, Luciane; CASTRO, Ramiro Crochemore. *Muito além do algoritmo: o direito do trabalho do séc. XXI*. Belo Horizonte: AGETRA: RTM, 2021.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes. *Direito do trabalho*. 4ª ed. Coimbra: Almedina, 2014. ISBN 978-972-40-5795-8

LIMA, Maria da Paz Campos. *Carta de Lisboa: A uberização e os desafios sociais e laborais*. Publicado no portal da internet “Carta Maior”. Disponível em: <https://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/Cartas-do-Mundo/Carta-de-Lisboa-A-Uberizacao-e-os-desafios-laborais-e-sociais/45/44618>. Acessado em 04/04/2020.

LOPES, Inez; BRITO, Maurício Ferreira. A proteção ambiental trabalhista de entregadores de aplicativo: estudo de direito comparado. In *Revista de Direito da Universidade de Brasília - UnB*. Programa de Pós-Graduação em Direito. Vol. 4, N. 2 (maio/ago. 2020) – Brasília, DF: Universidade de Brasília, Faculdade de Direito.

LUDOVICO, Giuseppe. Novas tecnologias e saúde e segurança do trabalhador. In LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (Coord). *Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil*. 1ª ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

MANNRICH, Nelson. In Prefácio de: PRATA, Maurício Rodrigues. *Uberização das relações de trabalho: trabalho sob demanda via aplicativos, impactos da pandemia da COVID-19*. Curitiba: Juruá, 2021, p. 13.

MANUS, Pedro Paulo de Teixeira. *Direito do trabalho*. 14ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira; BOTTO, Ruth Olivier Moreira Manus. Os desafios para a garantia de trabalho digno nas relações de trabalho na era digital. In DELGADO, Gabriela Neves (Coord.). *Direito fundamental ao trabalho digno no século XXI: desafios e ressignificações para as relações de trabalho da era digital*. v. 3. 1ª ed. São Paulo: LTr, 2020.

MARANHÃO, Ney; SALVINO, Thiago Amaral Costa. Digitalização e mundo do trabalho: análise do relatório do grupo de especialistas de alto nível sobre o impacto da transformação

digital nos mercados de trabalho da União Europeia. In ALMEIDA, Victor Hugo de; FONSECA, Maria Hemília; CARDOSO, Jair Aparecido; NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves (Org.). *Seminário Internacional de Pesquisa (Re)pensando o Trabalho Contemporâneo: Avanços e retrocessos no contexto do trabalho*, 29-30 de agosto, 2019, Ribeirão Preto, São Paulo, Brasil – Franca: UNESP- FCHS, 2019. v. 3.

MARQUES, Rafael da Silva. *Aplicativo de transporte – relação de emprego: decisão 374 da Corte de Cassação, Sala Social, França*. Publicado na revista eletrônica Revisão Trabalhista: Brasil. 2020. Disponível em: <https://revisaotrabalhista.net.br/2020/08/05/aplicativo-de-transporte-relacao-de-emprego-decisao-374-da-corte-de-cassacao-sala-social-franca/> Acessado em 15/01/2021.

MARTINS, Murilo; ALMEIDA, Victor Hugo de. A precarização dos direitos trabalhistas no modelo laboral da uber. In FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Org.). *Infoproletários e a Uberização do Trabalho: Direito e Justiça em um novo horizonte de possibilidades*. São Paulo: LTr, 2019.

MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 7ª ed. Coimbra; Edições Almedina, 2015.

MENEZES CORDEIRO, António. *Manual de Direito do Trabalho*. Coimbra; Edições Almedina, 1991.

MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. UBER: Da ficção à realidade. Considerações iniciais sobre a natureza de suas atividades e da relação jurídica que mantém com passageiros e motoristas. In FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (Org.). *Infoproletários e a Uberização do Trabalho: Direito e Justiça em um novo horizonte de possibilidades*. São Paulo: LTr, 2019.

MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. *Aplicativos e direito do trabalho: a era dos dados controlados por algoritmos*. São Paulo: Editora JusPodivm, 2021.

MOLINA, André Araújo. *Os direitos fundamentais na pós-modernidade: o futuro do direito e do processo do trabalho*. 1ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

MORAES. Paulo Douglas Almeida de. UBER no Transporte Rodoviário de Cargas: a morte de dois milhões de empregos ou a chance de acabar com a fraude legislada no setor. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende (Org.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: A intermediação da mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Pasulo: LTr, 2017.

MORAES, Sandro Glasenapp. Tecnologia, relações de trabalho e seguridade social: o financiamento da previdência social no contexto da 4ª revolução industrial. In SARLET, Ingo Wolfgang; BARBOSA, Jeferson Ferreira; LEAL, Augusto Antônio Fontanive; SIQUEIRA, Andressa de Bittencourt (Org.). *Direitos fundamentais: os desafios da igualdade e da tecnologia num mundo em transformação*. Porto Alegre, RS: Editora Fundação Fênix, 2020.

MOREIRA, Teresa Coelho. *Direito do Trabalho na Era Digital*. Coimbra: Almedina, 2021.

NAHAS, Thereza Christina. Qualificação do vínculo e subordinação. In LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando Fita; NAHAS, Thereza Christina (Coord). *Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil*. 1ª ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luis. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. Disponível em: [https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET\\_WEB-compressed.pdf](https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf). Acessado em 16/12/2020.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Crise do emprego: os impactos das mudanças dos novos modos de produzir. *Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal da Bahia*. Salvador, n. 12, 2005.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *(Re)pensando o princípio da proteção na contemporaneidade*. São Paulo: LTr, 2009.

PINHEIRO, Paulo Sousa. *O direito do trabalho ao longo da história*. Porto; Revista de Ciências Empresariais e Jurídicas, n. 8, 2006.

PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009.

PORTO, Éderson Garin; SILVA, Paula Jaeger da. Estudo comparativo da tributação sobre os diferentes regimes de trabalho do motorista de aplicativo: Ensaio sobre como a legislação trabalhista é capaz de prejudicar uma sociedade. *Repertório de Jurisprudência IOB*. 2ª quinzena de maio de 2019. N. 10/2019. v. II.

PRATA, Maurício Rodrigues. *Uberização das relações de trabalho: trabalho sob demanda via aplicativos, impactos da pandemia da COVID-19*. Curitiba: Juruá, 2021, p. 230.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. *Tratado de direito do trabalho: parte I – Dogmática Geral*. 4ª ed. Coimbra: Almedina, 2015.

REALE, Miguel. *Teoria tridimensional do direito*. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 1994.

REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Delmaestro. Aplicativos de Transporte e Plataforma de Controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende (Org.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: A intermediação da mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Pasulo: LTr, 2017.

RODRIGUES, Maurício Pallotta. *Contratação na multidão e a subordinação algorítmica*. São Paulo: Editora Mizuno, 2021.

RODRIGUES, Priscila Lauande. *Direito do trabalho 4.0: as relações de trabalho na quarta revolução tecnológica*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

ROMITA, Arion Sayão. *A subordinação no contrato de trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de direito do trabalho*. 4ª ed. Curitiba: Juruá, 1991.

SCHWAB, Klaus. *A quarta revolução industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016. ISBN 978-85-7283-978-5.

SEIXAS, Margarida. A “*locatio conductio operarum*” na gênese do contrato de serviço salariado no código de Seabra: Notas para a pré-história do direito do trabalho. In: *O Sistema Contratual Romano: De Roma ao Direito Atual*. Ed. Especial da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Coordenação Prof. Doutor Jorge Miranda. Lisboa: Coimbra Editora, 2010.

SIGNES, Adrián Todolí. *El impacto de la "uber economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo*. IUS Labor, Barcelona, v. 3, 2015. Tradução própria. Disponível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2705538](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705538). Acesso em 25/01/2021.

