



REVISTA ELETRÔNICA

DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO

Ano IX | nº 13 | Maio 2021

REVISTA ELETRÔNICA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA BAHIA

Ano IX, número 13, maio de 2021

PRESIDENTE: Desembargadora Dalila Nascimento Andrade

VICE-PRESIDENTE: Desembargador Jéferson Alves Silva Muricy

CORREGEDOR REGIONAL: Desembargador Alcino Barbosa de Felizola Soares

VICE-CORREGEDORA REGIONAL: Desembargadora Luíza Aparecida Oliveira Lomba

DIRETOR DA ESCOLA JUDICIAL: Desembargador Jéferson Alves Silva Muricy

CONSELHO EDITORIAL:

Ministros: Cláudio Mascarenhas Brandão e Luiz Philippe Vieira de Mello Filho

Desembargador: Edilton Meireles de Oliveira Santos

Juizes: José Augusto Rodrigues Pinto (aposentado), Danilo Gonçalves Gaspar, Aloísio Cristovam dos Santos Júnior, Luciano Martinez, Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho, Guilherme Guimarães Ludwig, Sílvia Isabelle Ribeiro Teixeira do Vale, Clarissa Nilo de Magaldi, Monique Fernandes Santos Matos e Murilo Carvalho Sampaio Oliveira

Editor Gerente: Juiz Murilo Carvalho Sampaio Oliveira

Organização: Lucila Borges Smarcevscki

Editoração: Carlos Adroaldo Santiago Lima

Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia / Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Escola Judicial. - Ano 1, n. 1 (dez. 2012-).- Salvador, 2012-

Ano 9, n. 13, maio 2021 (online). Acesso:

<http://escolajudicial.trt5.jus.br/revista-eletronica-edicao-Atual>

Semestral

Título anterior: Revista Eletrônica da Escola Judicial do TRT5.

ISSN 2317-9155

1. Direito do trabalho. 2. Processo trabalhista. 3. Jurisprudência trabalhista – Brasil. 4. Justiça do Trabalho - Brasil. I. Brasil. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região)

CDU 34:331(81)(05)

REVISTA ELETRÔNICA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA
BAHIA

Ano IX, número 13, maio 2021

APRESENTAÇÃO

Esta 13ª edição revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região é a segunda edição com temática exclusiva na história das revistas eletrônicas deste Tribunal e aborda um tema do presente e futuro das relações de trabalho: as plataformas digitais e suas relações de trabalho.

Este número lança um olhar sobre o atual panorama de avanços tecnológicos e suas repercussões no mundo do trabalho com vistas à necessidade de resguardar o trabalhador e ao reconhecimento do valor social e ético do trabalho.

Reúne doze artigos de professores nacionais e estrangeiros e também um poema, todos articulados pela temática tecnológica cuja abordagem, sob variadas perspectivas, enfrenta as questões emergentes dessas novas formas de organização, gestão e exploração do trabalho.

Assim, convocamos o leitor a refletir sobre caminhos que harmonizem a inovação e o desenvolvimento tecnológico com a proteção social do trabalho e o respeito à dignidade humana.

Salvador, 20 de abril de 2021

Dalila Nascimento Andrade
Desembargadora Presidente do TRT5

Jéferson Alves Silva Muricy
Desembargador Diretor da EJUD5

Andréa Presas Rocha Juíza
Coordenadora Acadêmica

INTRODUÇÃO

No trágico ano pandêmico de 2020, a Escola Judicial do TRT5 instalou o Grupo de Estudos Novas Tecnologias e seus Impactos no Direito do Trabalho que, após dois encontros presenciais, passou a reunir-se virtualmente para, por meios de aproximação tecnológica, discutir as questões de tecnologia e seus impactos no mundo laboral. Ao final, foram sete os momentos de debates com participação de magistrados, servidores, advogados, pesquisadores e estudantes, sempre precedidos leituras a fim de se conformar como real e legítimo espaço de estudo, pesquisa e reflexão.

As reflexões trataram da Quarta Revolução Industrial, Economia Digital, Uberização, Algoritmos, Plataformas Digitais e o modo e as condições trabalho nestes novos arranjos empresariais, destacando-se a discussão sobre uma nova ideia de subordinação como “disruptiva” segundo o magistrado e pesquisador Fausto Gaia ou mesmo a noção de “controle por programação” do pesquisador e procurador do trabalho Rodrigo Carelli, ambos autores de textos desta revista com esses temas e ideias. Foi nesse ambiente e contexto teórico que se justificou a demanda por uma revista exclusivamente dedicada a essa temática. Além disso, foi também estímulo para que alguns dos estudos ali discutidos surgissem como “artigos científicos”, como o texto apresentado por Érica Leal e Tácio Santos sobre liberdade de trabalho e suas ilusões.

Estes doze artigos apresentam uma perspectiva crítica sobre o tema das plataformas digitais e as relações de trabalho, inclusive com desenvolvimento de conceitos e tipologias como constante do texto da Desembargadora Sayonara Grillo em conjunto com Rodrigo Carelli e Murilo Oliveira. No particular, merece destaque a colaboração internacional dos professores portugueses João Leal Amado e Teresa Coelho Moreira com um distinto texto sobre uma plataforma de entregas. Muito interessante é análise da conduta processual de uma plataforma naquilo que a Desembargadora Adriana Sena e a pesquisadora Ana Leme chamam de “Litigância Manipulativa da Jurisprudência”.

No âmbito interdisciplinar, cabe frisar o debate sociológico apresentado pela professora Ludmila Abílio sobre as questões brasileiras da precariedade social, do discurso de empreendedorismo e do modelo uberizado, além do debate sobre narrativas de autonomia e subordinação feitos no texto de Ana Cardoso et al. A pesquisa empírica de Viviane de Castro sobre subordinação e uberização é bastante rica diante de outras abordagens superficiais sobre o tema de liberdade de trabalho em plataformas. Também encontramos a contribuição de Hillary Inácio sobre a precariedade social que alcança o trabalho em plataformas.

Ao final, a conclusão poética questiona:

*“ Entre o input e o output
Da jornada (con)corrida
Um preço vil
De zero a um
A entrega é de si....”*

Érica Sakaki Leal

Coordenadora do Grupo de Estudos Novas Tecnologias da Ejud5

Murilo Carvalho Sampaio Oliveira

Coordenador do Grupo de Estudos Novas Tecnologias da Ejud5

Sumário

Artigos

Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado <i>Ludmila Costhek Abilio</i>	7
Novas tecnologias e o trabalho 4.0: a face cruel e precária da nova era digital <i>Hillary Christine Piedade Inácio</i>	25
Da ilusão de liberdade ao trabalho sem fim: o auge da informalidade no trabalho via plataforma digital da uber <i>Érica Ribeiro Sakaki Leal</i> <i>Tácio da Cruz Souza Santos</i>	40
Dualidade do trabalho por intermédio de plataformas tecnológicas de transporte: precarização ou empreendedorismo? <i>Camila Miranda de Moraes</i> <i>Fausto Siqueira Gaia</i> <i>Raimundo Dias de Oliveira Neto</i>	59
Plataformas digitais de trabalho e perspectivas para o juslaboralismo: as dificuldades a serem superadas e seus benefícios <i>Paula Landim Nazaré</i>	77
Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho <i>Murilo Carvalho Sampaio Oliveira</i> <i>Rodrigo de Lacerda Carelli</i> <i>Sayonara Grillo</i>	92
A glovo, os riders/entregadores e o supremo tribunal de espanha: another brick in the wall? <i>João Leal Amado</i> <i>Teresa Coelho Moreira</i>	114

O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência <i>Ana Claudia Moreira Cardoso</i> <i>Karen Artur</i> <i>Murilo Carvalho Sampaio Oliveira</i>	138
O caso uber e o controle por programação: de carona para o século XIX <i>Rodrigo de Lacerda Carelli</i>	177
Quem lhe dava ordens? A interpretação do conceito de subordinação jurídica diante das fronteiras porosas da uberização do trabalho <i>Viviane Vidigal de Castro</i>	208
Litigância manipulativa da jurisprudência e plataformas digitais de transporte: levantando o véu do procedimento conciliatório estratégico <i>Adriana Goulart de Sena Orsini</i> <i>Ana Carolina Reis Paes Leme</i>	238

Verve Literária

Li(UBER)dade <i>Érica Sakaki</i>	265
---	-----

**UBERIZAÇÃO: DO EMPREENDEDORISMO PARA O AUTOGERENCIAMENTO
SUBORDINADO
UBERIZATION: FROM ENTREPRENEURSHIP TO SUBORDINATED SELF-
MANAGEMENT**

Ludmila Costhek Abílio¹

Resumo: A definição de uberização do trabalho se refere a uma nova forma de gestão, organização e controle, compreendida como uma tendência que atravessa o mundo do trabalho globalmente. São analisados os principais elementos da uberização, em especial: a transformação do trabalhador em trabalhador just-in-time; o crowdsourcing; a transformação do trabalho em trabalho amador e as novas formas de controle automatizadas que possibilitam pensar na definição de gerenciamento algorítmico do trabalho. Faz-se uma crítica ao uso da noção de empreendedor para o trabalhador uberizado, propondo-se seu deslocamento para a definição de autogerente subordinado. O artigo apresenta os resultados de pesquisa empírica com motofretistas entre 2014 e 2019, analisando a uberização a partir da própria experiência dos trabalhadores. Também é feita, a partir do uso de dados secundários, uma análise comparativa com o trabalho dos bike boys, uma ocupação tipicamente juvenil, negra e periférica, que já nasce uberizada.

Palavras Chave: Crowdwork, bike boys, empreendedorismo, motoboys, motofretistas, trabalho de plataforma, uberização.

Abstract: The definition of uberization refers to a new form of labor management, organization and control, that can be understood as a global trend in the world of work. The main elements of uberization are analysed, in particular the transformation of workers into just-in-time workers; the definition of crowdsourcing; the transformation of work into amateur work; and the new forms of automated control that make possible the definition of an algorithmic management. The use of the notion of entrepreneurship for the uberized work is criticized, being proposed its displacement to the definition of subordinated self-management. The article presents the results of an empirical research with motorcycle couriers made between 2014 and 2019. It is also presented a comparative analysis, based on the use of secondary data, with the work of bike boys, a typically youthful, black and peripheral occupation, which is born as a result of uberization.

¹ Pesquisadora do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT/ IE-UNICAMP). Os resultados apresentados são frutos da pesquisa ‘A nova classe média vai ao paraíso?’, financiada pela FAPESP-Brasil entre 2012 e 2015; da pesquisa ‘Da nova classe média aos novos pobres?’, financiada pela CAPES-Brasil, desde 2017 e da pesquisa Informalidade no Brasil Contemporâneo: Projeto Reconexão Periferias, financiada pela Fundação Perseu Abramo entre 2018 e 2019.

Keywords: Crowdwork, bike boys, entrepreneurship, motorcycle couriers, platform work, uberisation.

Introdução

Neste artigo, analisa-se a uberização como uma tendência de reorganização do trabalho, que traz novas formas de controle, gerenciamento e subordinação. Tem-se como objetivo central a construção de uma definição que contribua para a compreensão de um fenômeno novo, que se faz no entrecruzamento de diversos processos que envolvem as transformações no papel do Estado; novas formas de gerenciamento propiciadas pelo desenvolvimento tecnológico que hoje culmina no que pode ser denominado gerenciamento algorítmico; além de modos de subjetivação que hoje vêm sendo associados ao empreendedorismo. O artigo apresenta resultado de pesquisa empírica sobre o trabalho dos motofretistas – mais conhecidos como motoboys – na cidade de São Paulo, realizada nos últimos cinco anos. Nesse período foi possível verificar em ato a uberização do trabalho dessa categoria. O artigo também se estrutura em uma análise comparativa entre essa pesquisa e a realizada pela Associação Brasileira do Setor de Bicicletas (Aliança bike, 2019) sobre o trabalho dos ciclistas entregadores por aplicativo, mais conhecidos como bike boys. Tal comparação permite aprofundar a compreensão sobre a definição de uberização, ao mesmo tempo que objetiva analisar a criação de uma ocupação tipicamente juvenil, que surge a partir da própria atuação das empresas-aplicativo (termo cunhado em Abílio, 2017), em um contexto de crise econômica e alta taxa de desemprego juvenil. Portanto, enfocando o trabalho de motoboys, – uma ocupação que envolve o trabalho de jovens e adultos em São Paulo – e o trabalho tipicamente juvenil – que já nasce uberizado – desempenhado por bike boys na cidade de São Paulo, são analisados processos de uberização que evidenciam como empresas se apropriam de forma produtiva e organizada de modos de vida e da vulnerabilidade social, ao mesmo tempo que monopolizam os setores econômicos onde atuam.

1) Elementos centrais da uberização

Apesar da visibilidade dada pela multidão de motoristas Uber no Brasil – mais de 600 mil, e no mundo mais de 3 milhões (Uber) --, a uberização não se inicia com a atuação dessa empresa, muito menos se restringe a ela. É preciso, portanto, compreendê-la histórica e processualmente, no contexto da flexibilização do trabalho e de décadas de políticas neoliberais que envolvem novas formas de organização do trabalho, eliminação de direitos do trabalho, integração de mercados, liberação de fluxos financeiros e de investimento (Chesnais, 1996; Harvey 2008), além de novos modos de subjetivação (Dejours, 1999; Laval e Dardot, 2016).

A definição de uberização do trabalho se refere a uma nova forma de gestão, organização e controle do trabalho que se afirma como tendência global no mundo do trabalho (Abílio, 2017 e 2018a). As plataformas digitais têm sido globalmente reconhecidas como vetores de novas formas de organização do trabalho; estabelecem-se diferentes definições sobre diferentes tipos de relações de trabalho mediados por plataformas e seus impactos econômicos (Huws, Spencer, Syrdal, Holts, 2018; Pesole, Bracanti, Macias, Biagi, Vázquez, 2018; De Stefano, 2016; Slee, 2017; Van Doorn, 2017).

O primeiro argumento central que estrutura a presente análise é que a uberização do trabalho resulta de processos globais em curso há décadas e que envolvem transformações no controle, gerenciamento e organização do trabalho. Desse modo as plataformas são reconhecidas como um resultado, ao mesmo tempo que materializam um novo estágio desse processo. O elemento central catalisado pelas plataformas são as novas formas de dispersar o trabalho sem perder o controle sobre ele. Essa possibilidade já era evidente nas cadeias produtivas globais e suas enormes redes de subcontratação (Bernardo, 2004; Bonacichi e Appelbaum, 2000; Klein, 2002). Entretanto, a dispersão/centralização agora se concretiza em uma multidão de trabalhadores subordinados a uma única empresa. Tal processo atualmente consolida o trabalhador como um autogerente-subordinado que já não é contratado, mas se engaja no trabalho via a adesão às plataformas.

Nessa condição de quem adere e não mais é contratado, o trabalhador uberizado encontra-se inteiramente desprovido de garantias, direitos ou segurança associados ao trabalho; arca com riscos e custos de sua atividade; está disponível ao trabalho e é recrutado e remunerado sob novas lógicas. Assim, a uberização conta com um gerenciamento de si que, entretanto, é subordinado e controlado por novos meios, que hoje operam pela automatização em dimensões gigantescas de extração e processamento de dados; estão em jogo novas formas de gerenciamento, controle e vigilância do trabalho, por meio das programações algorítmicas. Portanto, o desenvolvimento tecnológico em seu atual estágio traz uma mudança qualitativa à gestão do trabalho (Zuboff, 2018): trata-se da possibilidade tecnológica de um mapeamento pleno do processo de trabalho, do processamento de dados em enorme escala e do gerenciamento combinado e simultâneo de múltiplas informações que possibilitam pensar em termos de um *gerenciamento algorítmico* do trabalho.

As empresas-aplicativo vêm se apresentando como mediadoras entre oferta e procura, negando a subordinação e vínculos empregatícios nessa intermediação. Parte de seu discurso se assenta em um retorno aos pilares do liberalismo: teríamos então agentes econômicos independentes que se encontram no mercado e exercem livremente suas potencialidades, o que levaria a um equilíbrio geral entre oferta e procura e à promoção do bem-estar geral. Ao mesmo tempo que se

legitimam por discursos do desenvolvimento sustentável, da economia de acesso, da promoção de um mundo melhor, vêm monopolizando e reestruturando profundamente diferentes setores econômicos (Slee, 2017, Sundararajan, 2016). Por meio da definição de gerenciamento algorítmico defende-se aqui que a empresa-aplicativo em realidade é muito mais do que uma mediadora; a questão é que a subordinação e o controle sobre o trabalho são mais difíceis de reconhecer e mapear. Elementos centrais para tal reconhecimento: 1) é a empresa que define para o consumidor o valor do serviço que o trabalhador oferece, assim como quanto o trabalhador recebe e, não menos importante, 2) a empresa detém total controle sobre a distribuição do trabalho, assim como sobre a determinação e utilização das regras que definem essa distribuição.

A uberização traz um tipo de utilização da força de trabalho que conta com a disponibilidade do trabalhador mas o utiliza apenas quando necessário, de forma automatizada e controlada. A empresa-aplicativo detém o controle e a possibilidade de mapear e gerenciar a oferta de trabalho e sua demanda, a qual também está mediada pelo aplicativo e subordinada a ele. Como dito, o trabalhador está disponível, mas não tem qualquer possibilidade de negociação ou influência na determinação da distribuição de seu próprio trabalho nem sobre o valor do mesmo. As próprias regras sobre a distribuição do trabalho, bonificações, determinação do valor do trabalho e suas variações não são claras ou pré-definidas. Atualmente, o termo gamificação, derivado do inglês *game*, vem sendo utilizado para nomear lógicas da gestão do mundo do trabalho (Scholz, 2013). Esse é um termo que expressa a operacionalidade de regras cambiantes que tornam o engajamento no trabalho arriscado e sem garantias. A produtividade é estimulada e conquistada por meio de regras que se apresentam como desafios para o trabalhador, que envolvem premiações e, principalmente, a incerteza de se alcançar o resultado perseguido.

Esse tipo de utilização da força de trabalho pode ser compreendido como a consolidação do trabalhador como um *trabalhador just-in-time* (Abílio, 2017, 2018a e 2019; De Stefano, 2016). Ser just-in-time significa que são transferidos ao trabalhador custos e riscos da atividade; que este está desprovido de direitos associados ao trabalho, enfrentando também a total ausência de garantias sobre sua carga de trabalho e sua remuneração. Nada está garantido. Ou seja, o trabalhador encontra-se à disposição da empresa, sem ter qualquer clareza ou controle sobre a forma como seu trabalho é disponibilizado e remunerado.

O termo cunhado por De Stefano (2016), *work on demand*, contribui para a presente análise. Como demonstram os entrevistados, ao iniciar sua jornada de trabalho, o motoboy não tem qualquer garantia sobre quanto de trabalho/remuneração terá recebido até o final do dia, entretanto está todo o tempo disponível ao trabalho; ou seja, opera aí uma mudança na distinção entre o que é e o que não é tempo de trabalho. O motorista da Uber pode passar doze horas conectado ao aplicativo, inteiramente disponível ao trabalho, à espera de corridas; mas sua remuneração

corresponde apenas à corrida que efetua, independentemente do tempo em que ficou conectado ao aplicativo (Machado,2019). A incerteza é parte de seu cotidiano, passa a ser incorporada no gerenciamento de si, traduzindo-se em diferentes estratégias pessoais para a garantia da própria remuneração.

Outro aspecto central da uberização: as empresas não podem demitir, pois não contratam. Mas podem desligar o trabalhador da plataforma. O desligamento pode se dar por uma ampla gama de motivos, os quais nem sempre estão pré-estabelecidos ou esclarecidos para o trabalhador. No site da Uber, por exemplo, explica-se que o trabalhador poderá ser desativado se tiver uma taxa de aceitação de corridas menor do que a “taxa de referência da cidade”, ou seja, negar corridas pode acarretar seu desligamento. O mesmo ocorre com o cancelamento, ou seja, o trabalhador tem restringida a liberdade de realizar ou não a corrida. Dentre outros motivos elencados para o desligamento figura também a média de avaliação baixa, ou seja, se a multidão de consumidores-vigilantes avaliar o motorista abaixo da média da cidade, ele poderá ser desligado (Uber).

As avaliações realizadas pelos usuários também são dados que alimentam o controle e o gerenciamento do processo de trabalho. Possibilitam um ranqueamento dos trabalhadores, elemento que será utilizado como critério automatizado na distribuição do trabalho e em determinações da remuneração. Além da informação que produz sobre cada trabalhador, o universo das avaliações é um fator essencial da uberização, pois estabelece – de forma ilocalizável e com regras informalmente definidas – um padrão de qualidade do trabalho que deverá ser seguido pelo trabalhador, ou seja, é um controle que permeia informal e onipresentemente sua atividade. É preciso ainda ressaltar que, ao mesmo tempo que opera como controle, o fluxo de avaliações também funciona como um meio de certificação do trabalho, estabelecendo para o consumidor relações de confiança que não passam mais pelas esferas públicas de certificação do trabalho e das empresas.

Essas certificações informais operam não só do lado do consumo: também se fazem nas mudanças da identidade do trabalhador, que adere a um trabalho que por vezes nem tem um estatuto claro de trabalho, em um vínculo informal com empresas que promovem uma batalha gigantesca e bem sucedida para operar acima das regulações estatais do trabalho, das tributações, da fiscalização, entre outras disputas em ato. O motorista da Uber, por exemplo, não tem uma identidade profissional como a do taxista, que passou por certificações públicas que lhe conferem o estatuto de taxista. O motorista da Uber é um *trabalhador amador* que aderiu a uma atividade informal, sem regulamentações, à qual praticamente qualquer um pode aderir; não há licenças limitadas, não há determinação sobre o tamanho do contingente de trabalhadores. A qualidade de seu trabalho será certificada pelo mundo das avaliações; seu reconhecimento profissional, se é que se pode

denominá-lo assim, virá informalmente de seu sucesso em permanecer naquela atividade ao longo do tempo e de seus ranqueamentos.

Assim, "trabalho amador" (Dujarier, 2009; Abílio, 2014; Van Doorn, 2017) é um bom termo para nomear a perda de formas publicamente estabelecidas do trabalho. Trabalhadores dos mais diversos perfis socioeconômicos engajam-se em atividades que não têm um estatuto profissional definível, mas que podem ser fonte de rendimento, de redução de custos ou mesmo de exercício de sua criatividade.

O termo crowdsourcing (Howe, 2008) embasa diferentes definições que se referem ao trabalho por plataforma, à gig economy, à uberização. Ao cunhá-lo em 2008, o jornalista Jeff Howe deixou evidente que o outsourcing, ou seja, as terceirizações, teriam chegado ao seu novo estágio: o da transferência de trabalho, custos e responsabilidades não mais para as empresas em redes de subcontratação, mas para a multidão de usuários-trabalhadores. Atualmente, essa transferência de trabalho está explícita em diversas plataformas digitais que contam com a adesão da multidão de usuários-trabalhadores e da multidão de usuários-consumidores.

O crowdsourcing e o trabalho amador são elementos centrais e entrelaçados desse processo de informalização do trabalho. A uberização conta permanentemente com o engajamento, as estratégias e o autogerenciamento subordinado dos próprios trabalhadores. Em meio a uma concorrência crescente e gigantesca, sem qualquer limite estabelecido, que se consolida em uma multidão de pessoas trabalhando para uma única empresa, os trabalhadores têm de encontrar permanentemente modos de se destacarem e se manterem naquela atividade. Será preciso estratégias para enfrentar a concorrência e garantir sua própria reprodução, o que envolve arcar com maiores custos para tornar seu trabalho mais atrativo/reconhecido, abrir mão de ganhos, estender o tempo de trabalho e intensificá-lo, como será discutido no item resultados.

2) **Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado**

No contexto de flexibilização do trabalho, implementação de políticas neoliberais e aumento do desemprego, a definição de empreendedorismo vem adquirindo novos usos e significados políticos. Da figura do empresário-agente inovador schumpeteriano, que rompe com padrões da produção, sendo portador não só de criatividade, ousadia, ideias e disposição para assumir riscos, mas também de capital para tal ação (Schumpeter, 1985), o empreendedorismo assume na atualidade usos diversos que se referem de forma obscurecedora aos processos de informalização do trabalho e transferência de riscos para o trabalhador, o qual segue subordinado como trabalhador, mas passa a ser apresentado como empreendedor. Fundamentalmente, trata-se de um embaralhamento entre a figura do trabalhador e a do empresário. Essa indistinção opera de forma poderosa, por exemplo, no discurso da empresa Uber, que convoca o motorista a ser “seu

próprio chefe”. O empreendedorismo torna-se genericamente sinônimo de assumir riscos da própria atividade. Opera aí um importante deslocamento do desemprego enquanto questão social para uma atribuição ao indivíduo da responsabilização por sua sobrevivência em um contexto de incerteza e precariedade. No que concerne à uberização, vê-se que tal discurso empreendedor é veículo para o obscurecimento das relações entre capital e trabalho, na medida em que trabalhadores aparecem como “chefes de si mesmos”, ou seja, desaparece a relação de subordinação, aparece uma multidão de empreendedores de si próprios.

Laval e Dardot abrem uma trilha para a compreensão do empreendedorismo de si pelo que definem como novos modos de subjetivação (Laval & Dardot, 2016), fabricados por uma racionalidade neoliberal que culmina na formação do que os autores denominam “sujeito empresarial”, “sujeito neoliberal” ou, simplesmente, “*neossujeito*” (Laval & Dardot, 2016: 327 [grifo dos autores]). Para os autores, trata-se de novas formas de conduta, nas quais o sujeito se conduz “realmente como uma entidade em competição e que, por isso, deve maximizar seus resultados, expondo-se a riscos e assumindo inteira responsabilidade por eventuais fracassos” (Laval & Dardot, 2016: 328). Dessa perspectiva:

há uma substituição do “contrato salarial por uma relação contratual entre ‘empresas de si mesmo’. Desse ponto de vista, o uso da palavra ‘empresa’ não é uma simples metáfora, porque toda a atividade do indivíduo é concebida como um processo de *valorização do eu* (...) A noção de ‘empresa de si mesmo’ supõe uma ‘integração da vida pessoal e profissional’, uma gestão familiar do portfólio de atividades, uma mudança da relação com o tempo, que não é mais determinada pelo contrato salarial, mas por projetos que são levados a cabo com diversos empregadores. (Laval & Dardot, 2016: 335-6 [grifo dos autores])

Ao compreender-se a uberização como um novo meio de controle, gestão e organização do trabalho, propõe-se a passagem da figura do empreendedor de si para a do trabalhador gerente de si subordinado. Não se trata de uma disputa de termos, mas de conectar mais fortemente os modos de subjetivação às formas de subordinação e gerenciamento do trabalho. Pondo menos as fichas no processo de “valorização do eu”, como definem Laval e Dardot, passa-se a jogar luz sobre as estratégias pessoais de sobrevivência que são incorporadas na própria gestão do trabalho. Trata-se, portanto, de uma crítica à definição de modos de subjetivação que se fariam pelo reconhecimento do próprio sujeito enquanto “empresa de si”: o deslocamento para o autogerenciamento subordinado deixa mais evidente que o que está em jogo é a terceirização de parte do gerenciamento do trabalho para o próprio trabalhador, um gerenciamento subordinado. Suas estratégias de sobrevivência, sua administração do próprio tempo, seu conhecimento são apropriados privadamente como fatores da execução de seu trabalho e de sua produtividade.

Esse deslocamento também traz uma perspectiva crítica que se estabelece a partir da periferia. A grande novidade da *racionalidade neoliberal* definida pelos autores pode também ser compreendida como uma generalização de características, permanentemente invisibilizadas nas estruturantes, da vida de trabalhadores e trabalhadoras da periferia (perspectiva aprofundada em Abílio, 2018b).

MÉTODO

O projeto de pesquisa intitulado “A nova classe média vai ao paraíso?” foi realizado na Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo (FEA-USP), entre 2012 e 2015, financiado pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP). A pesquisa tinha como objetivo verificar as condições de trabalho de segmentos que se enquadravam na definição de “classe c” ou “nova classe média” (denominação oficial do governo), buscando-se relacionar a melhora na estruturação do mercado de trabalho com novos processos de flexibilização e precarização. Delimitou-se o objetivo de verificar empiricamente as condições e transformações do trabalho dos motofretistas na cidade de São Paulo. Para tanto, em 2014 foram aplicados 50 questionários semiabertos com motofretistas na cidade de São Paulo, além da realização de cinco entrevistas em profundidade baseadas no método de estudo de trajetórias de vida (Revel, 1998).

Em 2019, foram realizadas mais cinco entrevistas em profundidade com motofretistas orientadas pelo método de estudo de trajetórias de vida (Revel, 1998), no âmbito do projeto de pesquisa “Informalidade no Brasil Contemporâneo”. Este integrava o projeto maior, intitulado “Reconexão Periferias”, sendo sediado e financiado pela Fundação Perseu Abramo durante aquele ano. A pesquisa sobre informalidade, coordenada pela presente autora, tinha como objetivo traçar um panorama da informalidade no Brasil a partir do estudo das trajetórias e experiências dos trabalhadores investigados. Envolveu 18 pesquisadores de diferentes universidades, sendo realizadas 32 entrevistas em profundidade com trabalhadores informais de diferentes setores e regiões do país.

Já a análise comparativa dos motoboys com os bike boys baseia-se no uso de dados secundários disponibilizados on-line no Relatório “Perfil dos entregadores ciclistas de app” (Aliança Bike, 2019). A pesquisa, realizada pela Associação Brasileira do Setor de Bicycles em São Paulo, consistiu na aplicação de 270 questionários fechados em diferentes regiões da cidade de São Paulo, tendo como objetivo traçar o perfil socioeconômico dos bike boys nessa cidade.

Participantes

Em 2014, foram aplicados 50 questionários semiestruturados com motoboys. Buscou-se uma escolha aleatória dos entrevistados, que eram abordados nos seus pontos de descanso em

diferentes bairros de São Paulo. Em 2014 foram realizadas cinco entrevistas em profundidade com motofretistas que haviam respondido o questionário e se disposto a dar entrevistas, sendo quatro homens e uma mulher. Em 2019 foram realizadas cinco entrevistas em profundidade com motoboys, todos homens, de diferentes regiões do país. As entrevistas que são citadas neste artigo foram feitas com trabalhadores homens da cidade de São Paulo, os quais foram acessados por meio dos aplicativos e se dispuseram a dar entrevistas.

Considerações éticas

Para a pesquisa realizada em 2014, houve a aprovação da coordenação de pós graduação da Faculdade de Economia da Universidade de São Paulo. Todos os entrevistados foram formalmente informados da origem, usos e objetivos da pesquisa e consentiram no uso dos dados, desde que mantido seu anonimato; no caso das entrevistas em profundidade, os entrevistados autorizaram o registro em áudio e a transcrição das análises, além de consentirem na divulgação dos dados, desde que preservado seu anonimato.

As entrevistas realizadas em 2019 foram parte do projeto desenvolvido na Fundação Perseu Abramo. O roteiro foi aprovado pelo comitê de ética da Fundação; os cinco entrevistados assinaram termos de consentimento, aceitando participar voluntariamente do estudo, autorizando o registro em áudio e a divulgação dos dados com preservação de sua identidade.

Instrumentos e Análises

O questionário aplicado em 2014 com 50 motoboys teve como objetivo verificar faixa etária, escolaridade, rendimento pessoal e familiar, duração da jornada de trabalho, condições de trabalho, trajetória ocupacional e percepções políticas. As questões sobre o perfil socioeconômico eram fechadas e as que verificavam condições de trabalho e percepções políticas eram abertas.

As dez entrevistas em profundidade feitas entre 2014 e 2019 basearam-se no método de estudo de trajetória de vida (Revel, 1998). Os objetivos que as guiaram foram: mapeamento da trajetória ocupacional; investigação das condições de trabalho de motofretista e mudanças e permanências ao longo do tempo; investigação das percepções do trabalhador sobre suas condições e formas de controle de seu trabalho. A duração das entrevistas variou entre 55 e 192 minutos.

RESULTADOS

1. Os elementos da uberização vistos em ato

A pesquisa com os motofretistas possibilitou ver o processo de uberização do trabalho em ato. Em 2014, a pesquisa ainda não tratava diretamente do tema da uberização, mas das condições de trabalho dos motofretistas. O trabalho realizado naquele ano e então em 2019 possibilitou

constatar a profunda mudança na organização de seu trabalho, o rebaixamento do valor de sua remuneração, além da alteração no perfil do trabalhador.

Como resultado dos 50 questionários aplicados em 2014, constatou-se que 32% dos motofretistas tinham menos de 30 anos e os outros 68% estavam distribuídos entre 30 e 60 anos de idade. Quanto à jornada de trabalho, 90% trabalhavam mais do que oito horas por dia, 50% ultrapassam as dez horas e 20 % trabalhavam usualmente entre 13 e 16 horas por dia como motoboys. Com relação à remuneração, havia uma variação significativa: sua remuneração variava de R\$500 a R\$4500 da seguinte forma: 30% tinham remuneração entre R\$ 500 e R\$ 1.500; 40% tinham remuneração entre R\$1300 e 2000; 20%, entre R\$ 2500 e 3000; 10%, acima de R\$3000.

Quando a pesquisa com motoboys foi iniciada em 2014, os aplicativos de entrega ainda eram uma novidade; a maioria dos entrevistados trabalhava para empresas terceirizadas de entrega ou diretamente empregados por pequenos estabelecimentos. Mesmo sendo formalizados em empresas terceirizadas, a maioria já tinha uma espécie de remuneração por peça: 80% dos entrevistados ganhavam um valor fixo – o piso salarial definido para a categoria – mais um valor por cada entrega realizada. Os questionários e as entrevistas em profundidade demonstravam que antes da entrada dos aplicativos já era comum a dedicação a diferentes trabalhos. Uma das entrevistas em profundidade em 2014 foi realizada com uma motogirl de 35 anos que trabalhava em torno de 18 horas por dia, combinando o emprego formal em uma terceirizada de motoboys durante o dia com o trabalho informal para uma pizzaria à noite. Com a entrada dos aplicativos, além de trabalhadora formalizada e informal ao mesmo tempo, essa profissional também se formalizou como microempresária individual (MEI), passando a inserir entregas por aplicativo ao longo de sua jornada.

Os dados sobre o trabalho dos motofretistas são escassos e pouco confiáveis. No que se refere à uberização em geral, de trabalhadores de diversos setores, não só o de entregas, dados recentes do Instituto Locomotiva indicam que cinco aplicativos juntos se tornaram os maiores “empregadores” do país, dispendo da força de trabalho de aproximadamente 5 milhões de trabalhadores (Estadão, 2019).

As entrevistas em profundidade realizadas em 2014 e 2019 evidenciam que a opção pelos aplicativos se dá majoritariamente por uma tentativa de eliminação da mediação das empresas terceirizadas. Há alguns anos, essa eliminação garantia maiores ganhos para o trabalhador e mais autonomia no gerenciamento de seu trabalho. Entretanto, o crescimento da adesão dos trabalhadores aos aplicativos torna a concorrência um fator permanente de degradação das condições de trabalho e da remuneração dos trabalhadores uberizados. Soma-se a isso a entrada de novos aplicativos, que, apesar de aumentarem a oferta de trabalho, têm como estratégia – para enfrentar a concorrência em seu setor – o rebaixamento do valor da hora de trabalho dos motofretistas. Apesar de terem algum

poder de decisão – em relação ao local de trabalho, horário de trabalho, duração da jornada, adesão a mais de um aplicativo –, eles se veem em condições cada vez mais difíceis para a manutenção de seu rendimento. Isso na prática se traduz em extensão de seu tempo de trabalho.

Em 2019 entrevistamos Mauro², 39 anos, branco, motoboy há 15 anos. A relação de trabalho de Mauro com os aplicativos evidencia muito das complicações de tornar-se um autônomo uberizado. Explica que a maioria das empresas terceirizadas não conseguiu se manter na concorrência com as empresas-aplicativo, identificando um processo de monopolização ou cartelização que possibilita um rebaixamento do valor de sua força de trabalho. Para esse profissional, inicialmente o trabalho por aplicativo possibilitou um aumento significativo em seu rendimento; com o aumento da concorrência entre os motoboys e entre as empresas-aplicativo, somados à crise econômica, o trabalho de Mauro vai se tornando cada vez mais difícil. Precisa estender cada vez mais sua jornada de trabalho e mesmo assim não consegue garantir a remuneração que tinha anteriormente:

Você vai até achar estranho de eu falar só Loggi, hoje eles conquistaram o mercado, tanto que você tem que trabalhar até meia-noite, a carga horária aumentou... antigamente você tinha meta, eu particularmente e vários amigos meus, tinha meta de R\$300 por dia... 'Eu vou fazer, tipo, até as 6h, no máximo até 7h'... você conseguia... hoje não. É o que a gente fala, o cara quando não tem família, é solteiro, é diferente, ele trabalha até a hora que ele quiser, então hoje a Loggi está praticamente obrigando você ficar até meia-noite, 11 horas, na rua.

A narrativa de Mauro evidencia elementos centrais da uberização. O autogerenciamento do trabalhador envolve a determinação de metas econômicas para si. Ou seja, o trabalhador não define quantas horas vai trabalhar, mas quanto precisa ganhar por dia. Entretanto, a distribuição do trabalho está nas mãos da empresa; ele não só não tem garantias como não há previsibilidade sobre sua carga de trabalho. A definição da meta para si envolverá lidar permanentemente com a incerteza e estabelecer estratégias subordinadas às dinâmicas gerenciadas pela empresa-aplicativo: como mudar o horário de trabalho, estender o tempo de trabalho, buscar outros locais na cidade.

Por meio de bonificações e desafios, em uma lógica que leva a definição de gamificação do trabalho (Scholz, 2013), a empresa aplica instrumentos que colocam o trabalhador para trabalhar mais. Quando chove, por exemplo, o trabalho do motoboy se torna ainda mais arriscado: nesse caso o autogerenciamento inclui colocar na balança a relação entre riscos e remuneração, o que, para o lado da empresa pode significar menor oferta de motoboys. Nesses períodos a empresa oferece aumento do valor da hora de trabalho, entretanto, um aumento que, também ele, nunca está garantido e se apresenta como premiação. Seguindo com Mauro:

2 Nome fictício para garantir a preservação da identidade do entrevistado.

se o tempo estiver chuvoso, igual hoje de manhã, eles mandam mensagem 9 horas:das 10h até as 13h, fazendo 8 pedidos delivery você ganha mais R\$50. Se você não fizer você não ganha o bônus.

Não há clareza sobre como as regras e critérios de distribuição funcionam. O trabalhador vive disponível ao trabalho, sem saber como opera seu próprio recrutamento. Reconhece as estratégias da empresa para intensificar seu trabalho e colocá-lo para trabalhar, mas não tem clareza de como as regras funcionam. Trabalhando em um contexto de total incerteza, considera que é parte da programação da empresa a oferta de uma bonificação que não será possível alcançar:

Eu, você e outro motoboy estamos trabalhando lá, são 8 pedidos para conseguir o bônus. Eu e você fizemos 7, o outro motoboy fez 4. Para quem eles vão jogar a entrega? Para o outro motoboy.

Mauro se diz cansado, estressado. Vê que parte de sua jornada vai se tornando cada vez menos remunerada, ou seja, parte de suas horas são dedicadas à busca pelo trabalho e não mais para realização de entregas. Isso envolve um cotidiano difícil entre os motoboys, que vivem generalizadamente essa situação, ao mesmo tempo que competem entre si.

Antes tinha muita entrega, não tinha tanto stress, não era tão nervoso, hoje em dia você cansa mais andando de moto, gastando sem ganhar nada do que trabalhando. Por isso que eu falo, nesse último ano agora, pelo amor de Deus, o stress, nervoso, cansaço, as dores físicas nas costas, mental, piorou, porque você está andando mais de moto do que fazendo serviço, porque você tem que ficar rodando.

2. A ‘juvenilização’ como sinônimo de precarização

Acompanhando o trabalho dos motoboys vê-se uma mudança na constituição de sua identidade profissional, que reflete as transformações na forma de organização desse trabalho. A profissão de motoboy não se constitui como atividade passageira: a permanência nessa atividade requer conhecimento sobre a cidade, estratégias pessoais que organizem o trabalho visando melhor remuneração, enfrentamento cotidiano das discriminações associadas à figura do motoqueiro de baixa qualificação e rendimento, estabelecimento de relações de confiança com clientes – o que possibilita o motoboy eliminar a mediação das empresas e ter remuneração integral sobre o serviço prestado. Os trabalhadores têm uma identidade profissional que se forma no espaço da rua, nas relações entre si que se fazem entre uma entrega e outra pela cidade.

As novas formas de organização produzidas pelas empresas-aplicativo vêm reconfigurando essa profissão, o perfil dos profissionais, sua remuneração, suas condições de trabalho. O que estamos acompanhando no campo de forma ainda incipiente é a transformação de um trabalho

profissional em trabalho amador, e, com ela, uma ampliação da proporção de jovens que se tornam motoboys. A entrada dos aplicativos IFood, Rappi, UberEats está mudando a oferta de trabalho e o perfil de trabalhadores. Por um lado, estabelecimentos que não trabalhavam com delivery – mercados, restaurantes de pequeno porte, sorveteria, entre outros – passam a fazê-lo (as empresas-aplicativo também operam novas formas de controle sobre esses estabelecimentos, o que demanda futuras pesquisas). Por outro, potencializado pelo contexto da crise econômica, há um crescimento da oferta: trabalhadores desempregados ou em ocupações precárias tornam-se motoboys. O acesso ao trabalho que agora se faz não pela seleção de uma contratação mas pela fácil adesão ao aplicativo propicia uma relação amadora com o trabalho, vivenciado como mais uma tentativa precária e instável de garantir a própria sobrevivência. Portanto, trabalhadores que não conhecem a cidade e são dependentes do GPS, que não têm a moto em condições apropriadas, que não têm o saber-fazer de dirigir sem colocar sua própria vida em risco, aderem aos aplicativos, tornando-se motoboys de forma amadora e passageira, em um novo tipo de relação com esse trabalho.

Mauro evidencia como as empresas-aplicativo criam instrumentos que precarizam ainda mais o trabalho e possibilitam sua transformação em amador, o que também se traduz no aumento do número de jovens na entrega por motofrete. Conta com indignação sobre o programa Loggi Start, que tem um formato muito semelhante ao dos estágios. Para ser motoboy para a empresa Loggi é preciso que o motofretista esteja regularizado junto ao departamento de trânsito, com moto branca de menos de cinco anos e com placa vermelha, e seja MEI (microempreendedor individual). Isso requer uma série de custos para o trabalhador. O programa Loggi Start permite que o trabalhador que não esteja regularizado se cadastre no aplicativo, a regra é que ele pode trabalhar para a plataforma por até um ano. Para tanto, recebe um valor menor por sua hora de trabalho. A descrição de Mauro mostra uma mudança na própria figura profissional do trabalhador e em sua relação com o trabalho.:

Porque funciona assim, eles têm um ano para se regularizar, a pessoa não vai se regularizar, ela vai ganhar dinheiro, e fora a escravidão que ela faz, é um absurdo... que nem, esse galpão aí pega e entrega para esses caras fazerem de R\$38, para você ganhar dinheiro, meu, você vai rodar muito, é 15, 20 pacotes, é muito serviço para ganhar R\$38. Então eu olho para os caras e falo: vocês são doidos. [Passa um motoboy Loggi Start] Olha aí, tudo cheio, Loggi Start que passa, é humilhação que eles estão fazendo, os caras vêm com mercadoria tudo para o lado de fora, é pedir para ser assaltado, eu não faço isso.

Para além do aumento da concorrência entre motoboys, as empresas-aplicativo também criaram uma nova categoria de trabalho de entrega, a dos bike boys. Atualmente já são mais de 30 mil ciclistas trabalhando por aplicativos na cidade de São Paulo (Estadão, 2019).

Esses trabalhadores são predominantemente jovens e aderem a uma atividade extremamente precária e mal remunerada. Na pesquisa realizada com 270 bikeboys (Aliança Bike, 2019), 75% dos entrevistados tinham até 22 anos. 57% dos entrevistados afirmaram que trabalham de segunda a domingo, sendo que apenas 25% trabalham até 8 horas por dia. 75% dos entrevistados trabalham até 12 horas por dia, sendo que 30% pedalam mais do que 50km por dia. Em média, esses trabalhadores recebem R\$936 por mês. No relatório da pesquisa, define-se o “ciclista de aplicativo (típico)”:

Ele é brasileiro, homem, negro, entre 18 e 22 anos de idade e com ensino médio completo, que estava desempregado e agora trabalha todos os dias da semana, de 9 a 10 horas por dia e tem ganho médio mensal de R\$ 992 (Aliança Bike, 2019 : 06).

A faixa etária dos bike boys corresponde à atual faixa mais afetada pelo desemprego e subutilização da força de trabalho: em 2019, 41,8% da população entre 18 e 24 anos encontrava-se desempregada ou subutilizada (PNAD *apud* G1, 2019). 60% dos bike boys entrevistados afirmam que aderiram a essa ocupação porque estavam desempregados (Aliança Bike, 2019). Reportagens feitas com eles mostram que saem da periferia para os centros financeiros, de serviços e consumo da cidade de São Paulo, fazendo predominantemente entregas de comida. A demanda por esse tipo de entrega tem horários definidos: os períodos do almoço e do jantar. Por viverem distantes do local de trabalho, terem baixa remuneração e dependerem de sua própria força física para a realização do trabalho, esses jovens passam o dia perambulando, dormindo e repondo as energias pelas ruas da cidade à espera da próxima entrega (Machado, 2019).

As empresas-aplicativo estimulam o trabalho por longas jornadas e baixa remuneração, por enquanto sem limites legais estabelecidos. A empresa-aplicativo Ifood, por exemplo, criou uma bonificação de R\$190 para os bike boys que permanecessem **12 horas** ininterruptas conectados ao aplicativo, trabalhando em torno de um determinado shopping da cidade (Machado, 2019). Como explica a reportagem:

Nesse caso, o entregador pode perder o bônus diário caso fique offline, recuse alguma corrida ou se distancie do ponto sem nenhum pedido nas mãos – ou seja, ele precisa ficar imóvel e aceitar todas as corridas, independentemente de horário ou distância. (Machado, 2019)

DISCUSSÃO E CONCLUSÃO

A comparação entre motoboys e bike boys evidencia como a uberização é um processo de informalização do trabalho que o organiza de uma nova forma e ao mesmo tempo se apropria produtivamente de diferentes aspectos socioeconômicos, que são informalmente incorporados na própria gestão. A atual condição dos motoboys deixa clara a monopolização promovida pelas empresas-aplicativo, o que possibilita que estas reorganizem o trabalho, alterem o perfil e a identidade profissional dos trabalhadores e rebaixem o valor de sua força de trabalho. Motoboys

veem hoje sua profissão ser profundamente transformada, subordinada a novas formas de controle, novas formas de remuneração e de distribuição do trabalho.

Oferecendo o mesmo serviço que os motoboys, mas por meio da utilização de um instrumento de trabalho de menor custo e que demanda o uso permanente da força física, os bike boys surgem no espaço urbano, em um trabalho tipicamente juvenil, periférico e negro. Seu trabalho torna-se emblemático da crise econômica e de como esta afeta de modo mais contundente esse segmento da população. As empresas apropriam-se dessa vulnerabilidade social de forma organizada e produtiva, convertendo esses jovens em trabalhadores *just-in-time*, passando a dispor de sua força de trabalho em condições de extrema precariedade. Não se trata, portanto, apenas de alternativa ao desemprego: trata-se de novos instrumentos da subordinação e exploração do trabalho.

Tratou-se aqui da uberização como uma nova forma de controle e gerenciamento do trabalho, apresentando-a como uma tendência de organização que elimina direitos e transforma trabalhadores em autogerentes subordinados, disponíveis ao trabalho, utilizados como trabalhadores *just-in-time*. No Brasil, os últimos anos foram marcados pela crise econômica e pelas mudanças de rumo do governo, acompanhados de um crescimento significativo do desemprego e do trabalho informal. Investigando-se o trabalho dos motoboys, foi possível acompanhar sua mobilização e engajamento, que na realidade são o que lhes permite garantir a sobrevivência material em um meio cada vez mais competitivo. Concorrem entre si, submetidos à empresas que vão monopolizando setores do mercado; criam suas próprias estratégias de sobrevivência, a qual envolve polivalência, intensificação do trabalho, extensão do tempo de trabalho e trabalho amador.

A transformação do trabalho em trabalho amador também pode ser compreendida pela expansão dessa atividade para os jovens. Tornar-se juvenil nesse caso significa ter condições ainda mais precárias, inseguras, insalubres e de valor rebaixado. Dos questionários aplicados com os motofretistas, um terço dos entrevistados tinha menos de 30 anos, o que mostrava a alta participação juvenil, mas não sua predominância. As empresas-aplicativo, além de estabelecerem novas formas de controle e gerenciamento, têm também promovido a expansão da participação juvenil, que se faz justamente pelo aprofundamento da precariedade do trabalho. Ainda, para os motoboys, cria-se a possibilidade de ser um entregador em “início de carreira”, para o qual não é exigida a formalização como motofretista, a qual, como dito, implica uma série de custos para o trabalhador, além de exigir uma moto fabricada há menos de cinco anos. Estar na categoria dos iniciantes, como deixa claro o nome “loggi start” também implica em menor remuneração, seu valor da hora de entrega é menor que o dos agora denominados “loggi prime”.

Já com os *bike boys* assistimos em ato à criação de uma categoria de trabalho tipicamente juvenil que mal existia antes da atuação das empresas-aplicativo. Esta expande o contingente de

entregadores, deixando também evidente a relação entre trabalho juvenil e precariedade. Esse tipo de entrega é de baixo custo para o trabalhador, requer a bicicleta – que pode também ser alugada por aplicativos que já têm linhas especiais para bike boys – e o uso da própria força física como principal insumo do trabalho. A entrega por bicicleta evidencia como uma mesma ocupação torna-se tipicamente juvenil quando aprofunda a precariedade de um trabalho que já era precário, até então só feito pelos motofretistas. Ao torná-lo de menor custo para o trabalhador, exigir praticamente nenhuma experiência, nenhuma regulação e um investimento baixo, as empresas-aplicativo acabam por estabelecer um nicho até então inexistente de uma ocupação que, por suas características, já nasce como uma ocupação tipicamente juvenil, negra e periférica.