SIGNES, Adrián Todolí. O mercado de trabalho no século XXI: *on-demandeconomy, crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. Tradução de Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende (Org.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: A intermediação da mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017.

SILVA, Antônio Álvares da. *Flexibilização nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Curso de Direito do Trabalho: Teoria Geral do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2011, v. I, parte I.

STANDING, Guy. *O precariado: a nova classe perigosa*. Tradução de Cristina Antunes. 1. ed.; 5. reimp. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2019.

STEFANO, Valerio De. *Platform work and the employment relationship – a global overview*. Publicado no sítio eletrônico Regulating for Globalization, em 31/03/2021. Disponível em: <http://regulatingforglobalization.com/2021/03/31/platform-work-and-the-employment-relationship-a-global-overview/> Acessado em 01/07/2021.

SUNDARARAJAN, Arun. *Economia Compartilhada*. O fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. Tradução de André Botelho. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2018.

SUPIOT, Alain. *Crítica ao direito do trabalho*. Tradução de Antônio Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

SUPIOT, Alain (Coord). *Relatório Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa*. Associação de Estudos Laborais. Coleção Perspectivas Laborais, vol. 1. Coimbra: Coimbra Editora, 2003.

SUPIOT, Alain. *E se refundarmos a legislação trabalhista?*. Publicado no sítio eletrônico Le Monde – Diplomatic Brasil, em 04/10/2017. Disponível em: <https://diplomatie.org.br/reforma-trabalhista-na-franca-e-se-refundarmos-a-legislacao/> Acessado em 30/06/2021.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. 18ª ed. São Paulo: LTr, 1999, v. I.

TELÉSFORO, Rachel Lopes. *Uber: inovação disruptiva e ciclos re intervenção regulatória*. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2017.

VEIGA, António Jorge Martins da Motta. *Lições de direito do trabalho*. 8ª ed., Lisboa: Universidade Lusíada, 2000.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

ZIPPERER, André Gonçalves. *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do séc. XXI*. São Paulo: LTr, 2019.

#### RELATÓRIOS, LEIS, DECISÕES JUDICIAIS E NOTÍCIAS CITADOS

BRASIL. LEI 13.640/2018. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/113640.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/113640.htm). Acessada em 04/04/2020. Acessada em 10/01/2022.

BRASIL. PODER LEGISLATIVO. PROJETO DE LEI n. 3748/2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/675940-proposta-cria-regime-de-trabalho-sob-demanda-para-aplicativos-de-servicos/> Acessado em 30/10/2021.

BRASIL. PODER LEGISLATIVO. PROJETO DE LEI n. 4172/2020. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2259942> Acessado em 30/10/2021.

BRASIL. LEI 14.297/2022. Disponível em: <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/1347917146/lei-14297-22> Acessada em 10/01/2022.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ADC 66/DF, Relatora Ministra Cármen Lúcia, Julgada 21/12/2020. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=755365380> Acessada em 23/11/2021.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL - SFF. ADI 5625/DF, Relator Ministro Edson Fachin. Julgada em 28/10/2021. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5094239> Acessada em 23/11/2021.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ARE 791932/DF, Relator Ministro Alexandre de Moraes, Data de Publicação DJE 06/03/2019. Disponível em: <https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/311628967/repercussao-geral-no-recurso-extraordinario-com-agravo-rg-are-791932-df-distrito-federal/inteiro-teor-311628976>, Acessado em 14/12/2020.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ADPF 324/DF, Relator Ministro Roberto Barroso, Data de Publicação DJE 06/09/2019. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584> Acessado em 14/12/2020.

BRASIL. SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA. Decisão acerca de conflito de competência que entendeu que os motoristas de aplicativos não são empregados: Disponível em: [https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1857953&num\\_registro=201900799520&data=20190904&formato=PDF](https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1857953&num_registro=201900799520&data=20190904&formato=PDF). Acessado em 15/01/2021.