Concluindo, a uberização foi aqui apresentada como um processo que tem sido bem sucedido em transformar o trabalhador em um trabalhador disponível ao trabalho, desprovido de direitos, que arca com custos e riscos e é remunerado na exata medida do que produz. De Stefano (2016) busca mapear o trabalho mediado por plataformas estabelecendo duas categorias que não são estanques: o *crowdwork* se refere aos trabalhos que são realizados online, o que significa que independem da localização geográfica de trabalhadores, plataformas e clientes (a Amazon Mechanical Turk, por exemplo) para ser executados; já o *work on demand* abarca trabalhos que são oferecidos online mas têm seu local de execução determinado (como o trabalho dos motoristas da Uber). Van Doorn (2017) utiliza o termo *platform labour*, como termo que abrange diferentes tipos de trabalho que são mediados digitalmente. Caminhando no mesmo sentido da presente análise, o autor reconhece a novidade promovida pelo crowdsourcing mas destaca o contexto das políticas neoliberais, pensando o *platform labour* como uma exacerbação da precariedade de trabalhadores de baixa qualificação e rendimento. Já o termo *gig economy*, comumente traduzido como ‘economia dos bicos’, hoje constitui uma espécie de guarda-chuva analítico para abarcar os diferentes tipos de trabalho e serviços que são subordinados às plataformas digitais, os quais, apesar de pequena participação nas economias europeias, vêm apresentando crescimento acelerado, costurados pela potente definição de *casual work* (Huws et al., 2018).

Assim como com o termo uberização, a busca por definições é complexa e sempre insuficiente, especialmente da perspectiva de um país latino-americano. É preciso atenção à estrutura precária e pouco regulada do mercado de trabalho, que precede a atuação das empresas-aplicativo, mas que pode ser alterada por elas. O maior desafio é estabelecer categorias de análise que deem conta da realidade de países do Sul. Por exemplo, o termo *gig economy*, ao nomear o surgimento de uma ‘economia dos bicos’ pode ser aplicado à realidade latino-americana sem maiores mediações? Em um mercado de trabalho como o brasileiro, a informalidade, a alta rotatividade e os trabalhos temporários são na realidade elementos estruturantes das relações de trabalho. Ou seja, o uso do termo *gig economy* incorre no erro de invisibilizar uma realidade como

a brasileira, colocando um excessivo peso nas plataformas digitais. É preciso estender as análises no tempo e no espaço para que se possam tirar conclusões mais genéricas sobre a uberização e as diferentes formas que assume, ainda, é preciso a produção de dados sobre os trabalhadores de plataforma da América Latina. Propôs-se aqui uma perspectiva segundo a qual o que está em jogo são modos de vida associados ao desenvolvimento periférico que passam a ser apropriados de forma produtiva, organizada e monopolística por empresas-aplicativo, sob novas lógicas.

Referências

- Abílio, L. (2014). *Sem maquiagem: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos*. São Paulo, Brasil: Boitempo
- Abílio, L. (2017) Uberização do trabalho: A subsunção real da viração, *Site Passapalavra/Blog da Boitempo*. Disponível em <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>
- Abílio, L. (2018a). Uberización: nuevas formas de control, organización y gestión del trabajo. In: CORTÉS, O; CONSTANZA, A. *Trabajo y subjetividad*. Bogota, Colômbia: Universidad Libre.
- Abílio, L. (2018b). Uberização e viração: mulheres periféricas no centro da acumulação capitalista. *Revista Margem esquerda*, São Paulo, Brasil: Boitempo, n.31, pp. 54-61.
- Abilio, L. (2019). Uberização: a era do nanaempreendedor de si? *Anais do 43º encontro da Anpocs*. Caxambu, Brasil: Anpocs.
- Aliança Bike. (2019). *Pesquisa de perfil de entregadores ciclistas de aplicativo*. São Paulo, Brasil: Aliança Bike.
- Bernardo, J. (2004). *Democracia totalitária: Teoria e prática da empresa soberana*. São Paulo, Brasil: Cortez.
- Bonacichi, E., & Appelbaum, R. (2000). *Behind the label: Inequality in Los Angeles apparel industry*. Londres, UK: University of California Press.
- Chesnais, F. (1996). *A mundialização do capital*. São Paulo, Brasil: Xamã.
- De Stefano, V. (2016). *The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"* (Conditions of Work and Employment Series, No. 71). Geneva, Suíça: ILO.
- Dejours, C. (1999). *A banalização da injustiça social*. Rio de Janeiro, Brasil: Editora FGV.
- Dujarier, M. (2009). *Le travail du consommateur*. Paris, France: La Découverte,
- Estadão (2019, abril, 28). *Apps como Uber e Ifood se tornam 'maior empregador' do Brasil*. Jornal Estado de São Paulo. São Paulo, Brasil: Grupo Estado,

G1. Globoeconomia. (2019, junho, 21). *Jovens são os mais afetados pela piora do mercado de trabalho e comprometem futuro da Previdência*. Rio de Janeiro, Brasil: Organizações Globo. Disponível em <https://glo.bo/2C15S5G>

Harvey, D. (2008). *O neoliberalismo: História e implicações*. São Paulo, Brasil: Loyola.

Howe, J. (2008). *Crowdsourcing: How the power of the crowd is driving the future of business*. New York, NY: Random House.

Huws, U., Spencer, N., Syrdal, D., & Holts, K. (2018). *Work in the European Gig Economy*. Brussels, Belgium: FEPS-Foundation for European Progressive Studies.

Klein, N. (2002). *Sem logo: A tirania das marcas em um planeta vendido*. São Paulo, Brasil: Record.

Laval, C., & Dardot, P. (2016). *A nova razão do mundo: Ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo, Brasil: Boitempo.

Machado, L. (2019). Dormir na rua e pedalar 12 horas por dia: A rotina dos entregadores por aplicativo. *BBC News Brasil*. 22.05.2019. Disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340>.

Pesole, A., Brancati, M.C, Macías, E., Biagi, F., & Vázquez, I., (2018). *Platform workers in Europe*. Vaduz, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Revel, J. (1998). *Jogos de escalas: A experiência da microanálise*. Rio de Janeiro, Brasil: Fundação Getúlio Vargas.

Scholz, T. (Org.). (2013). *Digital labor: The internet as playground and factory*. Londres, UK: Routledge.

Schumpeter, J. (1985). *A teoria do desenvolvimento econômico*. Rio de Janeiro, Brasil: Nova Cultural.

Slee, T. (2017). *Uberização: A nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo, Brasil: Elefante.

Sundararajan, A. (2016). *The sharing economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism*. Cambridge, MA: MIT Press.

UBER. Fatos e dados sobre a Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>

Van Doorn, N. (2017). Platform labor: On the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the ‘on-demand’ economy. *Information, Communication & Society*, 20(6), 898-914. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2017.1294194>

Zuboff, S. (2018). Big other: capitalismo de vigilância e perspectivas para uma civilização de informação. In: Bruno, F., Cardoso, B., Kanashiro, M., Guilhon, L., Melgaço, L. (orgs.) *Tecnopolíticas da vigilância: Perspectivas da margem*. São Paulo, Brasil: Boitempo.

NOVAS TECNOLOGIAS E O TRABALHO 4.0: A FACE CRUEL E PRECÁRIA DA NOVA ERA DIGITAL

Hillary Christine Piedade Inácio¹

Resumo: Diante da sua dinamicidade e fluidez, a “revolução da internet” trouxe impactos nas mais diversas esferas sociais e, portanto, também na trabalhista. Assim, com o advento do que se convencionou chamar de “revolução 4.0” ou “trabalho 4.0”, auxiliado através dos recursos das plataformas tecnológicas e dos aplicativos de aparelhos móveis, o fenômeno da “uberização” revolucionou o Direito do Trabalho, escancarando as portas para um novo mundo laboral, totalmente repleto de flexibilizações, inseguranças e, por conseguinte, precarização das relações trabalhistas. Todo esse cenário é ainda agravado pela ausência de regulamentação própria das novas modalidades de trabalho. Ante a tal fato, alguns questionamentos passam a ser levantados, especialmente a respeito das possíveis perspectivas para o juslaboralismo. Nesse sentido, um dos questionamentos próprios da era digital diz respeito a um suposto fim da sociedade do trabalho, que teria como alicerce o próprio trabalho humano, erigido constitucionalmente à um direito fundamental de todo e qualquer cidadão e trabalhador. Esse artigo objetiva analisar os principais impactos da quarta revolução industrial no mundo do trabalho e na vida dos trabalhadores, contestando a narrativa do fim da sociedade do trabalho, sem, contudo, esgotar a temática, ante a velocidade jamais vista – caso comparada com as revoluções anteriores - das mudanças da nova era tecnológica.

Palavras-chave: Trabalho. Tecnologia. Indústria 4.0. Uberização. Precarização.

Sumário: 1. Considerações iniciais. 2. Revolução 4.0, novas tecnologias e impactos nas relações de trabalho. 3. O fenômeno da “uberização” e precarização das relações de trabalho: a face cruel da nova era digital. 4. Um novo “adeus” à sociedade do trabalho (?). 5. Considerações finais. 6. Referências.

3. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A cada afluxo de avanço tecnológico são levantadas uma série de questões espinhosas sobre seu impacto perante o mercado de trabalho. Os questionamentos são das mais variadas ordens, tais como: Quais são as implicações na vida dos trabalhadores? Os

postos de trabalho serão substituídos pela nova tecnologia? Caso contrário, serão reformulados? Como se desenvolverá a regulamentação jurídica em geral? Com as recentes inovações tecnológicas advindas com o que se intitulou de “Revolução 4.0” não foi diferente, eis que, novamente, muitas destas questões voltaram à tona.

Entretanto, muitos advogam no sentido de que a revolução digital em curso é diferente das anteriores, pois não se limita apenas aos aspectos tecnológicos. Vai além. Ela promove profundas transformações na economia e na sociedade brasileira e também a nível mundial. Portanto, especialmente diante da dinamicidade e fluidez dessas inovações, é impossível esgotar o tema no presente artigo, mas pretende-se, ao menos, apresentar algumas reflexões acerca do impacto da chamada “revolução da internet” na seara trabalhista.

Como é sabido, nesta área, não é a primeira vez que são reivindicadas grandes alterações no mundo do trabalho em escala global, tanto é assim que se denominou a atual revolução de “quarta”. É recorrente, portanto, a retórica no que diz respeito a um eventual “adeus ao trabalho”, isto é, que determinadas mudanças levariam até mesmo à perda da centralidade da sociedade do trabalho. Desse modo, especialmente diante do avanço exacerbado das plataformas digitais e do fenômeno conhecido como “uberização” esse debate volta a se acender, e de maneira necessária.

Nesse sentido, o presente artigo objetiva perquirir como os impactos promovidos por tais fenômenos (revolução 4.0 e as demais tecnologias) afetam o direito fundamental ao trabalho, e se, em decorrência, poderíamos falar em um “novo adeus” ao direito do trabalho ou uma possível melhora das condições laborais. É o que se propõe.

4. REVOLUÇÃO 4.0, NOVAS TECNOLOGIAS E IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A era contemporânea não mais pressupõe concentração de recursos e meios de produção como em uma grande fábrica e seus largos estoques, tal como pressupunha antigamente. Ao contrário, hoje, a potencialidade tecnológica permite que apenas um dispositivo móvel seja o elo com a cadeia produtiva de transporte, como ocorre com a Uber, ou com o mecanismo de reserva de hospedagem, a exemplo do Airbnb (OLIVEIRA, 2020, p. 157-158).

Assim, as empresas de plataformas (Facebook, Google, Amazon, Netflix) são paradigmas dessa indústria 4.0, nas quais os meios de produção são, em síntese, a capacidade de processamento de informações. Na atualidade, inclusive, essas empresas digitais detêm valor muito maior do que as típicas empresas fabris e, como consequência, ocorrem transformações e novos arranjos no modo de trabalhar, especialmente através dessas plataformas digitais.

De modo a contextualizar, a chamada “Indústria 4.0” ou “quarta revolução industrial” são expressões que surgiram na feira industrial de Hannover em 2011, utilizadas para descrever as chamadas “fábricas inteligentes”, por meio da criação de um *“mundo onde os sistemas físicos e virtuais de fabricação cooperam de forma global e flexível”* a possibilitar a *“personalização de produtos e criação de novos modelos operacionais”* (SCHWAB, 2016, p.19).

Como se sabe, a palavra “revolução” denota mudança abrupta e radical. Na história, as revoluções têm ocorrido quando novas tecnologias e novas formas de concepção de mundo desencadeiam uma alteração profunda nas estruturas sociais e nos sistemas econômicos. Hoje, pode-se afirmar que estamos no início da quarta revolução industrial, baseada no mundo digital, sendo caracterizada *“por uma internet mais ubíqua e móvel, por sensores menores e mais poderosos que se tornam mais baratos e pela inteligência artificial e aprendizagem automática (ou aprendizado de máquina).”* (SCHWAB, 2016, p.19). Nesse novo modelo, as tecnologias emergentes e as inovações generalizadas são difundidas de uma forma muito mais veloz e ampla do que nas anteriores.

Atualmente, portanto, enfrentamos desafios com a modelagem da nova revolução tecnológica nas mais diversas áreas (incluída a trabalhista) e que implicará na transformação do modo de viver de toda a humanidade. Todavia, diferentemente das revoluções industriais anteriores, a quarta revolução é ainda mais impactante, ágil e incerta. E alguns são os fatores:

1) Velocidade: 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;

2) Amplitude e profundidade: ela tem a revolução digital como base e combina várias tecnologias, levando a mudanças de paradigmas sem precedentes da economia, dos negócios, da sociedade e dos indivíduos. A revolução não está modificando apenas o “o que” e o “como” fazemos as coisas, mas também “quem” somos.

3) Impacto sistêmico: ela envolve a transformação de sistemas inteiros entre países e dentre eles, em empresas, indústrias e em toda sociedade. (SCHWAB, 2016, p.15-16).

Nesse novo paradigma tecnológico, é recorrente o surgimento de inúmeras nomenclaturas que evidenciam essa fluidez e dinamicidade da era tecnológica, sendo, por exemplo, os termos “inteligência artificial (IA)” e “internet das coisas” algumas delas. Assim, o que se entende como “inteligência artificial”, seria a dotação de computadores e softwares de capacidade para processar imensos volumes de dados, encontrar padrões e fazer previsões sem terem sido programados para tanto, produzindo dados aptos a realizar o controle das ações humanas, baseados em padrões e comportamentos específicos (MORAIS, 2018, p. 884).

Nota-se que a inteligência artificial está presente em nosso meio, ainda que de forma imperceptível para muitos: em carros que pilotam sozinhos, drones, assistentes virtuais e softwares de tradução. Muitos dos algoritmos aprendem, inclusive, a partir das “migalhas” de dados que deixamos no mundo digital. Isso origina-se em novos tipos de “aprendizagem automática” que possibilitam robôs “inteligentes” e computadores a se auto programar e encontrar as melhores soluções a partir de constatações ou dados iniciais.

Como dito, outro termo utilizado ao tratar das novas tecnologias é a chamada “internet das coisas (IC)”, que pode ser entendida como uma rede virtual formada por objetos, tais como veículos, eletrodomésticos e etc, capazes de captar, processar e transmitir dados via internet (MORAIS, 2018, p. 884).

Todos esses termos – e tantos outros -, bem como as mudanças podem parecer novidade para muitos. E de fato o é. Entretanto, certo é que as novas tecnologias advindas com a chamada “revolução da internet” estão cada vez mais presente em nossa realidade - física e virtual. Nossos dispositivos já se tornaram e, crescentemente, se tornarão parte do nosso próprio ecossistema pessoal, nos ouvindo, antecipando nossas necessidades e nos ajudando quando necessário e até mesmo quando não tenhamos pedido (SCHWAB, 2016, p. 22-23), a partir da colheita dos dados que nós mesmos voluntariamente fornecemos.

Portanto, a quarta revolução industrial tornou possível a existência de novos produtos e serviços que aumentam a eficiência de nossas vidas enquanto consumidores. E é até possível falar em uma melhora nas relações consumeristas e redução de tempo despendido. Pedir um táxi, encontrar um voo, comprar um produto, fazer pagamentos, ouvir música ou assistir a um filme – qualquer uma dessas tarefas, por exemplo, pode ser realizada remotamente, de forma ágil e simples (SCHWAB, 2016, p. 22-23), bastando um simples dispositivo móvel. Entretanto, o mesmo já não pode ser defendido quando tratamos das relações trabalhistas, eis que a mesma revolução impactou drasticamente na vida da classe trabalhadora, de forma negativa e precária.

Assim, apesar do impacto positivo da tecnologia na vida dos consumidores, essa mesma classe – que, em grande parte, também é trabalhadora – sofreu um impacto negativo no mercado de trabalho. É de longa data, os temores dos impactos da tecnologia sobre os empregos; tanto é assim, que, como já dito e novamente enfatizado, estamos na quarta revolução industrial.

Mas, para melhor compreender se os postos de trabalho serão substituídos pela automação, é necessário, primeiro, a compreensão de dois efeitos concorrentes que a tecnologia inevitavelmente exerce sobre os empregos:

Primeiro, há um efeito destrutivo que ocorre quando as rupturas alimentadas pela tecnologia e a automação substituem o trabalho por capital, forçando os trabalhadores a ficarem desempregados ou realocar suas habilidades em outros lugares. Em segundo lugar, o efeito

destrutivo vem acompanhado por um efeito capitalizador, em que a demanda por novos bens e serviços aumenta e leva à criação de novas profissões, empresas e até mesmo indústrias. (SCHWAB, 2016, p. 45).

Nesse contexto, diferentes postos de trabalho, particularmente aqueles que envolvem trabalho mecânico e manual repetitivo, estão sendo progressivamente automatizados. Haverá a substituição de diversas profissões por máquinas, algoritmos, robôs e outras formas de ativos não humanos - a saber, advogados, analistas financeiros, médicos, jornalistas, contadores, corretor de seguros ou bibliotecários (SILVEIRA, 2020, p.89) -, sendo certo afirmar, ainda, que grandes empresas estão trabalhando de forma árdua para melhor definir e simplificar os empregos nos últimos anos.

Por isso, inclusive, é corriqueiro nos depararmos com pessoas cujas profissões são de ensino superior, como as mencionadas, trabalhando para a “Uber”. Tais profissionais já foram descartados do mercado de trabalho e não conseguem se alojar de forma adequada e digna novamente, precisando socorrer-se, como meio de subsistência, ao fenômeno da “uberização”.

Essa simplificação do trabalho *“significa que os algoritmos são mais capazes de substituir os seres humanos”*, eis que, por meio de *“tarefas distintas e bem definidas levam a um melhor acompanhamento e alta qualidade de dados relacionados à tarefa, criando, assim, uma base melhor para a inserção de algoritmos que farão o trabalho.”* (SCHWAB, 2016, p. 48).

Em síntese, portanto, o que se vê é que, em um futuro próximo, grande parte das categorias de trabalho serão substituídas, frente aos impactos dessa nova era tecnológica. E, as que não forem substituídas, terão seus direitos trabalhistas e conquistas históricas mitigadas, rumo à precarização do trabalho e, conseqüentemente, do trabalhador.

Nesse cenário, há três grandes reações:

dos que nomeamos net-messiânicos, os quais veem na “revolução da internet” o melhor dos mundos; aquela dos net- apocalípticos, que, ao contrário, percebem aí o fim de tudo aquilo que marcou o projeto civilizatório e a chegada de um mundo distópico; e, por fim, a dos net-céticos ou críticos que, neste interregno, buscam respostas durante esta viagem desordenada rumo a um futuro incerto. (MORAIS, 2018, p.884).

Em idêntica linha de pensamento, o Autor Klaus Schwab nos ensina que, de fato, há dois campos opostos quando se trata do impacto de tecnologias emergentes no mercado de trabalho: 1) os que acreditam que a tecnologia veio para ajudar o homem e terá como desfecho um final feliz, pois os trabalhadores deslocados pela tecnologia encontrariam novos empregos e essa mesma tecnologia irá desencadear uma nova era de prosperidade; e 2) aqueles que acreditam que o fato

levará a um colapso social e político, criando uma escala maciça de desempregos tecnológicos (SCHWAB, 2016, p.45).

Todavia, a história parece estar de acordo com um lugar médio entre ambos os campos. Significa dizer que é necessária a busca de novas respostas de forma a equilibrar a relação homem *versus* máquina e os decorrentes impactos, especialmente em países de desenvolvimento tardio e com economias ainda em desenvolvimento, tal como é o Brasil.

5. O FENÔMENO DA “UBERIZAÇÃO” E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: A FACE CRUEL DA NOVA ERA DIGITAL

Com o avanço das novas tecnologias de informação e comunicação, as chamadas “TICs”, muitos acreditavam que a nova era de felicidade se iniciava. O trabalho online e digital teria vindo como uma espécie de “luz no fim do túnel” e seria capaz de superar a dimensão de sofrimento do mundo do labor. Para alguns, era fiel a lógica de que *“a sociedade digitalizada e tecnologizada nos levaria ao paraíso, sem tripalium e, quiçá, até mesmo sem trabalho.”* (ANTUNES, 2018, p. 19).

Ocorre que a realidade advinda com os impactos da revolução da internet no mundo do trabalho foi outra. E assim, com tantas heterogeneidades e fragmentações fez surgir uma nova morfologia do trabalho, na busca da tentativa de descobrimento de quem corresponderia a classe trabalhadora de hoje. Afinal, quem é a classe-que-vive-do-trabalho nos dias atuais?

Para responder tal questionamento, Ricardo Antunes nos ensina que, hoje, é possível falar em uma nova morfologia do trabalho, em razão do novo proletariado de serviços e da nova classe trabalhadora atual, que é mais ampla, heterogênea, complexa e fragmentada do que o proletariado industrial do século XIX e do início do século XX. (ANTUNES, 2018, p. 89). Nessa nova concepção da classe-que-vive-do-trabalho estão incluídos, portanto, os trabalhadores por aplicativo, o que ele denomina de “novo proletariado da era digital”, cujos trabalhos, geralmente intermitentes, ganharam um novo impulso com as TICs, que conectam pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho. Portanto, em vez do fim do trabalho na era digital, vivenciamos *“o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital.”* (ANTUNES, 2018, p. 30).

Assim, o conceito de classe trabalhadora, em sua nova morfologia é cada vez mais ampliado, de modo a incluir a totalidade dos trabalhadores e trabalhadoras, ainda mais interligados pelas cadeias produtivas globais e que vendem sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário, sendo pagos por capital-dinheiro.

Atualmente, o número de trabalhadores por aplicativos só cresce e pode-se afirmar que esse cenário se expandiu com a empresa Uber. Nessa linha, o termo “uberização”, hoje, se propaga

frequentemente pela mídia e nos estudos acadêmicos. Largamente utilizada, a nomenclatura refere-se ao fenômeno da colocação de inúmeros trabalhadores para atuar na condição de motorista para a mesma empresa: Uber.

Possuindo uma notória e veloz ascensão no mercado, a Uber surgiu em 2009 como sendo uma empresa de tecnologia americana de aluguel de motoristas particulares, como uma espécie de “carona remunerada”, que oferece serviço semelhante ao táxi tradicional, bastando, para tanto, que qualquer pessoa se cadastre em seu aplicativo disponível para qualquer dispositivo móvel (TELESFORO, 2016, p. 21). Portanto, a Uber é uma empresa que coloca em contato passageiros e motoristas, através de uma plataforma tecnológica (aplicativo), utilizando-se da chamada “economia de compartilhamento”.

A economia do compartilhamento, propalada no campo da indústria 4.0, surge também como uma nova nomenclatura nesse novo cenário para tratar da conexão entre consumidores e prestadores de serviços intermediados por empresas de plataforma ou redes sociais. Portanto, o desenvolvimento da internet, da sua velocidade e da capacidade de armazenagem são os elementos essenciais para a criação e para as potencialidades da economia de compartilhamento (OLIVEIRA, 2020, p. 158). No caso da Uber, por exemplo, basta um celular ou qualquer outro dispositivo móvel – com o aplicativo baixado - para que se efetive a conexão entre o consumidor e o prestador de serviços.

Nesse sentido, o padrão capitalista tem se apoderado e aproveitado do discurso colaborativo e da ausência de regulamentação de tais atividades, por meio desses novos modelos de empresas de plataforma. A Uber e o Airbnb, por exemplo, têm sido casos de sucesso empresarial e econômico justamente por se situarem em um campo de atividade ainda não regulada pelo ordenamento pátrio. Isso porque, *“ao contrário do discurso romântico ligado à economia do compartilhamento, inclusive com pitadas de anticapitalismo”*, tais empresas *“baseiam-se no mecanismo de conexão entre pessoas e reproduzem uma lógica típica de mercado, mas desprovida de qualquer regulação”* (OLIVEIRA, 2020, p. 159).

Hoje, pode-se afirmar que a instabilidade e insegurança são traços constitutivos dessas novas modalidades de trabalho, notadamente pelo trabalho por plataforma (*“Uber”, “Uber Eats”, “Ifood”, “Rappi”* e assemelhados). Em pleno século XXI, ao mesmo tempo que se amplia o contingente de trabalhadores e trabalhadoras, as taxas de desemprego são altíssimas; e, os que se mantêm empregados presencia o infortúnio da corrosão dos seus direitos sociais e de conquistas históricas, consequência da lógica destrutiva do capital que, expulsa milhões de trabalhadores do mundo produtivo e recria novas modalidades de trabalho informal, flexível e precarizado, na lógica dos efeitos destrutivos e capitalizados ora mencionados.

A Uber é um exemplo emblemático, tanto é assim que esse fenômeno do trabalho por aplicativo restou denominado como “uberização”. Trabalhadores com seus próprios instrumentos de trabalho, automóveis, arcam com suas despesas de seguridade e proteção social contra infortúnios – quando assim o fazem -, com gastos de manutenção dos veículos, de alimentação, limpeza e etc, enquanto o aplicativo, que faz o papel de empresa privada disfarçada sob a forma de trabalho desregulamentado apropria-se do mais-valor gerado pelo serviço dos motoristas, sem qualquer preocupação com deveres trabalhistas.