BRASIL. UBER x MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. PRIMEIRA DECISÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000123&digitoTst=89&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0038&submit=Consultar>. Acessado em 04/04/2020.

BRASIL. UBER x MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SEGUNDA DECISÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10575&digitoTst=88&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0003&submit=Consultar> Acessado em 20/01/2021.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Sentença do processo n. RTOrd 0011359-34.2016.5.03.0112. Disponível em: <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011359-34.2016.5.03.0112/2>. Acessado em 12/02/2021.

BRASIL. UBER x MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. ACÓRDÃO DO TRT DA 2ª REGIÃO. Proc. 1000311-84.2018.5.02.0026. Disponível em: <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/792545936/10003118420185020026-sp/inteiro-teor-792545965>. Acessado em 11/02/2021.

BRASIL. TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Sessão Telepresencial da 4ª Turma ocorrida em 02/03/2021. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=SYdccBLg1BI&t=629s>. Acessado em 16/03/2021.

BRASIL. TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Recurso de Revista n. RR-100353-02.2017.5.01.0066 Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar>

[&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar](#) Acessado em 17/12/2021.

ESPAÑA. Disposición 7840 de 12/05/2021. Estende aos riders/repartidores o estatuto do traballador do país. Disponível em: <https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/12/pdfs/BOE-A-2021-7840.pdf> Acessado em 15/06/2021.

ESPAÑA. SUPREMO TRIBUNAL ESPAÑOL. Sentença de unificação de doutrina n. 805/2020. Disponível em: <https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2020/10/Riders-Glovo-RCUD-4746.19-PLENO-23.09.20-SR-MOLINS-GLOVO.pdf> Acessado em 15/01/2021.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. DECISÃO DA SUPREMA CORTE DA CALIFÓRNIA. Disponível em: <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/2018/s222732.html>. Acessado em 04/04/2020.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. LEGISLAÇÃO DO ESTADO DA CALIFÓRNIA. EUA. Teste “ABC”. Disponível em: [https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billCompareClient.xhtml?bill\\_id=201920200AB5](https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billCompareClient.xhtml?bill_id=201920200AB5) Acessado em 04/04/2020.

FRANÇA. CORTE DE CASSAÇÃO DA FRANÇA. Decisão n. 374 de 2020. Caso de motorista da Uber. Disponível em: [https://www.courdecassation.fr/jurisprudence\\_2/chambre\\_sociale\\_576/374\\_4\\_44522.html](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/374_4_44522.html) Acessado em 15/01/2021.

FRANÇA. ASSEMBLÉE NATIONALE. Projeto de Lei de orientação das mobilidades. Texto adotado em 17.09.2019. Disponível em: <https://assemblee-nationale.fr/15/ta/ta0331.asp> Acessado em 01/11/2021.

ITÁLIA. Senato Della República. *Statistiche sull’attività legislativa XVII Legislatura (dal 15 marzo 2013)*, Roma, 2014. Disponível em: <http://www.senato.it/leg/17/BTG/Schede/Statistiche/Leggi/DDLLeggiApprovate.html> Acessado em 02/04/2020.

ITÁLIA. TRIBUNAL DE TURIM. DECISÃO 26/2019. Disponível em: <https://knowledge.leglobal.org/italy-new-ruling-on-the-gig-economy-foodoras-riders-cannot-be-qualified-as-independent-contractors/> e <https://ichinobrugnatelli.it/en/2019/02/foodora-riders-comment-by-atty-marco-paoletti-on-the-judgment-of-the-court-of-appeal-of-turin/> Acessados em 23/03/2021.

ITÁLIA. *Carta dos direitos fundamentais do trabalho digital no contexto urbano*. Disponível em: <http://www.bollettinoadapt.it/carta-dei-diritti-fondamentali-dei-lavoratori-digitali-nel-contesto-urbano/> Acessado em 24/06/2021.