É cada vez mais comum presenciamos a inserção das mais variadas profissões existentes no mercado de trabalho catalogadas pela Uber. São advogados, empresários, engenheiros, profissionais de nível superior em geral, que presenciam o mercado de trabalho fechando as portas para as profissões tradicionais e abrindo, de modo escancarado, para a informalidade. Esses tipos de profissões estão cada vez mais presente no sistema da Uber, sendo necessário que tais profissionais se socorram à Uber como forma de subsistência, eis que amplificado e sobrecarregado o contingente de trabalhadores.

Entretanto, essa ideia de flexibilidade e liberdade propagada pela Uber (trabalhar quando e onde quiser, “ser empreendedor de si mesmo” e etc) é, em verdade, a transferência deliberada dos riscos para aumentar o controle sobre os trabalhadores. Transfere-se, pois, a assunção dos riscos da atividade empresarial para os trabalhadores, e não o contrário, isto é, para aquele que empreende (Uber), como sempre foi e deveria ocorrer.

Muito se ouve sobre os trabalhadores de aplicativo serem “empreendedores de si mesmos” e há alguns que até se cobrindo da cegueira difundida pela própria Uber, se vangloriam dessa condição, eis que atuariam como profissionais autônomos e não como empregados da empresa Uber. Há grande contradição presente nesse discurso da liberdade e trabalho flexível, pois a plataforma dispõe, ao menos, de 11 (onze) tentativas explícitas de controle da atividade dos trabalhadores:

3) Determinam quem pode trabalhar. O fato de plataformas e aplicativos colocarem níveis variados de exigência na admissão não muda a realidade de que as decisões são tomadas segundo suas conveniências e seus interesses (estratégias). Os/as trabalhadores/as estão sempre sujeitos à aceitação do cadastro na plataforma para poder trabalhar.

4) Delimitam o que será feito: uma entrega, um deslocamento, uma tradução, uma limpeza, etc. Os/as trabalhadores/as não podem prestar serviços não contemplados por plataformas e aplicativos.

5) Definem que trabalhador/a realizará cada serviço e não permitem a captação de clientes (...)

6) Delimitam como as atividades serão efetuadas. Isso ocorre nos mínimos detalhes, seja quanto ao trajeto e às condições dos veículos, seja quanto, até mesmo, ao comportamento dos/as trabalhadores/as diante dos clientes.

7) Delimitam o prazo para a execução do serviço, tanto para entregas quanto para realização de traduções, projetos e demais atividades.

8) Estabelecem de modo unilateral os valores a serem recebidos. (...)

9) Determinam como os/as trabalhadores/as devem se comunicar com suas gerências. (...)

10) Pressionam os/as trabalhadores/as para serem assíduos e não negarem serviços demandados. No site Uber, por exemplo, explica-se que o/a trabalhador/a poderá ser desativado se tiver uma taxa de aceitação de corridas menor do que a taxa de referência da cidade. (...)

11) Pressionam os/as trabalhadores/as a ficar mais tempo à disposição, mediante o uso de incentivos. Como relatado por todos os entrevistados, são comuns as promoções, que atuam como metas com honorários a ser cumpridos pelos entregadores/as para incitar que trabalhem por mais tempo.

12) Usam o bloqueio para ameaçar os/as trabalhadores/as, o que implica deixá-los/as sem poder exercer suas atividades por tempo determinado, por inúmeras razões arbitrárias, sempre determinadas pelas plataformas.

13) Utilizam a possibilidade de dispensa a qualquer momento e sem necessidade de justificativa, sem qualquer espécie de aviso prévio, como um importante mecanismo de coerção e disciplinamento da força de trabalho (ANTUNES; FILGUEIRAS, 2020, p. 67-68).

Portanto, todas as medidas descritas de controle mantêm os trabalhadores em completa instabilidade, convertendo o risco do negócio (que, como dito, deve sempre ser do empresário, aquele que investe na atividade empresarial) para os assalariados. Isso se dá dos mais variados modos, tais como a necessária aquisição de carros, celulares, computadores, a devida manutenção, gastos exclusivos com seguridade social e etc. Dessa forma, as empresas de plataforma conseguem facilmente transformar os instrumentos de trabalho em capital constante, sem nenhum risco, tampouco necessidade de terem como sua propriedade formal.

Nessa lógica, é evidente que há, de fato, ampla flexibilidade. Mas essa flexibilidade se dá totalmente em benefício da empresa Uber e não para os trabalhadores (escolha dos horários, periodicidade, locais e forma de trabalho). Para estes, a liberdade é meramente aparente, haja vista que, na prática, são obrigados a trabalhar mais para garantir sua própria sobrevivência e a manutenção de seus instrumentos de trabalho, colocando-se em jornadas exaustivas de trabalho,

com a inobservância de pausas adequadas para refeições e descansos remunerados que, como regra, ocorrem aos finais de semana.

Entretanto, a despeito de não gozar da tão propalada “flexibilidade” pelas empresas, os trabalhadores são veemente influenciados por esse discurso, o interiorizando em suas práticas. Forma-se, então, um paradoxo: poucas vezes o trabalho foi tão possível de ser controlado (ainda que de forma informacional-digital), enquanto, ao mesmo tempo, se difunde um discurso que não para de propagar as benesses de um trabalho autônomo, livre e empreendedor.

Outro fator que corrobora com esse cenário é a ausência de solidariedade entre os trabalhadores, tal como se presenciava nas antigas fábricas. O trabalhador de aplicativo é visto como “proprietário” de seus dados e “empreendedor”, o que dificulta e oblitera a criação de laços de solidariedade e de organização da classe trabalhadora. Cada trabalhador passa a trabalhar por conta própria, isolado em seu veículo, sem desenvolvimento do senso de coletividade, união e de capacidade de resistência aos arbítrios do capital, o que faz com que reivindicações não sejam feitas da forma e com o impacto que deveriam ocorrer para minorar os impactos sociais, possibilitando o resguardo e a efetivação de direitos trabalhistas.

Entretanto, em que pese os laços de solidariedade restem prejudicados nesse modelo, recentemente, em julho de 2020, vimos ocorrer as primeiras greves dos trabalhadores de aplicativos no Brasil, movimento que ficou conhecido como “Breque dos Apps” e sinalizou o início e a abertura de uma nova fase de lutas sociais desencadeada por esse novo proletariado de serviços na era digital.³

6. UM NOVO “ADEUS” À SOCIEDADE DO TRABALHO (?)

Como consolidado, o Estado Democrático de Direito é fundado sob os alicerces de uma nomeada Sociedade do Trabalho, que se desenvolve sob a relação capital/trabalho, em um contexto econômico de capitalismo produtivo, *“não sendo necessário lembrar, embora sempre pertinente, os vínculos entre trabalho e direitos sociais, que, de regra, conectam-se a situações e circunstâncias advindas do trabalho”* (MORAIS, 2018, p. 893).

Nessa esteira, o direito ao trabalho foi erigido em nossa Carta Maior como um direito fundamental, integrando o Título II – “Dos direitos e garantias fundamentais” e, portanto, deve ser lido não simplesmente como o direito a qualquer trabalho, mas ao trabalho digno, tal como também amplamente defendido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Todavia, ainda nesse modelo de Estado, visando a promoção da inclusão social, um certo nível de exclusão é aceito –

3Breque dos Apps é um freio coletivo na uberização e na degradação e exploração do trabalho. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/601524-breque-dos-apps-e-um-freio-coletivo-na-uberizacao-e-na-degradacao-e-exploracao-do-trabalho-entrevista-especial-com-ludmila-abilio>> Acesso em 05.01.2020

“por isso a expressão constante na Constituição brasileira de 1988, referida, em seu art. 3o, indicando como objetivo da República a extinção da pobreza e a redução das desigualdades” (MORAIS, 2018, p. 893). Veja-se, portanto, que nesse modelo Estatal é admitido apenas a *redução* das desigualdades, sendo um objetivo a ser perquirido.

Entretanto, com o advento das novas tecnologias e da denominada “revolução 4.0” e seus impactos na sociedade do trabalho, a questão que se levanta é quanta inclusão é possível promover nesse arranjo e quanta exclusão social se admite, especialmente em um contexto de precarização das condições de trabalho e da classe trabalhadora, nesse novo modelo de trabalho via aplicativo.

Na era digital atual, como se viu, é difícil encontrar qualquer modalidade de trabalho que não tenha qualquer forma de interação e até mesmo dependência de algum dispositivo móvel, smartphones e assemelhados. Isso ocorre desde trabalhos já minimamente impactados com a automação até o próprio labor via aplicativo, como é o caso da Uber.

É possível, então, verificar que a narrativa de um novo “adeus à classe trabalhadora”, contribui diretamente para a própria lógica do capital, aumentando seu poder e tornando o trabalho ainda mais precário. Assim, ao contrário da equivocada previsão otimista de que a era tecnológica seria uma “luz no fim do túnel” ou do discurso sobre o fim do trabalho, que seria fruto da era tecnológica, o que de fato se constatou e se vem constatando foi a ampliação do trabalho ainda mais precarizado, isso tudo com o auxílio da ausência de regulamentação do trabalho por plataforma.

Nessa esteira, o aumento da precarização da classe trabalhadora gera, conseqüentemente, o aumento da exclusão social e das vulnerabilidades, especialmente pela sua não regulamentação jurídica. O trabalho por aplicativo tem se mostrado, assim, uma intensa precarização associada à tecnologia e enfatizada pela notória hipossuficiência do trabalhador. “*Um dos fatores de sucesso econômico das plataformas de serviço ou trabalho é estas atuarem numa clara zona de desregulação, sob a aparente forma de plataforma de comunicação*”, imputando aos seus trabalhadores a forma de parceiros e autônomos, em um pseudo empreendedorismo.

Agrava ainda mais essa situação de precariedade a transferência dos riscos da atividade para os trabalhadores, particularmente nos casos de aplicativos de transportes, sendo eles responsáveis pela aquisição e manutenção dos veículos, despesas de combustível, impostos sobre o veículo, seguro por acidente, além de outros, sofrendo ainda os riscos e o custo econômico da ociosidade, visto que estão disponíveis para trabalhar e não receber pelo tempo à disposição (OLIVEIRA, 2020, p. 168).

Assim, ainda que atualmente seja mais uma vez proplado um “novo adeus” ao trabalho, justamente pelo uso e impacto das novas tecnologias da informação e comunicação (TIC), aqui, contesta-se esse discurso. Essa atual narrativa consiste em abordar algumas perspectivas de que não só o trabalho industrial, mas também todo o trabalho assalariado estaria em declínio, e, ainda, que

as novas características do mercado de trabalho impediriam a proteção por meio de legislações já existentes (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2020, p. 162).

Nesse campo, existem, pelo menos, três diferentes abordagens:

a mais radical afirma que o trabalho por conta própria está aumentando e que há uma tendência para que ele substitua o emprego assalariado. A segunda abordagem afirma que estão crescendo novas formas de trabalho que não se enquadram nas formas de trabalho assalariado nem de trabalho por conta própria, constituindo o que é chamado de “zona cinzenta” ou “terceira via”. A terceira é apresentada por Guy Standing quando fundamenta seu conceito de “precariado”: uma nova classe social em crescimento, enquanto os assalariados e o proletariado encolheriam em todo o mundo (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2020, p. 162).

Há, ainda, outra linha de pensamento que advoga no sentido que não estaríamos diante de um “novo adeus ao trabalho”, pois as formas de controle e verificação de subordinação seriam as mesmas (apenas estariam mascaradas por essas empresas) bem como nunca restou tão fácil a gestão do trabalho, do ponto de vista técnico, eis que estamos em plena era tecnológica. Nesse sentido, a ausência de implementação de regulamentação do trabalho digital ou por plataformas somado ao discurso de um novo “adeus” ao mundo do trabalho seria uma questão política, pois justamente quando é mais fácil proteger o trabalho do ponto de vista tecnológico, mais difícil se torna politicamente implementar essa regulamentação, *“por conta do aprofundamento da assimetria de forças entre capital e trabalho, para qual a retórica do novo adeus à classe trabalhadora tem contribuído fortemente”* (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2020, p. 162).

Nesse sentido, o que se vê é um aproveitamento por parte das empresas de aplicativos, de forma a mascarar e negar a natureza assalariada da relação entre empresa e trabalhadores, rejeitando, inclusive, o próprio caráter laboral da relação e imputando aos trabalhadores a condição de clientes das próprias empresas, o que, como consequência, corrobora para a precarização das relações de trabalho e da própria condição do trabalhador, enquanto cidadão, mitigando, como decorrência lógica, seu direito fundamental ao trabalho.

Assim, ao serem considerados como processos inexorável, tanto o “velho” adeus ao trabalho, quanto o “novo” compartilham um resultado político problemático e até desumano, segundo o qual os trabalhadores protegidos pela lei fazem parte do grupo que, embora sejam “privilegiados”, estão desaparecendo, justamente por serem substituídos pelas novas formas de trabalho. Esse entendimento obscurece a exploração do trabalho humano e interessa apenas a uma classe, a patronal, que se aproveita da falta de legislação das obrigações legais trabalhistas, de uma espécie de “vazio” legislativo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O surgimento do chamado “trabalho 4.0”, em especial o trabalho prestado com auxílio e recurso das plataformas eletrônicas, via aplicativos, como se dá no caso dos motoristas que prestam serviços para a empresa “Uber”, criou novos desafios e discursos no sentido de que, além da legislação constante da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) não dar uma resposta satisfatória à esta atividade, necessitando o novo labor de uma regulamentação específica, estaríamos diante de um “novo adeus ao mundo do trabalho”.

É certo que as inovações tecnológicas impactaram a seara trabalhista novamente, no que ficou conhecido como “quarta revolução industrial”, de modo que as relações trabalhistas jamais serão as mesmas. Hoje, na era digital, torna-se quase impossível encontrarmos um trabalho sem que tenha algum resquício, interação ou controle da tecnologia, sendo muito divulgado no começo desses tempos que a inteligência artificial e suas consequências viriam como uma “luz do túnel” para todos, incluído, portanto, a classe trabalhadora.

Entretanto, o que o decurso do tempo tem demonstrado é que, essa luz do túnel parece não chegar. Ao contrário, com o uso dessas novas tecnologias, em especial o trabalho comandado por plataformas, largamente difundido com o fenômeno da “uberização”, há uma massiva precarização das relações de trabalho, haja vista que as empresas de plataforma se aproveitam da lacuna e ausência de regulamentação da lei para atribuir a assunção dos riscos ao próprio trabalhador e explorar o trabalho humano. Não há a garantia de direitos trabalhistas que, além de sempre serem tidos como fundamentais à condição humana, fonte de subsistência, tratam-se de conquistas históricas.

As decisões a respeito de como se dará os impactos e futuro do trabalho, especialmente em países em desenvolvimento ultrapassam a técnica e abarcam o âmbito político. Logo, a resposta para tanto e a capacidade de compreensão de que a tecnologia deve ser utilizada em prol de toda a sociedade e não apenas um grupo em específico, dependerá do que será decidido não por máquinas, mas por seres humanos. E, embora óbvio, torna-se essencial reforçar essa ideia.

Assim, com o presente trabalho objetivou-se despertar a atenção do leitor para a gravidade do problema, consubstanciando-se como uma forma de resistência no campo acadêmico e científico. Sem uma visão crítica, as inovações tecnológicas que são poderosas ao ponto de serem capazes de ultrapassar e minimizar barreiras geográficas, findará minorando o direito fundamental de todos ao trabalho digno e desconectará o trabalhador da própria noção que há muito é propalada no âmbito trabalhista: a função social do Direito do Trabalho.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da indústria 4.0**. In: **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1ª edição. Organização Ricardo Antunes. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo**. In: **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1ª edição. Organização Ricardo Antunes. São Paulo: Boitempo, 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. DOU, Poder Executivo, Brasília/DF, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 05.01.2021.

Breque dos Apps é um freio coletivo na uberização e na degradação e exploração do trabalho. Disponível em: <<http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/601524-breque-dos-apps-e-um-freio-coletivo-na-uberizacao-e-na-degradacao-e-exploracao-do-trabalho-entrevista-especial-com-ludmila-abilio>> Acesso em 05.01.2020.

FILGUEIRAS, VITOR; CAVALCANTE, SÁVIO. **Um novo adeus à classe trabalhadora?** In: **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1ª edição. Organização Ricardo Antunes. São Paulo: Boitempo, 2020.

MORAIS, José Luís Bolzan de. **O estado de direito “confrontado” pela “revolução da internet”!**. Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM, Santa Maria, RS, v. 13, n. 3, p. 876-903, dez. 2018. ISSN 1981-3694. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/33021>>. Acesso em: 22.12.2020 doi: <http://dx.doi.org/10.5902/1981369433021> .

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Formas de contratação do trabalhador na prestação de serviços sob plataformas digitais**. In: **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade / organização: Rodrigo de Lacerda Carelli, Tiago Muniz Cavalcanti, Vanessa Patriota da Fonseca**. – Brasília: ESMPU, 2020. 472 p. ISBN (eletrônico) 978-65-88299-00-5.

STANDING, GUY. **O precariado: a nova classe perigosa**. Tradução Cristina Antunes. 1ª ed. 6ª reimp. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2020.

SILVEIRA, Fabio et al. **Mudanças na sociedade e no setor produtivo decorrentes da revolução digital**. In: **Trabalho 4.0** / coordenador José Roberto Afonso. São Paulo: Almedina, 2020.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução: Daniel Moreira Miranda. 1ª edição. São Paulo: Edipro, 2016.

TELESFORO, Rachel Lopes. **Uber: inovação disruptiva e ciclos de intervenção regulatória**. Tese (Mestrado em Direito) – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2016. Disponível em: <<https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/18082/RLT%20-%20DISSERTACAO%20MESTRADO%20-%20202017.pdf?sequence=3&isAllowed=y>> Acesso em 04.01.2021.

DA ILUSÃO DE LIBERDADE AO TRABALHO SEM FIM: O AUGES DA INFORMALIDADE NO TRABALHO VIA PLATAFORMA DIGITAL DA UBER

Érica Ribeiro Sakaki Leal ^{4*}

Tácio da Cruz Souza Santos ^{**}

Resumo: Com o advento da 4ª Revolução Industrial e seus avanços tecnológicos sem precedentes, surgem as empresas digitais, que têm provocado uma dilatação da economia informal no mercado de trabalho, especialmente no Brasil. Nesse novo cenário, os trabalhadores submetidos a essas plataformas absorvem e incorporam um discurso midiático de alcance da liberdade e do sucesso através do “empreendedorismo”. Sem notar que estão sendo capturados em sua subjetividade, engajam-se à nova sistemática e são vítimas de um aumento na intensificação do seu trabalho. Com efeito, o modelo do tempo cibernético promovido pelas plataformas, por meio dos algoritmos, sujeita os trabalhadores a um mecanismo de parcelamento das suas tarefas laborativas e uma baixa remuneração. Via de regra, os assalariados digitais são pagos unicamente pelas horas efetivamente laboradas, não sendo computado o tempo à disposição da empresa. Esse é o contexto considerado pelo presente artigo, que objetiva analisar criticamente as relações de trabalho informal nas plataformas digitais, especificamente pelos mecanismos da Uber, sob a ótica da suposta liberdade prometida aos trabalhadores. Será essa ‘autonomia’ capaz de legitimar a expansão da exploração do tempo de trabalho sem quaisquer limites? Para tanto, utiliza-se como metodologia de pesquisa a revisão bibliográfica, a partir dos quais se busca tecer uma análise fático-jurídica das condições de trabalho desses assalariados digitais da Uber, além da consulta a dados secundários fornecidos por órgãos oficiais. A hipótese a ser confirmada no curso da pesquisa é de que, na era do capitalismo digital, o discurso que promete liberdade para o trabalho, sucesso via empreendedorismo individual e engaja milhares de trabalhadores nas plataformas tecnológicas é uma quimera. Em verdade, a superexploração do trabalho pelo capital parece vir ocasionando a perda progressiva dos limites temporais e da proteção legal que põem risco à integridade física e psicológica do trabalhador. Em um cenário de

4* Oficial de Justiça Avaliadora Federal. Bacharela em Direito pela Universidade Católica do Salvador. Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Salvador – Unifacs. Mestranda em Políticas Sociais e Cidadania pela Universidade Católica do Salvador. Telefone (71) 98132-3862. E-mail: ericasakaki@gmail.com.

** Advogado. Bacharel em Direito pela Faculdade Ruy Barbosa. Pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul - PUCRS. Telefone (71) 99279-6750. E-mail: tacio.cruz93@gmail.com.

poucas opções e mera luta por sobrevivência, resta ao novo proletariado de serviços da Era Digital o “privilégio” de poder servir

Palavras-chave: Revolução tecnológica. Jornada de trabalho. Liberdade. Informalidade. Empreendedorismo individual.

1. OS AVANÇOS TECNOLÓGICOS DA INDÚSTRIA 4.0 E AS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO

Quarta Revolução Industrial ou Indústria 4.0 é o termo utilizado para descrever o atual cenário de alterações no setor produtivo industrial com avanços tecnológicos surpreendentes. Trata-se de uma mudança substancial em escala, escopo e complexidade, que abrange desde uma internet mais ubíqua e móvel, instrumentada em sensores menores, mais poderosos e baratos, aos prodígios da inteligência artificial que possibilita a aprendizagem automática pelas máquinas. Essa modelagem da nova revolução tecnológica implica nada menos que a transformação de toda a humanidade (SCHWAB, 2016).

Schwab (2016) assinala que as tecnologias digitais baseadas no computador não são novas, mas causam uma ruptura importante na Terceira Revolução Industrial, podendo ser vistas como constitutivas na “segunda era da máquina”, pois modificam a sociedade, as relações de trabalho e a economia digital.

Portanto, o advento das profundas transformações e avanços obtidos no campo da tecnologia trouxe a reboque uma progressiva mudança no setor econômico e nas relações de trabalho. Na era do capitalismo digital, desenvolve-se todo um mercado de atividades baseadas nas chamadas plataformas digitais, que ascenderam através da gestão por “empresas- aplicativo”, startups⁵ bem sucedidas que emergem no mercado como modelos de negócios inovadores, de estrutura enxuta e alto potencial lucrativo. (ABÍLIO, 2017).

⁵ Segundo Ludmila Abílio, *startup* é a combinação contemporânea entre inovação, empreendedorismo e um amplo mercado de fundos de investimento (os chamados investidores-anjo). São pequenas empresas de alto potencial lucrativo; a inovação aqui se refere ao desenvolvimento tecnológico, mas também à possibilidade de criarem novos modelos de negócios (ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Blog da Boitempo**, v. 22, 2017.).

Esse novo meio corporativo incorpora a ideia de transformação digital, através do emprego das “TICS”, Tecnologias de Informação e Comunicação, com o objetivo de aumentar a produtividade e reduzir custos, reinventando os fluxos de trabalho e os seus respectivos processos, *modus operandi* característico dessas plataformas digitais.

Segundo Di Stefano, 2016, a denominação plataformas online caracteriza as empresas que organizam ou fazem intermediação entre trabalhadores e contratantes. Existem diferentes tipos de plataformas digitais. Assim, a maneira de trabalhar através delas também varia, dividindo-se basicamente em:

a) plataformas de multidão, que mobilizam grande número de trabalhadores anônimos para a execução de pequenos serviços, sem significado individual e de baixa complexidade, sendo esse conjunto de tarefas acertado e concluído por meio de plataformas online;

b) plataformas de serviços por demanda, dentre as quais a empresa Uber, que figura como paradigma. Essas últimas caracterizam-se por atividades de prestação de serviços como transporte, entregas, limpeza e outras variações administrativas por trabalhadores que são demandados online e desenvolvem esta atividade com certo padrão de qualidade e com seleção ou gerenciamento através de aplicativos. No trabalho sob demanda, De Stefano introduz a classificação entre plataformas de serviços gerais os quais apresentam uma grande diversidade de atividades desempenhadas por trabalhadores versus aquelas de serviços bem específicos e especializados.

No setor de transportes, as tecnologias inovadoras possibilitaram o surgimento dos aplicativos de carona como uma alternativa eficiente e de baixo custo ao transporte público e à posse de veículos. A Uber, fenômeno empresarial moderno, surgiu como um serviço privado de luxo, convertendo-se posteriormente numa opção utilizada por milhões de pessoas em seu dia a dia, comercializando hoje uma infinidade de produtos que buscam atender às múltiplas necessidades dos seus passageiros.

Com o desempenho tímido da economia brasileira após a recessão e o mercado de trabalho em dificuldade para se recuperar, os aplicativos de serviços das empresas Uber, 99, iFood e Rappi tornaram-se, em conjunto, os maiores “empregadores” do país. Segundo o Instituto

Brasileiro de Geografia e Estatística, quase quatro milhões de trabalhadores “autônomos” utilizam hoje as plataformas como fonte de renda⁶.

Diante das novas transformações do Capitalismo Digital, surgiram novas formas de trabalho que caracterizam a *Gig Economy*, a qual começou a espalhar-se na segunda metade dos anos 2000, com o crescimento da internet. Esse cenário proporcionou uma maior quantidade de oportunidades de atividades sobretudo no setor de serviços oferecidas pelo mercado online.

2. A REESTRUTURAÇÃO DO TRABALHO E O AUGÉ DA INFORMALIDADE

No contexto do capital financeirizado, informacional e digital, o mundo do trabalho continua sofrendo constantes transformações, mormente em razão do aperfeiçoamento das tecnologias e devido às novas articulações do Capitalismo Digital, fatores que têm sido protagonistas de uma significativa reestruturação no modo de produção das empresas, com estabelecimento de novos padrões organizacionais.

O uso da tecnologia implica uma necessária alteração estrutural nas empresas tradicionais, que, por meio do rompimento da barreira física, passam a funcionar em uma estrutura baseada nos algoritmos, ou que são geridas a partir dele, totalmente imbricada no mundo virtual (DELGUE, 2017).

Não se pode negar que o desenvolvimento das TIC's tem papel fundamental nessa nova formatação do ambiente organizacional do trabalho. No entanto, é sob o argumento das transformações tecnológicas que essas empresas-plataforma exploram a desregulação desses modelos, e, a partir da subsunção dos serviços prestados pelos trabalhadores digitais - tratados como autônomos – desarticulam a sociedade salarial como um todo. (POCHMANN, 2019).

O fato é que, nos últimos anos, essas empresas têm conseguido reduzir seus custos de transação e ofertado serviços que se originam de uma intensa descentralização produtiva, isto é,

⁶ Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no trimestre até fevereiro de 2019

direcionam sua atividade principal para um terceiro, não mais para outra empresa, mas sim para uma multidão de trabalhadores (ABÍLIO, 2017).

Para tanto, as plataformas digitais transferem o gerenciamento da atividade para o trabalhador, a fim de que, dotado de uma liberdade programada, decida quando irá trabalhar, por quantas horas num dia e quais as estratégias necessárias para alcançar seu objetivo de sobrevivência (ABÍLIO, 2017).

Além dessa externalização, as empresas digitais implementam formas de cobrança de altas taxas de produtividade, que impulsionam o aumento do tempo de labor. Não para se alcançar altas quantias, mas para obter o mínimo para sua vida, esse trabalhador passa a se submeter a jornadas extenuantes (ANTUNES, 2018).

Com o aperfeiçoamento das tecnologias, as empresas-digitais passaram a implementar uma estrutura ainda menor, com um número de assalariados formais reduzido. O objetivo aqui é ter uma multidão engajada e disponível para o trabalho, o que provoca uma espécie de leilão inverso dessa mão-de-obra. Portanto, é por meio dessa atomização do mercado que as plataformas digitais aproveitam de uma estrutura invisível para impor seu novo modelo de negócio (SIGNES, 2017).

O novo proletariado de serviços tem-se tornado peça fundamental no engendramento da valorização do capital na Era Digital. Isso porque passam a integrar uma nova morfologia da classe trabalhadora precarizada que, por meio das plataformas digitais, conectam-se às demandas existentes e recebem apenas pelas horas efetivamente prestadas.

O fato de perceberem baixos salários, terem de estar disponíveis a todo instante e exercerem intensas jornadas de trabalho, demonstra a total precarização do mercado de trabalho digital. Trata-se de uma nova formatação do trabalho que se potencializa pela constante alternância entre o desemprego e os poucos empregos precarizados, em que os trabalhadores oscilam entre a formalidade e a informalidade e tenham que se contentar com o privilégio da servidão por ser um proletariado de serviços da era Digital (ANTUNES, 2018).

Em estudos recentes do DIEESE, verificou-se que, a partir da recessão de 2015, o Brasil vem num arrefecimento dos empregos formais, com registro de uma taxa de desemprego de 12,7%, o que insere o país como o segundo maior taxa de desemprego nas Américas, ficando atrás apenas do Haiti (PUTTI, 2019).

A “Uberização” do trabalho parece aproveitar-se desse esvaziamento dos empregos formais, para intensificar a exploração do exército de força sobranete e extrair mais valor dele. Em

suma, não tem como entender essa nova formatação de trabalho se não for analisado o fenômeno da informalidade. (ANTUNES, 2018).

O ingresso no mercado informal tem sido o produto da necessidade com falta de oportunidades no trabalho formalizado. É nesse contexto que a Economia Informal assume grande importância, já que é capaz de indicar qual o momento econômico-financeiro e social de um país. Especialmente no caso do Brasil, a aferição da taxa de desocupação comporta-se como uma “característica histórica do mercado de trabalho” (IBGE, 2018, p. 41).

Os mais recentes indicadores do IBGE (2019), apuram que 41,4% das pessoas ocupadas no país estão trabalhando na informalidade, sendo que, dos 684 mil novos indivíduos inseridos como “ocupados”, 87,1% entraram no mercado de trabalho pela via informal.

A adesão ao trabalho digital-informal tem sido muito mais uma estratégia de sobrevivência por parte da população, dado o alto índice de desemprego no país, do que uma escolha. Prova disso é que o número de “empreendedores por necessidade”, chamados de “por conta própria”, tem aumentado substancialmente, a totalizar **24,3 milhões das pessoas ocupadas no mercado de trabalho** (IBGE, 2019).

Antunes (2018) considera que a informalidade da força de trabalho se apresenta por diversas facetas, a funcionar como um dos principais mecanismos utilizados pelo capital para intensificar as jornadas de trabalho e promover a mais-valia. O mundo está passando por uma nova fase de modo de produção denominada de flexibilidade toyotizada, com a manutenção de algumas características do fordismo/taylorismo, mas com o incremento de formas ditas como mais participativas, a exemplo da ideia de “parceria”, “colaboração” e “metas”.

Dáí extrai-se o movimento pendular da força de trabalho atualmente, em que se alterna entre a “perenidade de um trabalho” (maior ritmo e menos direitos) e uma “superfluidade crescente” - trabalho mais informatizado e mais precário (ANTUNES, 2018, p. 77).

3. O DISCURSO EMPREENDEDOR E A ILUSÃO DE LIBERDADE DO “PARCEIRO” DA UBER

Em se tratando da Uber, um dos principais elementos de engajamento do motorista ao modelo da plataforma é o (falso) discurso da liberdade para trabalhar. Constituem fatores preponderantes na adesão dos trabalhadores, a ideologia do sucesso via empreendedorismo

individual e o encantamento com a partícula de liberdade para ativar ou desativar o aplicativo, aliados a uma propaganda massiva que seduz pela promessa de incremento nos ganhos.

Atraídos, os motoristas incorporam esse mito da liberdade, o qual se dissolve no cotidiano extenuante de trabalho, através das intensas jornadas; vendendo-se livres, sem serem livres sequer para fixar o preço dos serviços que prestam. Para eles, a ausência de proteção social e regulação do trabalho, as ameaças constantes de uma concorrência crescente e, com ela, a redução dos seus ganhos podendo levar ao desemprego, transformam o direito a uma jornada diária de oito horas outrora conquistada duramente numa lembrança distante.

A racionalidade neoliberalista preconizada pela empresa Uber através de estratégias de marketing massivas e com forte apelo emocional é uma falácia. O discurso de liberdade e sucesso via empreendedorismo individual e trabalho autônomo tenciona eximir a empresa dos custos e riscos inerentes à exploração da atividade, potencializando os lucros almejados através do cenário de desregulação.

O motorista parceiro, embora possa ser detentor das ferramentas que viabilizam a execução do seu trabalho, quais sejam o veículo e o aparelho de telefone celular, depende do algoritmo bem como do arcabouço de dados que ele armazena para atuar junto ao mercado. De mais a mais, é a empresa quem estrutura e organiza os serviços de transporte estabelecendo os rumos da atividade econômica e dela auferir os ganhos consequentes; é ela quem fixa a dimensão territorial de atuação, define os preços dos bens e serviços que comercializa e é juridicamente a proprietária do resultado do trabalho prestado.

Tudo isso leva a conclusão de que a atividade do motorista Uber se constitui como trabalho por conta alheia. Resumindo, sem o arcabouço de dados e o gerenciamento da atividade pelo algoritmo, o trabalhador não encontraria meios de prestar o serviço, isto é, vender a sua força de trabalho (PÁRRAGA, 2019)

Com efeito, esse sujeito é dependente porque sua força de trabalho não se realiza sozinha, pois pertence estruturalmente à empresa, fazendo parte desta e, como consequência, é passível de ser dependente. Na venda de trabalho, o empresário comprador legitima-se como também titular da propriedade resultante do trabalho (o proveito econômico), enquanto o vendedor não proprietário prossegue despossuído, porque, mesmo produzindo riqueza com sua energia, desta não é dono.

Portanto, o motorista engajado à plataforma Uber, depende do sistema algorítmico e dos dados que ele armazena para prestar o serviço, isto é vender a sua força de trabalho, sem o qual

isto se inviabilizaria. E não se diga que a plataforma é uma mera conectora entre o parceiro e o usuário do serviço de transporte; é a empresa quem o estrutura e organiza, estabelecendo os rumos da atividade econômica e auferindo os ganhos decorrentes. A dependência econômica corresponde, pois, a um mecanismo prévio de controle estrutural do trabalho, o qual mitiga ou mesmo elimina a liberdade que tanto atrai esses trabalhadores, engajando-os como se autônomos fossem.

Para investigar a real manifestação da liberdade e autonomia na prestação dos serviços por esses motoristas, convém refletir acerca das práticas gerenciais da uberização, sob vários aspectos.

É traço característico da Uber a utilização de um algoritmo que monitora as demandas, cruza os dados de oferta e procura, eleva os preços e desloca motoristas para atender aos preços majorados, além de lhes avaliar (OITAVEN; 2018, p. 19). Com isso, cria uma “*lei de mercado virtual*” claramente dirigida a lhe favorecer através do chamado “*preço dinâmico*”, embora a empresa afirme ser este um mecanismo para incentivar que mais trabalhadores se conectem ao aplicativo e assim os usuários tenham um carro sempre que precisarem. A Uber argumenta que quando a oferta sobe, os preços voltam ao normal. Portanto, o mecanismo do preço dinâmico ajudaria a equilibrar a oferta e a demanda, de modo a estimular os motoristas a estarem disponíveis. Entretanto, os trabalhadores se queixam de que esse cálculo não é explicado, nem disponibilizado de maneira transparente, suscitando dúvidas quanto à sua idoneidade.

Outro ponto questionável diz respeito à promessa de incremento nos ganhos do suposto parceiro em relação à média do mercado de trabalho, bastando trabalhar mais para ganhar mais. No estudo empírico de Emilly Guendelsberger, foi detectado que, em termos percentuais, a Uber cobra em média 28% do valor ganho nas corridas e as despesas de operação veículo correspondem a 19%. Por consequência, um motorista de Uber americano recebe uma média líquida de \$9 por hora de trabalho, percentual muito próximo a um trabalhador que recebe um mínimo americano e muitas vezes inferior ao salário mínimo de um taxista (SLEE, 2017, p. 118).

Em contrapartida, Tom Slee explica que, mesmo sendo muito barato trabalhar como motorista do Uber, esta é uma maneira de receber rapidamente uma renda para quem, normalmente, faz a conversão do seu patrimônio (veículo) em capital e tem flexibilidade de horário, sendo também uma saída emergencial para uma crise econômica (SLEE, 2017, p. 119).

Ainda no que pertine ao criterioso controle gerencial exercido pela plataforma, a mudança unilateral da política de preços das tarifas e a retenção da parte da Uber denunciam uma

forte direção dos serviços. Esta se sobrepõe à situação de vulnerabilidade do motorista, o qual não tem condições econômicas ou jurídicas para resistir ou exigir equivalência nas prestações contratuais.

Além disso, a propriedade sobre o veículo e o telefone celular que o conectam ao sistema não constituem para o trabalhador qualquer domínio dos fatores de produção. Eles correspondem apenas a fatores materiais, secundários. Já o fator imaterial, *os dados*, as informações imprescindíveis à movimentação da engrenagem que concilia a demanda e a oferta do serviço pertencem à Uber (MORAES, 2017).

Despossuído de acesso ao meio de produção, qual seja à estrutura e aos dados que instrumentalizam a prestação do serviço de transporte sem o qual não poderia se engajar no mercado, o suposto parceiro da Uber nada mais é do que um trabalhador por conta alheia, dependente economicamente da plataforma. Mais uma vez fica patente quão falaciosa é essa liberdade utilizada como propaganda para atrair os supostos parceiros:

Entrando no inconsciente para criar a demanda, a necessidade, a vontade e, ainda, a paixão instrumentalizando o trabalho, o capitalismo atual busca capturar a sinergia da rede para motivar as pessoas a aderirem ao modelo de negócio, além de convencê-las de que esse modelo é disruptivo e subordinar reticulamente os trabalhadores por comandos eletrônicos, sem que estes se sintam na condição de subordinados, e sem que a sociedade perceba que se trata de fraude ao sistema jurídico e social, com suporte em uma suposta economia colaborativa. (LEME, 2019, p. 87).

Na Uber, a vigilância sobre o motorista é ininterrupta. Sabe-se o local exato, em tempo real e até se programa a próxima viagem. Essas promoções não possuem regularidade linear e não há clareza quanto ao critério de cálculo dos valores oferecidos. Muitos motoristas afirmam-se descontentes com a ausência de transparência da plataforma no que toca à parte financeira.

Por outro lado, não há escolha do motorista pelas viagens demandadas, aliás o trabalhador sequer sabe qual o itinerário irá percorrer com o cliente demandante. Caso o motorista tente burlar o sistema da Uber recusando corridas curtas, o poder punitivo se manifesta severamente. *“A rejeição de viagens não rentáveis coloca em risco a continuidade do motorista no*

aplicativo, uma vez que a empresa pode suspendê-lo ou excluí-lo. Assim, verifica-se que os motoristas absorvem o risco de todas as corridas realizadas” (OITAVEN; 2018, p. 19).

O sistema de avaliação via “gerente coletivo difuso” (ABÍLIO, 2017), isto é, pela multidão vigilante de consumidores-passageiros também denota o controle que a Uber exerce sobre os seus “parceiros”. Esse método é questionável, eis que o trabalhador fica à mercê de critérios subjetivos aos quais não possui qualquer acesso, nem mesmo para sua defesa. Adstritos a uma nota mínima para permanecerem ligados à plataforma, veem reduzido o seu campo de autonomia e liberdade de atuação no mercado.

Um último prisma acerca da suposta liberdade conferida ao trabalhador da Uber diz respeito ao fato de que a empresa está sempre a dispor da lógica de oferta e demanda, logo, não há qualquer liberdade fora dessa lógica. Em outras palavras, o motorista sempre ficará adstrito aos fatores culturais e socioeconômicos da cidade onde labora. Portanto, a chamada liberdade de trabalho fica restrita a horários específicos e à demanda do mercado com seus momentos de pico bem como a bairros igualmente restritos, fazendo com que muitos trabalhadores tenham que sair de logradouros distantes para desenvolver a atividade.

Assim, o direcionamento do trabalho pela empresa Uber denota um controle criterioso de toda a atividade, sutil na estratégia, mas nem por isso menos eficiente, eis que atua não somente na esfera individual de cada trabalhador, mas no próprio trabalho da multidão a serviço da engrenagem em permanente funcionamento.

4. O TEMPO CIBERNÉTICO E O TRABALHO SEM FIM

Os assalariados das plataformas digitais estão imersos na economia informal e, com isso, têm sido compelidos a participar de um verdadeiro “jogo” entre capital e trabalho, que bem retrata a verdadeira face do Capitalismo na Era Digital.

As empresas-plataformas aproveitam do discurso de liberdade e de um ambiente desregulado para exercer seu poder de precarização sobre os trabalhadores e implementam um modelo ainda mais flexível que os anteriormente conhecidos.

Na realidade, a extrema flexibilidade de horários que se costuma anunciar, não somente no arranjo do “empreendedor digital”, mas sobretudo nele, está revestida de um real objetivo de intensificação máxima possível do trabalho. Para tanto, transfere-se, não apenas dos riscos e custos do negócio corporativo, mas também o gerenciamento das atividades empresariais para os trabalhadores (DE STEFANO, 2015).

Na contramão das teses de fim do trabalho sustentadas por alguns pensadores no século passado, consubstanciadas no mito da sociedade pós-industrial, o mercado de serviço tem mostrado forte tendência de expansão do trabalho sob demanda via plataformas digitais em diversas áreas profissionais, mas com objetivo de ocultar o assalariamento dos proletariados de serviço digital.

A par desse novo modelo de exploração da mão-de-obra de trabalho, verifica-se que as regras do jogo têm sido estabelecidas unilateralmente pelas empresas-digitais. Nessas relações, não há uma prévia fixação de jornadas, o valor percebido pelos trabalhadores é variável e depende do atingimento de metas. (ANTUNES, 2018).

Passa-se a ter o autogerenciamento pelos prestadores digitais. Quando essa característica é somada ao alto nível de desemprego, que gera alta concorrência perante os demais trabalhadores informais, promove-se um “incentivo” que incrementa a produtividade. O baixo valor percebido pelas tarefas realizadas induz a um cumprimento de jornadas exaustivamente longas que se justifica na tentativa de o trabalhador garantir o mínimo existencial de sobrevivência, o mantendo exposto a riscos à saúde física e mental, como ansiedade e depressão. (ABÍLIO, 2017).

O novo proletariado de serviços assume, cada vez mais, a figura do trabalhador *just in time*: labora na medida das demandas que lhe são repassadas e só recebe pelos serviços efetivamente prestados, ao passo que o tempo em que fica à disposição da empresa-digital não é mais computado para fins de seu pagamento (ABÍLIO, 2011; ABÍLIO, 2017).

É de grande valia salientar que esse método de pagamento utilizado é denominado “por tarefa”, o qual se diferencia da aferição salarial via unidade de tempo, já que nesta é prefixada uma carga horária e o recebimento do salário é contínuo e fiel ao valor pactuado, independentemente da quantidade da produção nesse período.

Maurício Godinho Delgado (2015) esclarece que o pagamento por tarefa (produção) é uma modalidade de contraprestação por unidades produtivas cumpridas pelo trabalhador, em

que é considerada a tarifa escolhida para computar o valor das tarefas efetivamente desempenhadas.

No caso da Uber, é adotado o pagamento por produção, e não por tempo, o que desencadeia, ao menos, três observações importantes. Uma é que o tempo “morto” não é pago pela empresa-plataforma ao trabalhador, tornando o serviço *just in time*. A segunda consiste na ideia nociva e perversa de que o tempo de descanso ou lazer do prestador implica ausência de renda e provoca uma eterna sensação de poderia estar trabalhando ao invés de ficar com a família no final de semana ou até mesmo de assistir a um programa na TV no final do dia. E, por fim, a não existência de um pagamento fixo e uma “produção” calculada por um algoritmo do qual não se tem conhecimento do seu mecanismo, o que gera uma pressão para o aumento da produtividade do trabalhador, a fim de garantir o mínimo para sua sobrevivência.

A programação desses algoritmos é um dos principais agentes precarizadores da relação entre trabalhador e a Uber, na medida em que a empresa-plataforma aproveita da inexistência de regulação quanto ao limite máximo de horas a serem trabalhadas num dia, semana ou mês, para condicionar as atitudes e decisões dos trabalhadores em tempo real, emitir comandos que possibilitam uma captura do tempo de execução do serviço e o engajamento em prol dos objetivos da empresa (OITAVEN; CARELLI; CASAGRANDE, 2018), o que não é possível com o controle de jornada em uma relação regulada.

Não é novidade que a associação dessas tecnologias ao trabalho tem prejudicado a percepção do que é a vida no trabalho e fora dele. Nesse sentido, o tempo não é mais medido pelas horas ou dias, mas sim pelo tempo da máquina, como passa a ser visto o trabalhador que assume um papel de escravo digital (FUMAGALLI, 2017).

O mundo do trabalho presencia, como preceitua Supiot (2015), uma predominância do modelo cibernético do computador em detrimento da percepção do modelo físico do relógio, a partir do qual os trabalhadores ficam vinculados às regras impostas pela programação dos algoritmos. Assim, é desnecessária a utilização de gerentes ou coordenadores que exijam, pessoalmente, a produtividade dos seus trabalhadores, já que o assalariado digital reage naturalmente às imposições do programa.

A empresa Uber conta com diversos cientistas sociais que implementam os dados numa programação com técnicas de videogame, associadas a recompensas psicológicas que impulsionam os seus motoristas a se dedicarem de forma mais intensa às tarefas da empresa.

Essa estratégia utilizada para encorajar os trabalhadores a estenderem sua jornada de trabalho corresponde aos termos “ludificação”, ou “gamificação”⁷, que correspondem a técnicas de design de jogos que utilizam mecânicas e pensamentos orientados de jogos virtuais para a lógica do trabalho, isto é para enriquecer contextos não relacionados a jogos, mas que se tornam tão interessantes e desafiadores quanto eles.

No entanto, é crível salientar que os aplicativos possuem fontes fechadas, ou seja, não se divulgam os critérios de como o algoritmo “pensa”, a gamificação não traz consigo qualquer garantia de justiça para com o motorista, não havendo transparência nas regras de momento. Em outras palavras, nada garante que, faltando x corridas para o trabalhador “bater a meta”, a plataforma vai lhe oferecer novas oportunidades para que faça jus à premiação.

Utilizar o método de “gamificação do trabalho”⁸, como ideia de incrementar a produtividade em um determinado setor, não é inédito nas relações laborais. Contudo, esse instrumento está sendo aproveitado de maneira mais potencializada pelas altas tecnologias atuais e tem passado a garantir efetivamente que os trabalhadores digitais, autogerenciadores de sua jornada, sejam impulsionados a desempenhar o máximo de esforço para cumprir as metas que lhes são impostas (SCHEIBER, 2017). Isso tudo destrói a noção do tempo mecânico do relógio por parte do trabalhador e cria uma imersão em uma cronologia algoritma que é ininterrupta.

Outro exemplo é a tecnologia de carregamento automático utilizado pela Netflix para prosseguimento de suas séries pelo acionamento de episódios também foi incorporado pela empresa de transporte, na medida em que os motoristas recebem notificações das próximas corridas antes do fim da sua tarefa. Segundo especialistas, tal atitude convence essas pessoas a permanecerem por mais tempo nos serviços (SCHEIBER, 2017).

Os meios utilizados pela empresa Uber controlam o trabalhador como um todo, na medida em que capturam a sua alma e destroem a percepção dos limites temporais até então conhecidos. Assim, o assalariado digital fica submetido a riscos a sua integridade física e psicológica, e se afunda em um ambiente cada vez mais desregulado, descoberto e precarizado,

⁷Uso de técnicas características de videogames em situações do mundo real, aplicadas em variados campos de atividade, tais como a educação, saúde, política e desporto, com o objetivo de resolver problemas práticos ou consciencializar ou motivar um público específico para um determinado assunto; ludificação. (*gamificação* in Dicionário infopédia da Língua Portuguesa [em linha]. Porto: Porto Editora, 2003-2019. [consult. 2019-09-01 15:22:27]. Disponível na Internet: <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/gamificacao>)

com o receio de que a próxima fase do jogo seja ainda mais complicada ou que nem se chegue a ela.

5. REFLEXÕES FINAIS.

O exame das condições de trabalho dos motoristas da Uber dá conta do que, em realidade, se esconde por trás do discurso empresarial de liberdade e de autonomia no exercício da atividade. Nesse sentido, compreendem-se as razões que conduzem ao engajamento dos “parceiros” ao sistema do aplicativo e a introjeção da expectativa de sucesso através do empreendedorismo individual e da prometida autonomia para o trabalho, sendo” patrão de si mesmo”.

Na verdade, um forte discurso midiático a provoca absorção inconsciente pelos motoristas dessa suposta lógica empreendedora, fazendo com que não se percebam explorados e se auto responsabilizem integralmente pelos seus ganhos, pelo seu sucesso ou insucesso no trabalho e por todos os riscos e custos inerentes à atividade, arcando sozinhos com todos os riscos e custos decorrentes da atividade, quais sejam, aquisição e manutenção dos veículos, despesas com combustível, impostos sobre o veículo, seguro por acidente.

O grande número de trabalhadores desempregados é essencial para que esse modelo se desenvolva e alcance grande taxa de adesão. Quanto mais indivíduos estão à margem do trabalho formal e seus benefícios maior a quantidade de trabalhadores em disputa por vagas que lhe ofereçam o mínimo para sua sobrevivência, mesmo que isso implique ferir sua dignidade como pessoa e lhe sujeite a jornadas de trabalho extenuantes que lhe provoquem doenças físicas e psicológicas.

Assim, na era do capitalismo digital, o discurso que promete liberdade para o trabalho, sucesso via empreendedorismo individual e engaja milhares de trabalhadores nas plataformas tecnológicas é uma utopia. Em verdade, a ideologia propagandeada estimula a superexploração do trabalho pelo capital. Cada vez mais, os operários da Era Digital vêm perdendo os limites temporais e de proteção legal que lhes asseguram sua integridade física e psicológica. Ante a falta de opções no mercado formal de trabalho e a necessidade de subsistir, resta-lhes

apostar numa liberdade restrita, programada e limitada, por conta da concorrência crescente e dos ganhos cada vez mais rebaixados.

Assim, esses trabalhadores são condicionados pelos algoritmos a executar corridas pela maior quantidade de horas diárias possível, por um sistema de metas e controle de difícil percepção e compreensão.

Quando se fala da relação entre a Uber e seu suposto parceiro, vale muito mais o subentendido do que o escrito, o subliminar se sobrepõe nas entrelinhas. O acordo de sujeição às regras impostas se sacramenta pelo não dito. No fundo, ele é muito claro: a plataforma explora ao máximo o trabalho. A Uber direciona, fiscaliza, avalia, controla o labor de maneira ao mesmo tempo que criteriosa e abrangente, sutil, mas eficiente.