ITÁLIA. Lei 128, de 02/11/2019. Disponível em: <http://www.bollettinoadapt.it/bollettino-ordinario/11-novembre-2019-n-40/> Acessado em 27/06/2021.

ITÁLIA. CORTE DE CASSAÇÃO. Sentencia 1663, de 24/01/2020. Disponível em: <https://www.lavorodirittieuropa.it/sentenze/sentenze-lavori-atipici/414-corte-di-cassazione-sentenza-1663-del-24-1-2020> Acessado em 27/06/2021.

ITÁLIA. Lei do Trabalho Agile. Disponível em: <https://www.cliclavoro.gov.it/Normative/Legge-22-maggio-2017-n81.pdf> Acessado em 27/06/2021.

ITÁLIA. TRIBUNALE DI MILANO. *Procedimento cautelare iscritto al n. 16612/2015*, Milano, 2015. Disponível em: <http://247.libero.it/focus/46245164/1/la-nostra-guerra-contro-uber-e-gli-abusivi-in-generale-non-contro-gli-ncc-parlano-i-tassisti/> Acessado em 02/04/2020.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. Relatório *World Employment and Social Outlook: Trends 2019*. Disponível em [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_670542.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf). Acessado em 17/12/2021.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. Relatório *As plataformas digitais e o futuro do trabalho. Promover o trabalho digno no mundo digital*. Disponível em: <https://www.sgeconomia.gov.pt/noticias/oit-relatorio-as-plataformas-digitais-e-o-futuro-do-trabalho-promover-o-trabalho-digno-no-mundo-digital-span-classnovo-novospan.aspx> Acessado em 18/01/2021.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. Relatório *World Employment and Social Outlook 2021: O papel das plataformas digitais de trabalho na transformação do mundo do trabalho*. Disponível em: [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS\\_771749/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--pt/index.htm) Acessado em 25/02/2021.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Las Normas de la OIT y la Covid-19*. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_739939.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf) Acessado em 16/06/2021.

OIT – Organização Internacional do Trabalho, OXFORD UNIVERSITY. Projeto *Fair Work*. Disponível em: <https://fair.work/en/fw/homepage/> Acessado em 30/06/2021.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. Documento 27: *Trabalho de plataforma e relação de emprego*. Disponível em: [https://www-ilo-org.translate.goog/global/publications/working-papers/WCMS\\_777866/lang--en/index.htm?\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=pt&\\_x\\_tr\\_hl=pt-BR&\\_x\\_tr\\_pto=ajax,se,elem,sc](https://www-ilo-org.translate.goog/global/publications/working-papers/WCMS_777866/lang--en/index.htm?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=pt&_x_tr_hl=pt-BR&_x_tr_pto=ajax,se,elem,sc) Acessado em 01/07/2021.

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE declara novo coronavírus pandemia, ONU News. Saúde, 11 de março de 2020. Disponível em <https://news.un.org/pt/story/2020/03/1706881> Acessado em 16/06/2021.

ONU. Agenda 2030. Objetivo n. 8. Disponível em: <https://unric.org/pt/objetivo-8-trabalho-digno-e-crescimento-economico/> Acessado em 30/10/2021.

PARLAMENTO EUROPEU. *Agenda europeia para economia colaborativa*. Resolução do Parlamento Europeu de 15 de junho de 2017. Disponível em: [http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0271+0+DOC+XML+V\(\)/PT](http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0271+0+DOC+XML+V()/PT) Acessado em 20/07/2020.

PORTUGAL. Proc. 7730/15.OT8LSB. ANTRAL x Uber. Disponível em: <https://s3.observador.pt/wp-content/uploads/2015/04/decisao-comarca-de-lisboa-uber.pdf>. Acessada em 04/04/2020.

PORTUGAL. Judiciário entende que decisão do Proc. 7730/15.OT8LSB não se aplica à Uber e Cabify de Portugal. Disponível em: <http://www.dn.pt/potrugal/interior/tribunal-diz-que-cabify-nao-e-servico-de-taxi-e-anula-multa-9324650.html> Acessado em 04/04/2020.