Assim, entendendo-se como “patrão de si mesmo”, dotado de autonomia no exercício de sua atividade e enxergando-se livre para prestar o serviço da maneira que lhe convier, o motorista é capturado por um jogo de ilusão. Não percebe que ao submeter-se à lógica empresarial de autogerenciamento do seu tempo de trabalho, assumindo todos os custos e riscos da atividade sem qualquer proteção legal, enfrentando uma crescente e selvagem concorrência, sendo permanente avaliado e ameaçado de desconexão por nota baixa, destituído da possibilidade de escolher clientes e determinar preços para os serviços, estando permanentemente à mercê da dinâmica de oferta e procura do mercado ele se torna duplamente escravo: da plataforma e de si próprio, explorando-se de maneira implacável e sem limites.

No amplo cenário de transformações que a Revolução 4.0 traz para a humanidade e suas relações de trabalho, o exemplo da Uber é paradigmático. No mundo moderno, a eficiência da máquina aliada ao discurso ideológico bem engendrado domina a racionalidade humana e o seu tempo de vida.

Em tempos de desigualdades, de escassez e precariedade, de superexploração e desproteção legislativa, a flexibilidade e a liquidez das relações de trabalho tendem a se tornar regra. O desejo de trabalhar para construir uma vida melhor, e mais digna vira sonho distante, quimera, e se transforma em uma corrida pela sobrevivência. Talvez não seja conveniente enxergar essa realidade, pois há quem agradeça ao privilégio de ainda poder servir.

REFERÊNCIAS:

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Blog da Boitempo**, v. 22, 2017.

ALAIN, Supiot. La Gouvernance par les nombres. **Paris, Fayard**, 2015.

AMADO, João Leal; SANTOS, Catarina Gomes. A Uber e os seus motoristas: mind the gap!. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Org.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: Ltr, 2017. p. 334-348.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. Cortez, 2015.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: O novo proletariado de serviço na era digital**. Boitempo Editorial, 2018.

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 JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Org.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: Ltr, 2017. p. 130-146.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Tradução de Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

DELGUE, Juan Raso. La empresa virtual: nuevos retos para el Derecho del Trabajo. **Relaciones Laborales y Derecho del Empleo**, v. 5, n. 1, 2017, p.6

DE STEFANO, Valerio. The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. **Comp. Lab. L. & Pol'y J.**, v. 37, p. 471, 2015.

FUMAGALLI, Andrea. A nova relação capital-trabalho ainda mais submersa na subjetividade. Disponível em: <<http://www.ihuonline.unisinos.br/artigo/6824-a-nova-relacao-capital-trabalho-ainda-mais-submersa-na-subjetividade>>. Acesso em 19-09-2019

IBGE. **Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das condições de vida da população brasileira**. Rio de Janeiro: IBGE, 2018. v. 39.

ILO. **Informality and non-standard forms of employment**. G20 Employment Working Group. **Anais**, Buenos Aires: ILO, 2018. Disponível em: <http://www.g20.utoronto.ca/2018/g20_paper_on_nse_and_formalization_ilo.pdf>. Acesso em 08-10-2019

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber**. São Paulo: LTr, 2019.

OITAVEN, Juliana; CARELLI, Rodrigo; CASAGRANDE, Cássio Luís. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. **Brasília: Ministério Público do Trabalho**, 2018.

OLIVEIRA, Murilo. **Relação de Emprego, Dependência Econômica e Subordinação Jurídica: revistando os conceitos**. Juruá, 2019.

PUTTI, ALEXANDRE. Apps são os maiores empregadores, mas precarização dá o tom nos trabalhos. *In: Carta Capital*. [S. l.], 7 maio 2019. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/economia/proletariado-digital-apps-promovem-trabalhos-precarios-a-brasileiros/>. Acesso em: 2 out. 2019.

REIS, Daniela; CORASSA, Eugênio. Aplicativos de Transporte e Plataforma de Controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. In: Ana Carolina Reis Paes Leme; Bruno Alves Rodrigues; José Eduardo de Resende Chaves Júnior. (Org.). **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. A intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. 1ed. São Paulo: LTR, 2017, v. 1, p. 157-165.

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. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano/Ana Carolina Reis Paes Leme, Bruno Alves Rodrigues, José Eduardo de Resende Chaves Júnior, coordenadores**, p. 28-43, 2017.

SLEE, Tom. **Uberização: A nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo: Elefante, 2017.

TEIXEIRA, João de Fernandes. **A uberização da vida**. Disponível em: <https://medium.com/@primeiroconceito/a-uberiza%C3%A7%C3%A3o-da-vida-65746f8e9025>. Acesso em 03-09-2019.

SIBILIA, Paula. **El hombre postorgánico: cuerpo, subjetividad y tecnologías digitales**. Fondo de cultura económica, 2012.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda, São Paulo: Edipro, 2016 p.

11-22.

SCHEIBER, Noam. How Uber uses psychological tricks to push its drivers' buttons. **The New York Times**, v. 2, 2017. Disponível em: <
<https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html>>. Acesso em 10-10-2019

TONELLI, Maria José. Sentidos do tempo e do tempo de trabalho na vida cotidiana. **Organizações & Sociedade**, v. 15, n. 45, p. 207-217, 2008.

DUALIDADE DO TRABALHO POR INTERMÉDIO DE PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS DE TRANSPORTE: PRECARIZAÇÃO OU EMPREENDEDORISMO?

DUALITY OF LABOR THROUGH TRANSPORT TECHNOLOGICAL PLATFORMS: PRECARIOUSNESS OR ENTREPRENEURSHIP?

Camila Miranda de Moraes⁹

Fausto Siqueira Gaia¹⁰

Raimundo Dias de Oliveira Neto¹¹

Resumo: A prestação de serviços por intermédio de plataformas tecnológicas criou a necessidade de rever o enquadramento tradicional das relações de trabalho existente na legislação, doutrina e jurisprudência. A aparente dualidade da categorização do trabalho humano em trabalho subordinado e trabalho autônomo ganha novos contornos com o surgimento de plataformas tecnológicas que realizam a intermediação de trabalho humano. O presente artigo científico objetiva investigar, à luz da Lei nº 12.587/2012, a existência de dualidade do trabalho humano prestado por intermédio de plataformas tecnológicas de transporte e o enquadramento jurídico da relação de trabalho estabelecida com os trabalhadores.

Palavras-chave: Plataformas Tecnológicas. Subordinação. Autonomia.

Abstract: The fact that people can work through technological platforms made it necessary to review the traditional classification of labor relations in law, literature and jurisprudence. The duality of the categorization of human work in subordinate and autonomous work gains new contours with the appearance of technological platforms that use human labor. This scientific article aims to investigate, in the light of Law No. 12.587 / 2012, the duality of human labor in technological platforms and which would be the legal nature of the labor relationship established between the workers and technological platforms that explore transport.

Keywords: Technological Platforms. Subordination. Autonomy.

INTRODUÇÃO

9 Doutora em Direito pela PUC/SP. Juíza do Trabalho no TRT da 7ª Região.

10 Doutor em Direito pela PUC/SP. Juiz do Trabalho no TRT da 17ª Região.

11 Mestrando em Filosofia pela UEVA/CE. Juiz do Trabalho no TRT da 7ª Região.

Decorridos mais de cem anos da criação da Organização Internacional do Trabalho (1919), fruto do Tratado de Versalhes, que procurou universalizar medidas de proteção ao trabalho nas fases iniciais da revolução industrial, faz-se necessária a investigação sobre o presente e o futuro do trabalho e de como se garantirá o seu exercício de forma decente diante das novas dinâmicas impostas pela revolução tecnológica, marcada pelo avanço das tecnologias informáticas, caracterizada pelo uso da inteligência artificial, internet das coisas, algoritmos, trabalho remoto, dentre outras ferramentas.

É neste contexto que se situa o trabalho mediado por plataformas digitais, ou trabalho por demanda (*on-demand* ou *part-time*), dentre os quais se destaca aquele instrumentalizado pelos aplicativos de transporte, que deu origem ao fenômeno da “uberização” nas relações de trabalho.

O presente artigo objetiva analisar, a partir da utilização do método dedutivo, a natureza jurídica da relação de trabalho dos motoristas no serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros solicitado exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede, à luz dos dispositivos da Lei n. 12.587/2012 (Política Nacional de Mobilidade Urbana), Lei 13.640/2018 e do Decreto n. 9.792/2019.

1 MARCO REGULATÓRIO RECONHECIDO PELAS PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS

A disseminação do serviço de transporte de passageiros por aplicativos ao Brasil provocou, em um primeiro momento, o embate social com os motoristas de taxi, que questionavam a existência de concorrência desleal pelo fato desse serviço público ser regulamentado, obedecer às exigências legais com relação ao pagamento de impostos, taxas e observar de maneira obrigatória os padrões estabelecidos pelo poder público na prestação dos serviços, o que não ocorria com motoristas que laboravam por intermédio de plataformas tecnológicas de transporte.

Com o aumento e popularização em todo o mundo do trabalho por plataforma tecnológica, acirraram-se os embates entre os trabalhadores e as companhias que exploram o trabalho humano por meio de aplicativos de transporte. Houve greves, manifestações e demandas judiciais em vários países. Nas demandas judiciais, via de regra, os trabalhadores que prestam serviços por intermédio de aplicativos de transporte têm pleiteado a sua inclusão no sistema jurídico protetivo das relações de trabalho, o que se envolve desde o pedido de reconhecimento do vínculo de emprego com a empresa titular da plataforma tecnológica, até o enquadramento jurídico próprio ou criação de algum tipo de regulamentação protetiva dessa forma de trabalho.

A aparente dualidade existente nesta nova forma de trabalho, que para uns constitui

precarização e para outros empreendedorismo, exige da sociedade e dos poderes constituídos um olhar mais atento à nova realidade que se impõe no mundo do trabalho.

Relevante ressaltar que o avanço do trabalho por meio de aplicativos de transporte no Brasil foi impulsionado pelo desemprego estrutural que se estabeleceu em 2014 e que se agravou a partir do ano de 2016. Os trabalhadores descobriram aos poucos que a promessa de autonomia, liberdade e ganhos razoáveis neste tipo de atividade, consoante a disseminação de propaganda das plataformas de transporte por aplicativos, não se concretiza na prática. Veio à tona o debate acerca da natureza jurídica da relação que se estabelece entre as empresas e os trabalhadores. O que no início era apenas um “bico”, uma atividade esporádica e temporária para a complementação de renda, passou a ser atividade exclusiva e meio de tentar subsistir para uma multidão de trabalhadores desempregados.

Três fatores foram determinantes para deflagrar o processo de regulamentação da atividade de trabalho por meio de aplicativos de transporte no Brasil: a) o conflito estabelecido entre as duas categorias de trabalhadores, taxistas e motoristas por aplicativos, que se acirrou nas grandes cidades brasileiras, gerando fortes debates e episódios de violência; b) a cobrança social por maior segurança na prestação dos serviços aos usuários; c) a luta dos trabalhadores pelo reconhecimento da categoria, com o mínimo de proteção social. Estes vetores forçaram o poder público a realizar a regulamentação dessa nova atividade, o que redundou na edição da Lei n. 13.640,2018, que promoveu alterações na Lei n. 12.587/2012.

As empresas de transporte por intermédio de aplicativos são enfáticas em defender a autonomia dos trabalhadores/motoristas, intitulados em suas propagandas como “parceiros”. De forma exemplificativa, a plataforma Uber anuncia em seu site que “é uma empresa de tecnologia que opera uma plataforma de mobilidade”, que desenvolve “um aplicativo que conecta motoristas parceiros a usuários que desejam se movimentar pelas cidades” e que “não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro”, mas que oferece “uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem uma opção de mobilidade”.¹²

Com lastro em dois argumentos principais as empresas titulares dos aplicativos afirmam que a relação jurídica estabelecida com os motoristas é de “parceria” civil, e que os trabalhadores detêm total autonomia na execução da atividade de transporte, a saber: 1) são empresas “fornecedoras de serviços de tecnologia”; 2) o marco regulatório que no Brasil dispõe sobre a condição da prestação do serviço de forma autônoma pelo motorista “parceiro” seria a Lei 12.587/2012, com suas alterações.

A Lei n. 12.587/2012 instituiu as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana,

¹² Uber Brasil. Fatos e dados sobre a UBER. Disponível em < <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 31 mai. 2020.

que por sua vez foi alterada pela Lei n. 13.640/2018 para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros. Com as alterações promovidas no ano de 2018, o inciso X do art. 4º da Lei 12.587/2012 passou a contemplar o transporte mediado por plataformas tecnológicas ou “aplicativos”.

A Lei 13.640/2018 fez inserir também na Lei 12.587/2012 o art. 11-A para estabelecer que compete exclusivamente aos Municípios e ao Distrito Federal a regulamentação e fiscalização do serviço de transporte remunerado privado individual, cabendo aos referidos entes federados efetuar a cobrança dos tributos municipais envolvendo a prestação de serviços, exigir a contratação de seguro de acidentes pessoais a passageiros, do seguro contra Danos Pessoais Causados por Veículos Automotores de Via Terrestre (DPVAT) e exigir a inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

O artigo 11-B foi inserido na Lei 12.587/2012 para estabelecer as condições gerais a serem atendidas pelos motoristas para a prestação do serviço. Assim, caso os Municípios e o Distrito Federal optem por regulamentar o serviço de transporte mediado por empresas que utilizam plataformas tecnológicas de aplicativos, os motoristas devem atender às condições gerais mínimas dispostas na lei, sob pena de se caracterizar transporte ilegal de passageiros. Para tanto, são exigidos do motorista, dentre outros requisitos, que o mesmo possua Carteira Nacional de Habilitação na categoria B ou superior, que contenha a informação de que exerça atividade remunerada e certidão negativa de antecedentes criminais.

Por sua vez, o Decreto n. 9.792/2019 veio regulamentar o inciso III do parágrafo único do art. 11-A da Lei 12.587/2012, que trata da exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social. O parágrafo único do art. 2º do referido decreto dispõe que o “motorista poderá optar pela inscrição como microempreendedor individual, desde que atenda aos requisitos de que trata o art. 18-A da LC 123/2006”.¹³

O artigo 3º do referido decreto afirma que a toda a comprovação da inscrição perante as empresas responsáveis por aplicativos ou por outras plataformas digitais de transporte remunerado privado individual de passageiros é de responsabilidade exclusiva do motorista. Os parágrafos 1º e 2º do artigo referido dispõem, inclusive, sobre a possibilidade das empresas donas dos aplicativos confirmarem a existência ou não da inscrição dos motoristas no Cadastro Nacional de Informações Sociais (CNIS) e do respectivo número de inscrição, mediante autorização do INSS para que firmem contrato de prestação de serviços com a Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social - DATAPREV, ressalvado o acesso aos dados protegidos pelo sigilo fiscal. Trata-se de uma maneira de possibilitar que as empresas titulares das plataformas tecnológicas de transporte fiscalizem se os motoristas são ou não cadastrados junto ao INSS.

13 BRASIL. Decreto 9792 de 14 de maio de 2019. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9792.htm> Acesso em 27 out. 2020

O art. 4º do Decreto 9.792/2019 reforça, por sua vez, que o motorista de transporte remunerado privado individual de passageiros recolherá sua contribuição ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS) por iniciativa própria, o que quer dizer que para o INSS a responsabilidade pelo recolhimento é do trabalhador, ainda que venha a ser convencionado entre os motoristas e as empresas algum auxílio quanto a este encargo.

Estas são as diretrizes gerais da regulamentação do serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros trazido pela Lei 13.640/2018 e pelo Decreto n. 9.792/2019, nas quais se ancoram as plataformas tecnológicas ao sustentarem a natureza autônoma da prestação de serviços dos motoristas por aplicativos.

2 EMPRESA DE TECNOLOGIA OU DE TRANSPORTE: UMA AUTONOMIA APARENTE?

Para avaliar a natureza jurídica da relação entre os trabalhadores e as empresas de transporte por aplicativos faz-se necessário averiguar se os argumentos empresariais expostos no tópico anterior (“fornecedoras de serviços de tecnologia” e “prestação do serviço de forma autônoma pelo motorista”) podem ser ou não confirmados diante da realidade fática.

Nesta perspectiva, da leitura dos dispositivos inseridos na Lei 12.587/2012, emergem algumas questões fundamentais: I) a alteração trazida pela Lei 13.640/2018 regulamenta, de fato, a relação estabelecida entre os motoristas e as empresas donas dos aplicativos, ou apenas traça diretrizes gerais para a regulamentação da atividade de transporte de passageiro mediado pela ferramenta tecnológica das aludidas empresas? II) A interpretação da Lei 13.640/2018 leva à conclusão de que estas companhias não são também empresas de transporte de passageiro? III) As exigências impostas aos motoristas na Lei 13.640/2018 afastam a incidência da legislação contida na Consolidação das Leis do Trabalho?

Verifica-se, inicialmente, que as disposições contidas no artigo 11-B da Lei 12.587/2012 se referem à proteção dos usuários, no tocante à habilitação do trabalhador para conduzir veículo que esteja devidamente registrado e certificado no órgão de trânsito competente, assim como a garantia de que o motorista não tenha registro de antecedentes criminais. Nada dispõe sobre a relação contratual havida entre os trabalhadores e as empresas de transporte por aplicativos.

Quanto ao inciso X do artigo 4º e artigo 11-A, ambos da Lei 12.587/2012, dois pontos exurgem para a regulamentação da atividade do motorista de transporte privado de passageiro mediado pelas empresas titulares dos aplicativos: a) regulamentação pelo poder público local

(autorização e fiscalização)¹⁴; b) enquadramento do motorista quanto às exigências de pagamento de tributos municipais/distritais, contratação de seguro de acidentes pessoais a passageiros e contratação do seguro DPVAT, assim como a inscrição para contribuição à Previdência Social na qualidade de contribuinte individual.

A alteração trazida pela Lei 13.640/2018 procurou solucionar o problema da existência de regulamentação mínima para diminuir o conflito social entre as categorias dos motoristas de táxi e dos motoristas de transporte por aplicativos e o problema da segurança aos usuários do serviço. Não obstante isso, a norma fora omissa no que diz respeito à solução do conflito referente à modalidade de relação jurídica estabelecida entre os motoristas e as empresas de transporte por aplicativos.

Observa-se que, por intermédio da alteração legislativa de 2018, foi imposto diretamente ao trabalhador, como condição para a prestação dos serviços, todos os encargos dispostos no parágrafo único do artigo 11-A da Lei 12.587/2012, e não impõe qualquer ônus às empresas de transporte por aplicativos. Referidas disposições legais, na realidade, pressupõem que o motorista/trabalhador seria o verdadeiro responsável pelo serviço de transporte, impondo-lhe o encargo da contratação do seguro de Acidentes Pessoais de Passageiro (APP), exigência que consta igualmente no artigo 735 do Código Civil.

Some-se a isso o fato de que o Código Civil Brasileiro regulamentou o contrato de transporte de passageiros. Pela lógica da autonomia/parceria dos motoristas do serviço prestado com a medição das empresas dos aplicativos, o trabalhador se submeteria também às normas gerais do direito civil. Ele seria o responsável pelo transporte e por tudo quanto possa acontecer na prestação dos serviços: acidentes com danos pessoais e materiais a si e ao usuário, qualidade do serviço, segurança do passageiro etc. Ressalta-se que nos “Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital”, nome dado pela plataforma Uber ao contrato de adesão proposto ao motorista na conclusão do cadastro na plataforma, encontra-se disposto, em caixa alta, que a plataforma não é responsável pelas ações ou omissões dos motoristas, inclusive quanto aos veículos utilizados na prestação de serviços¹⁵.

O Decreto 9.792/2019 inovou ao reconhecer que o motorista poderá prestar os serviços às empresas de transporte por aplicativos na qualidade de Microempreendedor Individual - MEI, nos termos do art. 18-A da Lei Complementar 123/2009. O parágrafo primeiro do art. 18-A da Lei

14 O projeto de Lei nº 419/2018 do Município de São Paulo objetiva regulamentar o serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede, e o serviço de carona solidária e de compartilhamento de veículo sem condutor no Município, e dá outras providências. Outros Municípios regulamentaram o serviço, tais como o Município do Rio de Janeiro, por meio do Decreto nº44399, de 11 de abril de 2018.

15 Uber Brasil. Fatos e dados sobre a UBER. Disponível em < <https://www.uber.com/legal/en/document/?name=general-terms-of-use&country=brazil&lang=pt-br>>. Acesso em 1 jun. 2020.

Complementar 123/2009 dispôs que será considerado “MEI” o empresário individual que exerça atividades de industrialização, comercialização e prestação de serviços no âmbito rural que tenha auferido receita bruta de até R\$ 81.000,00 e que seja optante pelo Simples Nacional.

Em resumo, conclui-se que a Lei 12.587/2012 dispõe que o motorista de transporte individual de passageiro mediado por empresas de transporte por aplicativos deve contribuir para a Previdência Social na qualidade de contribuinte individual; o Decreto n. 9.792/2019, que regulamentou o recolhimento da contribuição previdenciária, prevê expressamente a possibilidade de que o recolhimento seja feito na qualidade de MEI; e, por fim, o Decreto 9792/2019 que dispõe que o microempreendedor individual deve se enquadrar na definição de empresário (LC 123/2009) estabelecida no art. 966 do Código Civil.

Cabe indagar, entretanto, se o motorista de transporte de passageiro intermediado por empresa detentora da ferramenta tecnológica/aplicativo, com veículo próprio ou alugado/arrendado, se enquadra na definição de empresário capitulada no art. 966 do Código Civil Brasileiro, que conceitua empresário como aquele que “exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços”¹⁶. Como então enquadrar o motorista neste conceito legal de empresário? O motorista que trabalha por intermédio de aplicativos de transporte produz de bens ou serviços? Parece-nos que a atividade do motorista de transporte por aplicativos não se adequa à definição legal de empresário prevista no Código Civil.

Ao contrário, na dinâmica da prestação do serviço, são os titulares das empresas de transporte por aplicativos que se amoldam à definição legal de empresário na área de transporte de passageiros. O motorista apenas se integra à atividade-fim do empreendimento, que seria transportar pessoas. Todo o poder organizacional da atividade é controlado pela empresa de transporte por aplicativos, já que ela é quem disponibiliza o aplicativo no mercado (para usuários e motoristas); é contactada e contratada pelo usuário, a quem disponibiliza veículo e motorista; concede descontos e anuncia promoções diretamente aos usuários; recebe do usuário o pagamento e a avaliação do serviço prestado; controla as atividades dos motoristas pelo aplicativo, inclusive estabelecendo sanções etc, tudo de forma a se enquadrar nas definições legais dispostas nos arts. 730 e 966 do Código Civil, assim como no inciso X do art. 4º. da Lei 12.587/12:

transporte remunerado privado individual de passageiros: serviço remunerado de transporte de passageiros não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação em rede¹⁷.

16 BRASIL. Lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm > Acesso em 27 out. 2020

17 BRASIL. Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012. Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana; revoga dispositivos dos Decretos-Leis nºs 3.326, de 3 de junho de 1941, e 5.405, de 13 de abril de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e das Leis

O art. 730 do Código Civil é expreso ao dispor que: “pelo contrato de transporte alguém se obriga, mediante retribuição, a transportar, de um lugar para outro, pessoas ou coisas”¹⁸. O transporte de passageiros mediado por “aplicativos”, não obstante seja enquadrado legalmente como privado, se constitui um serviço de utilidade pública.

Vê-se que, pela lógica das empresas de plataformas, a interpretação dos artigos. 11-A e 11-B da Lei 12.587/2012 em combinação com os artigos 730 a 742 do Código Civil impõe ao motorista por aplicativo a responsabilidade típica do transportador. Ocorre, entretanto, que esta responsabilidade só pode ser imputada aos motoristas se realmente houver em seu labor verdadeira atividade autônoma.

É necessário lembrar que a regra não é a autonomia na prestação do labor. A regra geral é que o labor seja prestado nos termos da legislação trabalhista (regra geral emprego nos termos da CLT) ou legislação especial. Nos termos do artigo 593 do Código Civil, a exceção é o labor na qualidade de trabalho autônomo. Portanto, seria incongruente pretender, por meio de contrato de adesão, definir como trabalho autônomo a relação jurídica entre motorista e empresa de transporte por aplicativos.

Sobre este tema trazemos à baila decisão judicial da lavra do Juiz do Trabalho Rodrigo Cândido Rodrigues, em que reconheceu o vínculo de emprego de um motorista com a empresa de transporte por aplicativo na qualidade de empregado intermitente:

A esta altura, já se deve ter percebido, também, a impossibilidade da regência da relação entre o trabalhador autônomo e o tomador de seus serviços através de um contrato de adesão, porque é duplamente incompatível com a autonomia. Primeiro, porque tais contratos são unilaterais (de onde já se observa que o fato de somente a Ré poder estipular o preço do serviço, nunca o motorista, tal qual ocorre com mais uma das dezenas de condições que o motorista não pode negociar). Segundo, porque são típicos das relações massificadas, que, no âmbito das relações privadas, são apenas as de consumo e de emprego, jamais as reguladas pelos arts. 593 e seguintes, do CCB - nem quanto à prestação de serviço, nem quanto à de empreitada. O Código Civil não regula a prestação de trabalho em massa, quem o faz é a CLT, e as demais leis especiais de trabalho. Relações privadas em “massa”, repita-se, são apenas as de emprego e de consumo¹⁹.

A dinâmica da prestação dos serviços denuncia que as empresas de transporte por aplicativos não são apenas “fornecedoras de serviços de tecnologia”, mas se constituem em

nºs 5.917, de 10 de setembro de 1973, e 6.261, de 14 de novembro de 1975; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 4 jan. 2012.