PORTUGAL. Lei do TVDE n. 45/2018. Disponível em: <https://dre.pt/home/-/dre/115991688/details/maximized> . Acessado em 04/04/2020.

PORTUGAL. Livro Verde sobre o futuro do trabalho. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBQAAAB%2bLCAAAAAAABAAzNLQwMQMAqSscTAUAAAA%3d> Acessado em 30/10/2021.

PORTUGAL. Trabalhos para elaboração do LIVRO VERDE SOBRE O FUTURO DO TRABALHO EM PORTUGAL. Disponível em: <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/noticia?i=governo-apresenta-base-do-livro-verde-sobre-o-futuro-do-trabalho-aos-parceiros-sociais> Acessado em 18/01/2021.

REINO UNIDO. Acórdão da Corte de Apelação que considerou os *riders* trabalhadores autônomos. Disponível em: <https://www.ilawnetwork.com/wp-content/uploads/2020/12/CO8102018-R-IWUGB-v-Deliveroo-05122018-APPROVED-004.pdf> Acessado em 28/06/2021.

REINO UNIDO. SUPREMA CORTE DO REINO UNIDO. Decisão final e definitiva no caso Uber. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/dl/suprema-corte-britanica-reconhece.pdf> Acessado em 23/02/2021.

REINO UNIDO. TRIBUNAL DE APELAÇÃO DO REINO UNIDO. Decisão no caso Uber. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2018/12/19/justica-reafirma-vinculo-trabalhista-entre-uber-e-motoristas-no-reino-unido.ghtml> Acessada em 04/04/2020.

UNIÃO EUROPEIA. LIVRO VERDE DA COMUNIDADE EUROPEIA DE 2006. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52007AE0805&from=PT> . Acessado em 17/12/2020.

UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça. Processo n. C-434/2015. Asociación Profesional Elite Taxi contra Uber Systems Spain, SL, 20 dezembro 2017. Disponível em: <http://cúria.europa.eu/juris/document/document.jsf?text&docid=198047&pageIndex=0&doclang=pt&mode=1st&dir&occ=first&part=1&cid=854178> Acesso em 04/04/2020.

UNIÃO EUROPEIA. RELATÓRIO. *Trabalhar para um futuro melhor*. Documento disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_677383.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_677383.pdf) Acessado em 20/07/2020.

UNIÃO EUROPEIA. RELATÓRIO. *Grupo de especialistas de alto nível sobre os impactos da transformação digital no mercado de trabalho na União Europeia*. Disponível em:

<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/high-level-expert-group-impact-digital-transformation-eu-labour-markets> . Acessado em 20/07/2020.

UNIÃO EUROPEIA. *DIRECTIVE OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL on improving working conditions in platform work*. (Proposta de diretiva legislativa sobre a melhoria das condições de trabalho por plataformas na União Europeia publicada em 09/12/2021). Disponível em: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/698839/EPRS\\_BRI\(2021\)698839\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/698839/EPRS_BRI(2021)698839_EN.pdf) Acessado em 18/12/2021.

Entrevista com o Diretor-Geral da OIT – Organização Internacional do Trabalho, Guy Ryder, publicada em 08/05/2021. Disponível em: <https://eco.sapo.pt/entrevista/regulacao-do-trabalho-nas-plataformas-digitais-nao-pode-ser-resolvida-a-nivel-nacional-diz-diretor-geral-da-oit/> Acessada em 01/07/2021.

Notícia acerca da disputa entre o Estado e as operadoras de plataformas digitais sobre o enquadramento dos motoristas de aplicativos no Estado da Califórnia, EUA. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/08/uber-diz-que-pode-fechar-na-california-apos-justica-determinar-registro-de-motoristas.shtml> Acessado em 18/01/2021.