18 Idem.

19 Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. NJ - Justiça do Trabalho reconhece relação de emprego entre motorista e Uber, na modalidade intermitente. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jt-mg-reconhece-relacao-de-emprego-entre-motorista-e-uber-na-modalidade-intermitente>>. Acesso em 31 mai. 2020.

verdadeiras empresas cuja atividade fim também contempla o transporte de passageiros, pois não obstante conste no cadastro nacional de pessoa jurídica (CNPJ) e no contrato social que exploram mediação do serviço pela plataforma tecnológica, não é essa a conclusão a que se chega ao se examinar a dinâmica dos serviços prestados aos usuários do transporte individual de passageiros.

A realidade da prestação dos serviços de transporte aos usuários, no dia a dia, evidencia que além de serem donas da tecnologia dos aplicativos, estas companhias atuam no mercado como verdadeiras empresas de transporte individual de passageiros, invertendo a lógica descrita no contrato firmado com os trabalhadores, do que se pode destacar os seguintes aspectos: a) as empresas estabelecem o padrão dos veículos a serem utilizados, recomendando ainda modos de tratamento aos usuários; b) as empresas fazem propaganda ostensiva do serviço aos usuários por meio de *outdoors*, *internet*, *envio de mensagens/emails* etc, inclusive anunciando promoções e descontos sobre o preço do serviço realizado pelos motoristas; c) não é o motorista quem define o preço do serviço, mas a própria empresa dona do aplicativo, sugerindo preços dinâmicos aos usuários, de forma que o motorista não tem autonomia para estabelecer o preço pelo serviço de transporte prestado; d) são as empresas que estabelecem a rota a ser cumprida para levar o passageiro ao seu destino; e) o motorista não tem qualquer contato com o usuário antes do aceite da corrida pelo aplicativo, não tendo conhecimento sequer sobre qual foi o destino contrato pelo usuário perante a plataforma da empresa; f) o pagamento é feito pelo usuário do transporte por cartão de crédito diretamente à empresa, e quando feito em dinheiro ao motorista o percentual da empresa é descontado do repasse ao trabalhador referente aos valores cobrados por cartão de crédito; g) as empresas registram reclamações dos usuários por meio do aplicativo quanto à qualidade dos serviços dos motoristas, aplicando sanções disciplinares no caso de comportamentos que considerem inadequados; h) algumas empresas passaram a contratar seguro aos usuários para cobertura de danos causados em acidentes, assumindo explicitamente os riscos do empreendimento pelo transporte de passageiros, em cumprimento ao disposto no art. 734 do Código Civil.

Os fatores acima apontados demonstram que estas empresas prestam verdadeiro serviço de transporte à população e que não existe a autonomia e liberdade preconizada em relação aos motoristas nos termos da contratação, não podendo a forma (o contrato de adesão apresentado e aceito pelo trabalhador) se sobrepor sobre a realidade, incidindo no caso o princípio jurídico da primazia da realidade sobre a forma, consubstanciado no art. 9º da CLT.

O usuário não é cliente do motorista, mas do detentor da plataforma tecnológica. Não é o motorista quem oferece o serviço, mas a empresa de transporte por aplicativo. O motorista não é, portanto, cliente da empresa do aplicativo de transporte, mas prestador de serviços desta na qualidade de trabalhador/operário e não de “parceiro” comercial, sendo certo que a parceria mercantil, regulada pelas normas do direito civil ou empresarial, pressupõe total independência

entre as partes na condução do negócio com o fim de obtenção de lucro comum.

Não há nesta modalidade de trabalho por intermédio de plataformas tecnológicas, que convencionou-se chamar “uberização do trabalho”²⁰, que se falar em parceria mercantil entre uma parte que fornece ferramenta tecnológica (empresa do aplicativo) e outra que fornece o serviço do transporte (motorista). O serviço de transporte é disponibilizado e prestado ao usuário pela mesma empresa detentora do aparato tecnológico (aplicativo).

O argumento de que o motorista é autônomo porque presta o serviço com veículo próprio ou alugado/arrendado não é suficientemente válido para sustentar a autonomia/independência do trabalhador e afastar, por consequência, a possibilidade do enquadramento jurídico como empregado. A casuística demonstra que a CLT contempla vínculo de emprego para trabalhadores com atividades em domicílio, de forma externa ou mesmo remota com utilização de seus próprios instrumentos de trabalho (veículo, máquina de costura, instrumentos médicos, ferramentas da construção civil, computadores, acesso à internet etc). O veículo para o motorista não pode ser compreendido, como equivocadamente fazem alguns, como “meio de produção” do autônomo, mas apenas como mero instrumento de trabalho. São as novas dinâmicas do mundo do trabalho no setor de serviços.

Casilli destaca as facetas do capitalismo de serviços escancarado nas plataformas digitais, no tocante ao direito de propriedade sobre os recursos produtivos, em que “terra, capital e até trabalho deixaram de ser considerados como riqueza que os capitalistas possuem, para se tornarem serviços aos quais os capitalistas têm acesso”²¹. Ressalta que o desejo de emancipação dos trabalhadores com relação à subordinação clássica, e consequente autonomia e liberdade no trabalho, ficaram restritas apenas ao “sonho de uma classe virtual”, evidenciando-se o novo modelo do trabalho mediado pelas tecnologias das plataformas como trabalho sujeito a uma “subordinação técnica”, executado de forma desgastante e sem proteção.²²

O modelo tradicional do trabalho na fábrica, presencial, com espaço geograficamente definido, do registro de horário de trabalho em ponto, está sendo modificado na nova dinâmica imposta pela tecnologia. Os meios *telemáticos* (e-mails, mensagens, videoconferência, *login/logout*,

20 Sobre o tema vide: GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. 2.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. Na referida obra, foi desenvolvido o conceito de subordinação jurídica disruptiva, como forma de compreender o fenômeno da uberização do trabalho. Conceitua-se, portanto, essa subordinação especial como sendo: “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”. GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. 2.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 310.

21 CASILLI, Antônio A. *In*: Da classe virtual aos trabalhadores do clique: a transformação do trabalho em serviço na era das plataformas digitais. Rev. Matrizes/USP, v.14, n. 1, jan./abr. 2020. São Paulo – Brasil. p. 13-21 (<http://dx.doi.org/10.11606/issn.1982-8160.v14i1p13-21>).

22Idem.

aplicativos, *internet*) e *informatizados* (programas e sistemas para computador, celular, *tablets*) se constituem como novas formas de *comando*, *controle* e *supervisão* sobre o trabalho e que se equiparam aos meios presenciais e diretos de controle no modelo industrial na era fordista/taylorista. As empresas estabelecem, portanto, comando, controle e fiscalização sobre o trabalho dos motoristas, elementos que caracterizam o trabalho subordinado, nos termos estabelecidos no art. 6º da CLT, de forma que resta questionável a autonomia atribuída aos trabalhadores no modo como exercem as atividades, assim como a sua classificação como “parceiros comerciais”, que se caracterizam pela autonomia e independência.

Desta feita, é possível compreender que se não há legislação específica para regulamentar este tipo de trabalho, devem-se aplicar as normas da CLT para dirimir os litígios acerca da existência, ou não, do vínculo de emprego entre os motoristas e as empresas de transporte por aplicativos. O enquadramento dos motoristas como empregados intermitentes (art. 443, § 3º c/c art. 452-A da CLT) é uma hipótese que ganha corpo²³.

3 A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR POR APLICATIVO NAS NORMAS INTERNACIONAIS

A Organização Internacional do Trabalho expediu as recomendações 198 e 204 com o objetivo de que seus Estados-membros elaborem e apliquem internamente políticas para assegurar a efetiva proteção dos trabalhadores por meio de aplicativos no âmbito das relações de trabalho e de mecanismos para acelerar a transição da economia informal para a formalização das relações empregatícias²⁴.

23 Nesse sentido: GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. 2.ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 294. Vide também: CHAVES JÚNIOR, J. E. R. O trabalho de motoristas de aplicativos pode ser enquadrado como contrato de trabalho intermitente? In CALCINI, Ricardo; MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Perguntas e respostas sobre a lei da reforma trabalhista**. São Paulo, LTr: 2019, pp. 106-108. As decisões acerca do reconhecimento ou não da relação de emprego entre o motorista e a plataforma tecnológica dividem a Justiça do Trabalho. Há inúmeras decisões no âmbito do primeiro grau que prestigiam a tese da autonomia, mas também várias decisões que rechaçam os argumentos das empresas, acima referidos, e reconhecem que a relação estabelecida com os motoristas se amolda às hipóteses legais contidas na CLT. Dentre tantas decisões, destacamos: Proc. Nº 0011359-34.2016.5.03.0112 -TRT-3/MG, Fev/17 – Juiz: Márcio Toledo Gonçalves; Proc. n. 0100834-97.2019.5.01.0064 - TRT-1/RJ, Dez/19 – Juiz: Marcelo Jose Duarte Raffaele; Proc. n. 0001539-61.2017.5.07.0009 - TRT-7/CE, Out/19 – Juiz: Raimundo Dias de Oliveira Neto); Proc. 0100351-05.2017.5.01.0075 (TRT-1/RJ, Mai/18 – Juiza: Cissa de Almeida Biasoli). Por outro lado, recentemente a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou, por ocasião do julgamento de Recurso de Revista, o enquadramento de motorista de aplicativo como empregado.

24 Nesse sentido, vide: OIT. **Recomendação 198 (Recomendação sobre a relação de trabalho)**. Disponível em: < http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocume nt >. Acesso em: 02 abr. 2018 e OIT. **Recomendação 204 (Recomendação relativa à transição da economia informal para a economia formal)**. Disponível em: < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro- lima/---ilo-brasil/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_587521.pdf >. Acesso em: 02 abr. 2018.

A recomendação 198 da OIT estabeleceu medidas a serem adotadas pelos Estados-membros para a proteção aos trabalhadores vinculados por meio de uma relação de trabalho. A política nacional a ser adotada deve incluir medidas, dentre as que se destacam para o nosso estudo:

(a) fornecer às partes interessadas, em especial aos empregadores e aos trabalhadores, orientações sobre a forma de determinar eficazmente a existência de uma relação de trabalho e sobre a distinção entre trabalhadores assalariados e trabalhadores independentes; (b) de combate disfarçado relações de trabalho no contexto de, por exemplo, outras relações que podem incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondem o verdadeiro estatuto jurídico, o que significa que há uma relação de emprego disfarçada em que um empregador considera um empregado como se não fosse, de uma maneira que oculta o seu verdadeiro estatuto legal, e que podem ocorrer situações em que os acordos contratuais resultam na privação dos trabalhadores da proteção a que têm direito; (...) ²⁵.

Um dos aspectos mais relevantes tratados pela recomendação 198 da OIT foi o de estabelecer que os fatos relativos à forma de execução de trabalho e ao pagamento da remuneração devem ser considerados para a fixação da modalidade da relação jurídica existente entre as partes, em detrimento dos aspectos meramente formais estabelecidos nos contratos. Os aspectos formais adotados nos contratos firmados entre trabalhadores e empresas de transporte por aplicativos são incapazes de privar o trabalhador do reconhecimento de seus direitos ²⁶. É a afirmação ou confirmação do princípio peculiar do Direito do Trabalho brasileiro chamado princípio da primazia da realidade, segundo o qual a realidade fática deve preponderar sobre as formas ou aparências adotadas.

Outro aspecto relevante da recomendação 198 da OIT é o fato de que os Estados-membros deverão estabelecer claramente as condições que determinam a existência de uma relação de emprego, como, por exemplo, ao fixar os contornos dos pressupostos da subordinação ou dependência jurídicas. Esse aspecto recomendatório assume importante papel em sistemas jurídicos como o brasileiro. A subordinação jurídica possui inúmeras acepções na ciência do direito, o que amplia a insegurança jurídica para trabalhadores e empreendedores.

Dentre as propostas apresentadas pela recomendação 198 da OIT para o estabelecimento dos contornos do pressuposto subordinação jurídica estão:

(a) o fato de que o trabalho é feito de acordo com as instruções e sob o controle de outra pessoa; que implica a integração do trabalhador na organização da empresa; que é efetuado única ou principalmente em benefício de outra pessoa; que deve ser executado pessoalmente pelo trabalhador, dentro de um certo tempo, ou no lugar indicado ou aceito pela pessoa que solicita o

²⁵ *Idem.*

²⁶ CAPARRÓS, Fernando Javier. La parasubordinación: origen, alcance y prospectiva. In: VIOR, Andrea García (Coord.). **Teletrabajo, parasubordinación y dependencia laboral**. Buenos Aires: Errepar, 2009, p. 120.

trabalho; que o trabalho é de uma certa duração e tem alguma continuidade, ou requer a disponibilidade do trabalhador, o que implica o fornecimento de ferramentas, materiais e máquinas pela pessoa que requer o trabalho, e (b) o fato de que uma remuneração periódica é paga ao trabalhador; que a referida remuneração é a única ou principal fonte de renda para o trabalhador; que inclui pagamentos em espécie, como comida, moradia, transporte ou outros; que direitos como descanso semanal e licença anual são reconhecidos; que a parte que solicita a obra paga as viagens que o trabalhador deve realizar para realizar seu trabalho; o fato de que não há riscos financeiros para o trabalhador²⁷.

Os aspectos acima elencados evidenciam que a análise da subordinação jurídica deve ser realizada não apenas sob a perspectiva clássica, tal como era no período de surgimento e consolidação do sistema capitalista de produção. A aferição da dependência jurídica deve ser processada a partir da conjugação de elementos relativos ao exercício dos poderes de gestão, de controle e disciplinar do empregador, bem como da integração do trabalhador na dinâmica produtiva da empresa. Os aspectos subjetivos e objetivos da subordinação jurídica devem ser conjuntamente considerados na investigação da existência da relação de emprego.

Merece destaque que a recomendação 198 da OIT renova a necessidade de se avaliar a dependência econômica do trabalhador, dentre outros aspectos, para caracterizar a existência de relação empregatícia. Ainda que no sistema brasileiro a subordinação deva ser investigada na perspectiva jurídica, os aspectos relativos à dependência econômica não devem ser totalmente desconsiderados. Um dos objetivos da recomendação 198 da OIT foi o de ampliar o número de trabalhadores tutelados pelo direito do trabalho.

Nesse mesmo sentido, afirma Hugo Barretto Ghione que o texto recomendatório objetivou: dotar a la relación de trabajo de criterios amplios para su determinación (entre los que no menciona la autonomía de la voluntad), y por abarcar la totalidad de las tipologías que la OIT había identificado como casos en que los trabajadores necesitaban protección²⁸.

A recomendação 204 da OIT funciona como instrumento complementar à tutela do trabalho subordinado, diante do reconhecimento que a informalidade gera para o trabalhador e para a sociedade prejuízos de diversas ordens. O instrumento recomendatório foi confeccionado de modo a propor que os Estados-membros envidem esforços no sentido de promover a criação de empregos

27 OIT. **Recomendação 198 (Recomendação sobre a relação de trabalho)**. Disponível em: < http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocume nt >. Acesso em: 02 abr. 2018 e OIT. **Recomendação 204 (Recomendação relativa à transição da economia informal para a economia formal)**. Disponível em: < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_587521.pdf >. Acesso em: 02 abr. 2018.

28 Em tradução livre: “dotar a relação de trabalho de critérios amplos para sua determinação (entre os que não menciona a autonomia da vontade), e para abarcar a totalidade das tipologias que a OIT havia identificado como casos em que os trabalhadores necessitam de proteção”. Nesse sentido, vide: GHIONE, Hugo Barretto. La determinación de la relación de trabajo en la Recomendación 198 y el fin del discurso único de la subordinación jurídica. **Revista Trabalhista Direito e Processo**, Brasília, ano 7, n. 25, p. 34-35, jan./mar. 2008.

decentes na economia formal, de prevenir a informalização do trabalho e, finalmente, de facilitar a migração do trabalhador do setor informal para a formalidade, “respeitando os direitos fundamentais dos trabalhadores e assegurando oportunidades de segurança de rendimentos, de meios de vida e de capacidade empreendedora”²⁹.

Os objetivos jurídicos da recomendação 204 da OIT, embora caminhem em direção à redução do número de trabalhadores informais no mercado de trabalho, não afastam a importância que o empreendedorismo desempenha para o sistema econômico de um país. Há uma linha divisória nítida entre a informalidade e o empreendedorismo. A informalidade, segundo definição contida no próprio instrumento internacional recomendatório, abrange as atividades e unidades econômicas que não estejam cobertas integralmente por disposições formais previstas nos diplomas normativos trabalhistas, bem como aquelas que tenham como objeto a realização de atividades ilícitas. Já o empreendedorismo, por sua vez, representa manifestação do exercício do direito fundamental à livre iniciativa, consubstanciado no procedimento negocial marcado pela inovação, liderança, adoção de riscos no negócio, independência, criatividade, energia pessoal, originalidade, dentre outras características comportamentais³⁰.

O empreendedorismo tem a sua base normativa, no sistema constitucional brasileiro, no princípio da livre iniciativa (artigo 170 da Constituição da República). O direito à autodeterminação do ser humano permite que este possa desenvolver, em nome próprio, atividades econômicas, desde que não haja vedação em lei para o seu exercício. O estímulo ao empreendedorismo e à flexibilidade nas relações de trabalho, proporcionado pelo desenvolvimento tecnológico, não pode funcionar como instrumento para encobrir relações de trabalho precarizadas, especialmente nas sociedades da pós-modernidade, que estimulam o modelo de economia colaborativa.

Nesse sentido pode-se afirmar que “o reconhecimento da livre iniciativa ao lado do valor social do trabalho como fundamentos republicanos e da ordem econômica constitucional impede que o trabalho humano, em nome da liberdade de gestão, possa passar por um processo de precarização, (...)”³¹.

As recomendações 198 e 204 da OIT convergem, portanto, no sentido de reconhecer que as relações de trabalho subordinadas devem ser fomentadas e tuteladas pelos sistemas jurídicos dos

29 Nesse sentido, estabelece o item 1, “a”, da recomendação 204 da OIT. Para tanto, vide: OIT. **Recomendação 204 (Recomendação relativa à transição da economia informal para a economia formal)**. Disponível em: < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_587521.pdf >. Acesso em: 02 abr. 2018.

30 O empreendedorismo pode ser compreendido tanto na perspectiva econômica quanto sob o viés comportamental. Adotamos, neste trabalho, a noção comportamental do empreendedorismo. Nesse sentido, vide: FILLION, Louis Jacques. Empreendedorismo: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios. Tradução de Maria Letícia Galizzi e Paulo Luz Moreira. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 34, n. 2, p. 09, abr./jun. 1999.

31 GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p.112.

Estados-membros. As disposições recomendatórias referidas contribuem, portanto, na atividade interpretativa que deve ser conferida a situações fáticas de trabalho, notadamente aquelas que envolvem o uso de novas tecnologias na organização do processo produtivo. A utilização de tecnologias na forma de prestação de serviços não pode funcionar como instrumento para encobrir verdadeiras relações de trabalho subordinadas.

Seguindo essas recomendações, alguns Estados como os Estados Unidos da América (Califórnia) e a Argentina vêm criando projetos de lei tendentes a garantir aos trabalhadores que laboram por intermédio de plataformas tecnológicas garantias de direitos mínimos. No caso específico do modelo californiano, estabeleceu-se um maior rigor para o enquadramento do trabalhador na categoria de trabalhador independente ou autônomo.

O *Assembly Bill 5 (AB5)* do Estado da Califórnia assegurou aos trabalhadores classificados como empregados garantias mínimas, tais como o direito ao salário-mínimo, licença-médica e proteção contra o desemprego.

O modelo normativo californiano define o enquadramento do trabalhador, como verdadeiro trabalhador autônomo, a partir um sistema de testes, que passa por tripla etapa. Nessas etapas de enquadramento, são verificadas, em um primeiro momento, se o trabalhador tem liberdade de direção e de controle de sua atividade. Passada por essa etapa de verificação inicial, é necessário ainda constatar, no caso concreto, que o serviço seja realizado fora do curso normal do negócio do tomador de serviços e, finalmente, se o próprio trabalhador seja habitualmente envolvido em um comércio, ocupação, profissão ou negócio de forma independente, da mesma natureza que a envolvida no serviço prestado. Somente se o trabalhador se enquadrar nas três etapas é que poderá ser considerado trabalhador independente ou autônomo.

CONCLUSÃO

No capitalismo de serviços das plataformas digitais, instrumentalizado pelos aplicativos, o modo e os meios de execução das atividades são transferidos para o trabalhador final, titular do veículo (carro, moto, bicicleta), seja ele considerado proprietário ou não desses bens.

Por sua vez, as empresas se ocupam do processo tecnológico, da produção de softwares, da alimentação dos dados, da propaganda digital e do transporte final, mas mantém um quadro de empregados registrados apenas nas áreas da tecnologia, administração e *marketing*. Não buscam as plataformas tecnológicas arcarem com os custos do registro dos trabalhadores, que estarão na ponta do processo realizando a prestação de serviços e, conseqüentemente, gerando lucros para aquelas.

As empresas não têm pátios, frotas ou ambiente de logística para a prestação final dos serviços, e os inúmeros trabalhadores que se valem do serviço mediado pelos “aplicativos” por elas

desenvolvidos são considerados “parceiros”, “empreendedores”, “trabalhadores autônomos”, “empresários de si mesmos”, ou qualquer denominação que se dê a essa massa de trabalhadores sem qualquer proteção social.

Os dados da realidade revelam que as plataformas tecnológicas são as verdadeiras prestadoras de serviços de transporte aos usuários. Para desenvolver o seu intento, se utilizam de uma grande massa de trabalhadores com baixos ganhos e sem nenhuma proteção social.

Mostra-se, nesse sentido, falacioso o argumento de que os comandos dispostos na Lei 12.587/2012 afastam a possibilidade de incidência das normas da CLT e o consequente enquadramento dos motoristas como empregados. A autonomia/parceria anunciada pelas empresas se constitui em simulacro de autonomia e liberdade. Inexiste dispositivo legal, seja na Lei 12.587/2012, seja em algum outro comando normativo no ordenamento jurídico brasileiro, que estabeleça de maneira expressa o enquadramento dos trabalhadores que prestam serviços por meio de aplicativos de transporte como autônomos, independentes, parassubordinados ou cooperados,. Não há uma regulamentação específica para o enquadramento do trabalho desses profissionais.

A Lei 12578/2012 veio traçar linhas gerais para regulamentar a atividade no âmbito local (Municípios/Distrito Federal), pressupondo a autonomia do prestador de serviços pessoa física, mas sem dizer expressamente se esta se configura de fato na relação que se estabelece com a empresa de transporte por aplicativo.

É possível até definir o enquadramento jurídico deste tipo de trabalho numa legislação especial, que contemple outros modelos de contratação, mas no momento o que temos é a CLT. A negação de sua incidência implica deixar esta massa de trabalhadores sem qualquer proteção social, contrariando, conseqüentemente, o fundamento constitucional da República Federativa do Brasil de garantir o valor social do trabalho e sua proteção.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Ed. Boitempo, 2018.

BASSO, Pietro. **Tempos modernos, jornadas antigas**: vidas de trabalho no início do século XXI. Tradução de Patricia Villen. Campinas: Editora da Unicamp, 2018.

BATISTA, Flavio Roberto. **Crítica da tecnologia dos direitos sociais**. São Paulo: Editoras Outras Expressões e Dobra Universitário, 2013.

BRASIL. Decreto 9792 de 14 de maio de 2019. Disponível em: <
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2019/decreto/D9792.htm> Acesso em 27 out.
2020

BRASIL. Lei 12.587, de 3 de janeiro de 2012. Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana; revoga dispositivos dos Decretos-Leis n°s 3.326, de 3 de junho de 1941, e 5.405, de 13 de abril de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943, e das Leis n°s 5.917, de 10 de setembro de 1973, e 6.261, de 14 de novembro de 1975; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 4 jan. 2012.

CAPARRÓS, Fernando Javier. La parasubordinación: origen, alcance y perspectiva. *In*: VIOR, Andrea García (Coord.). **Teletrabajo, parasubordinación y dependencia laboral**. Buenos Aires: Errepar, 2009.

CASILLI, Antonio A. *In*: Da classe virtual aos trabalhadores do clique: a transformação do trabalho em serviço na era das plataformas digitais. **Matrizes/USP**, v.14, n. 1, jan./abr. 2020. São Paulo – Brasil. p. 13-21 (<http://dx.doi.org/10.11606/issn.1982-8160.v14i1p13-21>).

CHAVES JUNIOR, José Eduardo Resende. Direito do trabalho 4.0: “controle” e “alienidade” como operadores conceituais para a identificação da relação de emprego no contexto dos aplicativos de trabalho. **Revista do Tribunal do Trabalho da 2. Região**, n.º 22/2019, São Paulo: TRT/SP, 2019, p. 36. Consulta: <https://ww2.trtsp.jus.br/bases-juridicas/publicacoes/revista-do-tribunal/>).

_____.O trabalho de motoristas de aplicativos pode ser enquadrado como contrato de trabalho intermitente? *In*: Calcini, Ricardo; Mendonça, Luiz Eduardo Amaral de. **Perguntas e respostas sobre a lei da reforma trabalhista**. São Paulo: LTr, 2019.

FILLION, Louis Jacques. Empreendedorismo: empreendedores e proprietários-gerentes de pequenos negócios. Tradução de Maria Leticia Galizzi e Paulo Luz Moreira. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 34, n. 2, p. 09, abr./jun. 1999.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

GHIONE, Hugo Barretto. La determinación de la relación de trabajo en la Recomendación 198 y el fin del discurso único de la subordinación jurídica. **Revista Trabalhista Direito e**

Processo, Brasília, ano 7, n. 25, p. 34-35, jan./mar. 2008.