Notícia sobre a votação da chamada “Proposta 22” no referendo do Estado da Califórnia. EUA. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/11/uber-tem-vitoria-importante-na-california-para-evitar-contratacao-de-motoristas.shtml> Acessado em 18/01/2021.

Notícia sobre o acordo social em Espanha, ocorrido em 11/03/2021, acerca da consideração dos entregadores/*riders* como assalariados. Disponível em: <https://baylos.blogspot.com/2021/03/el-acuerdo-social-sobre-la-ley-riders.html> Acessada em 15/03/2021.

Notícia sobre a decisão da empresa Uber do Reino Unido em passar a conceder a seus motoristas, a partir de 16/03/2021, direitos até então não reconhecidos, como férias, remuneração mínima e aposentadoria. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-56427579> Acessado em 15/03/2021.

Notícia sobre debate de nova regulamentação para os trabalhadores de plataformas na Espanha. Disponível em: [https://www.vozpopuli.com/economia\\_y\\_finanzas/ley-rider-mileuristas-uber-glovo.html](https://www.vozpopuli.com/economia_y_finanzas/ley-rider-mileuristas-uber-glovo.html) Acessada em 15/06/2021.

Notícia sobre protesto dos repartidores diante da nova regulamentação para os trabalhadores de plataformas na Espanha. Disponível em: [https://www.antena3.com/noticias/sociedad/centenares-repartidores-concentran-frente-congreso-varias-ciudades-protestar-ley-rider\\_2021052760af6c73fcfa810001dfbb65.html](https://www.antena3.com/noticias/sociedad/centenares-repartidores-concentran-frente-congreso-varias-ciudades-protestar-ley-rider_2021052760af6c73fcfa810001dfbb65.html) Acessada em 15/06/2021.

Notícia sobre o aumento vertiginoso de cadastro de entregadores em aplicativos no início da pandemia. *Revista Exame*, 18 de abril de 2020. Disponível em: <https://exame.com/negocios/coronavirus-leva-mais-entregadores-e-gorjetas-aos-apps-de-delivery/> Acessado em 16/06/2021.

Notícia. REINO UNIDO. Caso DELIVEROO. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/2021/06/24/pro/entregadores-da-deliveroo-sao-autonomos-decide-tribunal/?gfetch=2021%2F06%2F24%2FPRO%2Fentregadores-da-deliveroo-sao-autonomos-decide-tribunal%2F> Acessado em 04/07/2021.

Notícia de Pesquisa IBOPE BRASIL com trabalhadores de aplicativos. Disponível em: <https://exame.com/negocios/pesquisa-indica-que-entregadores-nao-querem-carteira-assinada-sera/> Acessado em 27/10/2021.

Notícia. Audiência Pública na Câmara dos Deputados do Congresso do Brasil sobre o trabalho em plataformas digitais. Proposta da ANAMATRA de consolidação dos projetos de lei em tramitação. Disponível em: [https://www.anamatra.org.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=31615:trabalhadores-por-plataformas-digitais-anamatra-defende-regulacao-de-condicoes-minimas-de-trabalho&catid=2&Itemid=182](https://www.anamatra.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=31615:trabalhadores-por-plataformas-digitais-anamatra-defende-regulacao-de-condicoes-minimas-de-trabalho&catid=2&Itemid=182) Acessado em 24/11/2021.

Notícia de sessão de julgamento suspensa após dois dos três Ministros da 3ª Turma do TST terem reconhecido vinculação empregatícia entre motorista e a plataforma/empresa UBER. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/minhas-financas/colgado-do-tst-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-uber-e-motorista/> Acessado em 17/12/2021.

Notícia de discussões em audiência pública no Parlamento brasileiro acerca da proteção aos trabalhadores de plataformas. Disponível em: <https://www.tudocelular.com/mercado/noticias/n182447/uber-ifood-frente-99-motoristas-nao-querem-clt.html> Acessada em 20/12/2021.