OIT. **Recomendação 198 (Recomendação sobre a relação de trabalho)**. Disponível em: < http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument >. Acesso em: 02 abr. 2018 e OIT. **Recomendação 204 (Recomendação relativa à transição da economia informal para a economia formal)**. Disponível em: < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_587521.pdf >. Acesso em: 02 abr. 2018.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cassio Luis. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília, DF: Min. Púb. do Trabalho, 2018.

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. NJ - **Justiça do Trabalho reconhece relação de emprego entre motorista e Uber, na modalidade intermitente**. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jt-mg-reconhece-relacao-de-emprego-entre-motorista-e-uber-na-modalidade-intermitente>>. Acesso em 31 mai. 2020.

Uber Brasil. **Fatos e dados sobre a UBER**. Disponível em < <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/> >. Acesso em: 31 mai. 2020.

PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO E PERSPECTIVAS PARA O JUSLABORALISMO: AS DIFICULDADES A SEREM SUPERADAS E SEUS BENEFÍCIOS

Paula Landim Nazaré¹

Resumo: O presente artigo tem como objetivo apresentar uma ligeira retrospectiva da evolução do Direito do Trabalho até chegarmos aos dias atuais onde se encontram as plataformas digitais de trabalho, demonstrando inclusive que este tem um pouco de lentidão em relação à evolução do trabalho e da forma de prestação do mesmo, bem como que na maioria das vezes para que evolua é necessário uma pressão social o impulsionando neste sentido, é preciso que as pessoas busquem a proteção do Estado, e ainda a relação deste com as plataformas digitais de trabalho, as dificuldades que vem encontrando, pois os empregadores que se utilizam dessas plataformas fazem de um tudo para não ser reconhecido o vínculo de trabalho, o que acarreta na falta de proteção ao trabalhador em diversos aspectos, no mais, ainda objetiva apontar os benefícios das plataformas digitais de trabalho, que embora tenham muitos erros no que tange a zelo pelo trabalhador, também têm um lado bom, como a possibilidade de trabalho para os desempregados, além da flexibilidade de horário, e possibilidade de trabalhar de casa, também demonstrará as principais dificuldades que as mesmas terão de superar até se consolidarem em nosso meio, para tanto utiliza-se como base principal o relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) intitulado, As Plataformas Digitais E O Futuro Do Trabalho: Promover O Trabalho Digno No Mundo Digital, tendo em vista que este é voltado exatamente para esse assunto, no mais, tem como objetivo mostrar algumas das principais faces desse novo tipo de trabalho e as perspectivas em relação ao juslaboralismo, uma vez que quanto mais se falar sobre o tema, mais rápido progrediremos em relação ao mesmo.

Palavras-chave: plataforma. Digital. Trabalho. Juslaboralismo.

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho tal qual o conhecemos nos dias atuais passou por diversas circunstâncias que o levaram a evoluir, principalmente as pressões dos trabalhadores, que inclusive foi o que deu origem ao mesmo.

Por isso ao falarmos em qualquer forma nova de trabalho, da evolução que este vem sofrendo, é bom antes demonstrar essa evolução histórica do Direito do Trabalho, uma vez que a proteção ao trabalhador sempre surge após o surgimento da nova forma de trabalho, e infelizmente, conseqüentemente, após muitas arbitrariedades ocorrerem no sentido de exploração do trabalhador.

Nos dias atuais inclusive, vemos muita pressão por parte dos empregadores no sentido de retirarem direitos já garantidos aos trabalhadores, ou ainda, de não regulamentar e proteger os trabalhadores de novas formas de trabalho que estão surgindo, alegam estes, que com isso será impossível manterem seus negócios, e o trabalhador que tem uma fonte de renda, ainda, que sem direitos, acabará sem ela, pois eles terão de demiti-los, nada mais do que uma pressão injusta e injustificada, mas que infelizmente ganha o apoio de nossos governantes que ao invés de protegerem os trabalhadores atacam estes, e ainda ajudam o empregador a impregnar dentre eles a mais baixa e desrespeitosa teoria, de que é melhor não ter direitos e ter um emprego, do que ter direitos e não ter um emprego.

E assim adentramos as plataformas digitais de trabalho, as quais de certa forma ainda são uma novidade em nosso meio, pois embora venham ganhando força nos últimos anos, ainda não é um tema sobre o qual se fala corriqueiramente, nem de conhecimento de todos, pois muitos de nossa sociedade nunca ouviram falar delas, ou quando já, não as associam ao trabalho que conhecem e é exercido através de uma, principalmente aqueles que não têm muita intimidade com a tecnologia.

Por isso para abordar esse tema se faz necessário ter cautela, bem como apresentá-lo de forma completa, ainda que resumida, falando um pouco sobre as dificuldades que estas plataformas encontram em seu caminho, que não são poucas, principalmente em países em desenvolvimento, onde nem todos estão tecnologicamente preparados, existem pessoas que nem mesmo acesso à internet têm.

E também dos benefícios que essas plataformas podem trazer para aqueles que se utilizam delas para o trabalho, uma vez que podem proporcionar a possibilidade de trabalho para muitas pessoas que devido as circunstâncias não conseguem se inserir no mercado de trabalho da forma que conhecemos hoje, com horário de trabalho estipulado, fora de casa, etc.

Embora seja lógico, que para, que essas plataformas tragam esses benefícios, será preciso avançarmos no sentido de proteção aos trabalhadores que para elas prestam trabalho, pois não adianta conseguir um meio de obtenção de renda e se deteriorar física e psicologicamente, com alto

número de horas trabalho, em condições precárias, etc., pois assim apenas as empresas sairão ganhando.

Com isso não serão esquecidas as perspectivas para o juslaboralismo em relação as plataformas digitais de trabalho, e por isso antes de mais nada, até mesmo de chegar ao tema principal será feito uma breve passagem pela evolução do próprio direito do trabalho demonstrando como ocorreu até aqui, para que possamos ver quais são as perspectivas que podemos esperar para a ação deste em relação as plataformas digitais de trabalho que estão chegando com cada vez mais força em nosso meio, bem como, como pode ser feito algo sem a necessidade de que os trabalhadores destas percam seus trabalhos, a melhor forma para ambos os lados, porém protegendo o trabalhador.

1. EVOLUÇÃO DO TRABALHO E DO DIREITO DO TRABALHO

A princípio cumpre falar um pouco sobre o trabalho e sua evolução ao longo dos anos, uma vez que, a mais nova evolução, podemos dizer que está no trabalho prestado através das plataformas digitais, e embora a chegada até essas aparente ter sido repentina, pois de uns tempos pra cá temos ouvido falar um pouco mais nelas, e talvez com a intensidade que vem ocorrendo até seja mesmo, principalmente no Brasil, o certo é que o trabalho prestado através destas não é novidade nem mesmo em nosso país, uma vez que já vinha ocorrendo lentamente no Brasil e com mais intensidade em outros países.

Mas mesmo assim, sua chegada até nós, tem sido de forma lenta, assim como todas as evoluções pelas quais o trabalho e a forma de prestá-lo passaram ao longo dos anos, e por incrível que pareça sempre tem de acontecer algo que pressione para que essa evolução ocorra com um pouco mais de rapidez, embora até então a causa não tenha sido um vírus que dizimou a vida de milhões de pessoas mundo a fora e deixou outros milhares de pessoas desempregadas, o que inclusive tende a fazer com que essas plataformas cresçam ainda mais e de forma mais rápida.

Uma coisa sempre terá em comum nessas evoluções das formas de prestação de trabalho, o uso da força de trabalho de um homem pelo outro, por mais que a tecnologia evolua, ainda assim é preciso de um ser humano para o manuseio de máquinas, bem como, para corrigir os erros cometidos por estas, uma vez que por mais perfeitas que sejam, as máquinas não possuem a capacidade de racionarem por si mesmas, essa capacidade só o homem detém.

Por isso, por mais que tentem, quando o assunto é trabalho sempre será necessário o ser humano, pois este tem a capacidade que as máquinas não têm, e por isso seu trabalho deveria ser esmerado e valorizado por todos, e não desmerecido e ameaçado como vem acontecendo.

A evolução do trabalho e de sua forma de proteção já passaram por diversas fases como demonstra ROMAR (2018): “Escravidão, feudalismo e capitalismo podem ser considerados como marcos históricos definidos na evolução das relações econômicas e sociais e, conseqüentemente, na evolução do trabalho humano e de suas formas de proteção.”

Algo a ser destacado é que durante o período pré-industrial a forma de exploração do trabalho foi da escravidão até as corporações de ofício, e ainda podendo ser encontrada a servidão nessa mesma época, o que demonstra a existência de formas de trabalho variadas, embora em nenhuma delas o trabalhador fosse valorizado e devidamente protegido.

Em relação à escravidão podemos citar ROMAR (2018):

Em todas as sociedades que nesse período histórico adotaram a escravidão como modo de produção, o trabalho era executado por quem, em razão de sua própria condição, era destituído de personalidade, sendo equiparado a *coisa*, incapaz de adquirir direitos e de contrair obrigações. Desta forma, resta evidente que a escravidão era absolutamente incompatível com a idéia de direito. A condição do escravo era a mais absoluta inferioridade jurídica em relação aos demais membros da sociedade, homens livres, para quem o trabalho era visto como impróprio e até desonroso.

Vale destacar que os escravos dessa época não eram apenas negros como temos o hábito de ver em novelas e livros, talvez pelo fato de no Brasil terem sido os negros feitos de escravos, temos essa visão e também nos é passada ela, mas quando pegamos a história da humanidade como um todo, percebemos que os fatores determinantes para que um homem escravizasse o outro são variados, mas que na maioria das vezes o predominante era o financeiro, os pobres eram feitos de escravos dos ricos, seja com a desculpa de proteção, seja para pagamento de dívidas, o que inclusive acontece até hoje, mesmo sendo ilegal.

E também os criminosos eram feitos de escravos, pois o trabalho era visto como um castigo antigamente, com isso vale citar uma passagem de FOUCAULT (1999):

O poder sobre o corpo, por outro lado, tampouco deixou de existir totalmente até meados do século XIX. Sem dúvida, a pena não mais se centralizava no suplício como técnica de sofrimento; tomou como objeto a perda de um bem ou de um direito. Porém castigos como trabalhos forçados ou prisão — privação pura e simples da liberdade — nunca funcionaram sem certos complementos punitivos referentes ao corpo: redução alimentar, privação sexual, expiação física, masmorra.

Aqui demonstramos exatamente isso, que o trabalho era visto como uma forma de punição, de castigo, e não como algo bom que poderia melhorar a vida dos indivíduos como hoje em dia acontece, pois através do trabalho o indivíduo hoje, pode garantir seu sustento e o de sua família, bem como a possibilidade de se ter uma vida digna, pagar pela sua moradia, sua alimentação, pelo menos é essa a intenção, mas naquela época não existia essa visão, e muito menos os direitos que resguardam os trabalhadores que hoje existem.

Podemos dizer que tudo isso começou a mudar com a Revolução Industrial, quando principiou a surgir a demanda por trabalho advindo de pessoas livres, embora o trabalho fosse acordado sem nenhum controle estatal, e conseqüentemente sendo o contrato feito de forma livre, entre empregador e empregado, seguiam os critérios do primeiro, com baixos salários e altas horas de trabalho, foi a partir daí que começou a ser trilhado o caminho do trabalho da forma que hoje encontramos, bem como, do Direito do Trabalho, uma vez que os trabalhadores passaram a exigir condições dignas de trabalho ao se verem altamente explorados pelo empregador, e o Estado se viu obrigado a intervir na relação de trabalho.

Como dito, devido à falta de controle estatal e a arbitrariedade patronal os trabalhadores começaram a se organizar e lutarem por direitos, como limite adequado de horas a serem trabalhadas, maiores salários, e condições adequadas de prestação de trabalho, fazendo com que o Estado se visse obrigado a intervir nas relações de trabalho, e assegurar o mínimo possível ao trabalhador, que com o passar dos anos, e de formas distintas, passaram a lutar por cada vez mais proteção contra arbitrariedades dos patrões, até chegarmos nos dias atuais e a proteção atual dos direitos trabalhistas.

No Brasil, a criação da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT é o marco dessa evolução, pois através dela os trabalhadores tiveram seus direitos resguardados juridicamente falando e passaram a ter diversas proteções que antes não tinham.

Mas, ainda ocorrem e ocorrerão inúmeras mudanças no que tange ao trabalho, sua forma de prestação, e a necessidade de proteção advinda do Estados por meio do Direito do Trabalho, e um dos principais temas dentre as evoluções atuais de forma de trabalho está a tecnologia, que assim como pode ajudar, também pode causar sérios danos em matéria de trabalho, nesse sentido ROMAR (2018):

Os sistemas de proteção do trabalhador resultantes da evolução ocorrida após a Revolução Industrial deparam-se atualmente com uma nova revolução tecnológica — a da informática e das telecomunicações, que tem imposto significativas modificações nos modos de produção e, conseqüentemente, nos empregos, à medida que se verifica uma automatização da produção e dos serviços, levando, em muitos casos, à substituição do ser humano por máquinas e robôs.

Assim, no contexto de sua evolução, o Direito do Trabalho convive nos dias atuais com os efeitos da globalização econômica e, paralelamente, com elevados índices de desemprego, caracterizando uma nova realidade socioeconômica que terá que ser enfrentada.

A flexibilização das leis trabalhistas, que tem se ampliado nos diversos ordenamentos jurídicos, coloca no centro das discussões a função primordial do Direito do Trabalho, que é a proteção do trabalhador, revelando, em certa medida, uma piora das condições de trabalho, inclusive no que tange a salários, e algumas incertezas para o futuro.

Além dos fatores apontados pela autora, temos hoje o crescimento do trabalho prestado através de plataformas digitais de trabalho, as quais na maioria das vezes não garantem nenhum direito ao trabalhador, e inclusive os empregadores, tentam se esquivar de todas as formas possíveis, de qualquer responsabilidade que possa respingar sobre eles em matéria de proteção ao trabalhador.

Embora no momento em que nos encontramos, com altos índices de desemprego e que inclusive tende a aumentar ainda mais devido a pandemia causada pelo Coronavírus, não devemos nos apegar apenas aos malefícios, mas também, e principalmente aos benefícios da tecnologia, e um deles sem dúvida são as plataformas digitais de trabalho, que vêm possibilitando a diversas pessoas trabalharem de suas casas, e se sustentarem nesse momento, não podemos deixar de nos preocupar com os direitos dessas pessoas, em resguardar um ganho adequado, condizente com o tempo de trabalho, condições adequadas de trabalho, e principalmente com a saúde física e psicológicas desses trabalhadores.

Por isso devemos trabalhar mais uma vez em prol da evolução do Direito do Trabalho, para que ele fiscalize e não permita que esse tipo de prestação de trabalho não se torne uma forma de escravidão moderna e escancarada, da qual todos temos conhecimento, mas devido ao título de legal, nada seja feito contra, não permita que pessoas sejam exploradas como se fossem máquinas, pois é isso que se espera do Direito do Trabalho que encontre a forma de resguardar os direitos dos trabalhadores dentre os quais se enquadram aqueles que trabalham nas plataformas digitais de trabalho, e isso feito é claro por iniciativa de nosso governantes.

Que a jornada para a regulamentação adequada do trabalho prestado por plataformas digitais, e principalmente para a proteção do trabalhador, será longa, ninguém tem dúvidas, mas o importante é fazer com que isso ocorra, fazer com que o Direito do Trabalho se modifique no sentido de proteger o trabalhador na medida em que as formas de prestação de trabalho se modificam, que não seja preciso uma nova revolução feita por trabalhadores para que tenham seus direitos resguardados, que o Estado faça isso de forma espontânea e não porque está sendo pressionado.

Espera-se que ocorra a conciliação entre fornecimento de trabalho e garantia de direitos para o trabalhador, e não o contrário, a prevalência da alta exploração de forma indevida do trabalho e nenhuma proteção ao trabalhador, que a justificativa de que direitos garantidos ao trabalhador vão fazer com ele acabe sem emprego não prevaleça.

Ficar de olho nas plataformas digitais de trabalho e na forma como elas exploram os trabalhadores se faz necessário até mesmo para a criação de leis para proteção dos mesmos, e inclusive o apoio do judiciário que é quem aplica as leis também se faz necessário, pois nada mais justo que as leis que já existem possam vir a serem aplicadas em benefício do trabalhador, quando em situação de exploração prejudicial, equipara a escrava, por exemplo.

2. PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO E PERSPECTIVAS PARA O JUSLABORALISMO: AS DIFICULDADES A SEREM SUPERADAS E SEUS BENEFÍCIOS

Antes de adentrarmos ao tema cumpre esclarecer o que é Plataforma Digital de Trabalho, e nesse sentido a Organização Internacional do Trabalho em seu relatório intitulado, As Plataformas Digitais E O Futuro Do Trabalho: Promover O Trabalho Digno No Mundo Digital (2018), o qual será utilizado para aprofundarmos ao tema, traz a seguinte definição:

Se o crowdsourcing é o ato de externalizar trabalho à «multidão», as plataformas digitais de trabalho (crowdwork platforms) são os serviços digitais (sítios web ou aplicações) que facilitam o crowdsourcing. Essas plataformas fornecem a infraestrutura técnica que permite aos requisitantes divulgar tarefas a um grande número de potenciais trabalhadores, abrangendo uma vasta diversidade de circunstâncias geográficas e econômicas (a «multidão»), recuperar e avaliar os resultados das tarefas concluídas e pagar aos trabalhadores individuais pelos serviços prestados. Por outro lado, essas plataformas também fornecem serviços e infraestruturas aos trabalhadores, oferecendo um local centralizado para os trabalhadores identificarem tarefas divulgadas por muitos requisitantes diferentes, um meio para apresentarem produtos do seu trabalho e a infraestrutura técnica e financeira para receberem o pagamento pelo trabalho concluído.

Aqui podemos ver que essas plataformas são serviços digitais que facilitam o crowdsourcing, permitindo a divulgação de tarefas a um grande número de potenciais trabalhadores, possibilitando que uma vasta diversidade geográfica e econômica, seja atingida, e que também ajudam a recuperar e avaliar os resultados das tarefas concluídas e pagar aos trabalhadores

individuais pelos serviços prestados, facilitando e agilizando assim a oferta e a possibilidade de trabalho, bem como as formas de pagamento.

Sem dúvida alguma, isso é um ganho, afinal de contas, pessoas no Brasil, por exemplo, graças a essas plataformas podem prestar serviços a empresas de outros países, graças a essa facilitação de contato entre as partes, bem como as empresas podem oferecer diversas possibilidades de trabalho mundo a fora sem a necessidade de se ter uma sede em todos os países em que oferecem trabalhos, o que não deixa de ser algo positivo.

Tendo demonstrado o que são plataformas digitais de trabalho, que nada mais são do que serviços digitais, podemos dar continuidade ao estudo sobre as mesmas, e antes de falarmos sobre os benefícios trazidos por estas vale falar sobre as dificuldades a serem superadas pelas mesmas, e dentre elas podemos citar o uso, uma vez que inúmeras pessoas não estavam, e ainda não estão, preparadas para esta forma de trabalho, tanto que muitos utilizam essas plataformas de forma precária, por não conseguirem usufruir de todos os seus aparatos, exatamente por falta de conhecimento tecnológico e de instruções adequadas para esse uso.

E esse é um fator para o qual a nossa sociedade e principalmente nossos governantes devem se atentar, uma vez que o despreparo tecnológico é muito alto dentre a população brasileira, e como as plataformas digitais de trabalho vem sendo um caminho a ser seguido por muitos trabalhadores, principalmente por aqueles que ficam desempregados, ingressar a população na era tecnológica se faz fundamental, dando a esta a possibilidade de adentrar a uma nova forma de trabalho e com isso possibilitando que muitos possam ter uma renda mensal e com isso acesso a uma vida digna.

Tanto que muitas das pessoas que se viram obrigadas a usarem plataformas digitais para trabalhar em nosso país devido ao desemprego, nunca imaginaram que um dia trabalhariam por esse meio, e por isso não estavam preparadas de forma adequada para isso, pessoas que se tinham acesso a elas antes, era de forma superficial e passageira, algumas nem mesmo o básico conheciam, e tiveram de recorrer a todos os meios possíveis para se adaptarem a elas, principalmente por não serem de uma geração tecnológica, inclusive algumas pessoas ainda nos dias atuais, nem mesmo redes sociais têm, ou seja, são pessoas que nem mesmo prática em usar computadores e celulares, têm.

Por isso, podemos nos arriscar a dizer que a caminhada para que possamos fazer das plataformas digitais uma ferramenta de trabalho propícia, será longa e deverá ser cuidadosa, devendo ser dada atenção tanto aos que delas conhecem, quanto aos que não entendem nada sobre elas, e principalmente sobre tecnologia, já que cada vez mais nosso mundo é tecnológico.

Afinal de contas, hoje em dia, para quase todos os trabalhos é necessário conhecimento em tecnologias, saber utilizar a internet, além disso, temos muitas pessoas com mais idade no

mercado de trabalho, que não nasceram como as de hoje ligadas à tecnologia, e que nem por isso podem ser excluídas do acesso a todas as formas possíveis de trabalho, por mais complicada que seja a adaptação destes a este tipo de trabalho, até mesmo porque as plataformas digitais de trabalho podem ser uma saída para que idosos possam complementar sua renda e ainda continuarem ativos.

Nesse sentido podemos citar o Caput do Art.5º da Nossa Constituição Federal de 1988, que diz: “Art.5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes”.

Assim, se todos devem ser tratados com igualdade perante a lei, sem nenhum tipo de distinção, não se pode excluir uma categoria de pessoas de ter acesso ao trabalho, devido a sua idade ou dificuldade de adaptação a esta, e com certeza essa adaptação é uma tarefa da qual o Estado deve se ocupar uma vez que a CF de 1988 diz:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

[...]

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Com isso vemos que alguns dos fundamentos da República Federativa do Brasil são a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, sendo assim o Estado deve trabalhar fielmente para que esses fundamentos sejam cumpridos e a forma de garantir isso é garantir que todas as pessoas tenham acesso a uma forma digna de ganharem seu próprio sustento, bem como a possibilidade de trabalhar e não serem impedidas disso pelo fato de não terem acesso à tecnologia ou simplesmente terem nascido em uma época em que esta não existia com a intensidade que hoje existe.

Um exemplo do que estamos falando pode ser visto no estudo feito pela Organização Internacional do Trabalho em seu relatório intitulado, As Plataformas Digitais E O Futuro Do Trabalho: Promover O Trabalho Digno No Mundo Digital (2018):

A idade média dos trabalhadores das plataformas digitais era de 33,2 anos em 2017, ligeiramente inferior à de 2015 (34,7 anos) (figura 3.4). Variava de uma plataforma para outra. Os trabalhadores da *Prolific* eram, em média, mais jovens: 30,3 anos, em comparação com trabalhadores americanos que realizavam tarefas na AMT, os quais tinham 35,8 anos em 2017. Em 2015, os trabalhadores indianos eram, em média, mais jovens (31,8 anos) do que os americanos (35,5 anos). A maioria dos trabalhadores das plataformas digitais integrava a faixa etária dos 25 aos 40 anos; 10 por cento tinham mais de 50 anos de idade; as pessoas inquiridas mais idosas tinham 83 e 71 anos em 2015 e 2017, respetivamente.

Esse estudo demonstra exatamente que o maior número de pessoas que trabalham com plataformas digitais são mais novas, e não podemos atribuir a isso o fato de que os mais velhos são mais requisitados em outros tipos de trabalho, e por isso não trabalham com essas plataformas, tendo em vista o alto grau de desemprego de pessoas mais velhas, e isso não só no Brasil, mas no mundo todo.

Além do problema tecnológico, outro problema, e esse ronda todos os tipos de trabalho, não só o realizado nas plataformas digitais, é a desigualdade em relação a presença no mercado de trabalho entre homens e mulheres, conforme se observa do relatório *As Plataformas Digitais E O Futuro Do Trabalho: Promover O Trabalho Digno No Mundo Digital* (2018):

Em 2017, a distribuição geral por sexo era pouco equilibrada (figura 3.3); na amostra total, um em cada três trabalhadores era uma mulher. Em 2015, existia uma distribuição equilibrada por sexo entre os trabalhadores da AMT baseados nos Estados Unidos da América (52 por cento homens e 48 por cento mulheres), mas, entre os trabalhadores da AMT originários da Índia e os trabalhadores da *CrowdFlower*, havia muito mais homens do que mulheres. Em 2017, o diferencial tinha-se agravado entre os trabalhadores da AMT tanto na Índia como nos Estados Unidos da América. Havia mais homens do que mulheres a executar essas tarefas na *CrowdFlower* e na *Microworkers*, ao passo que, na *Clickworker* e na *Prolific*, registava-se uma distribuição equilibrada entre homens e mulheres. Nos países em desenvolvimento, não havia uma distribuição equilibrada por sexo, sendo que apenas um em cada cinco trabalhadores era uma mulher.

Aqui mais uma vez podemos ver a desigualdade existente entre homens e mulheres em relação ao acesso ao trabalho, e concluímos que até mesmo em uma forma de trabalho que aparentemente é mais fácil para a mulher, pois na maioria das vezes o trabalho pode ser feito de casa, e isso facilita para a mulher que além de trabalhar para fora ainda tem de ser dona de casa,

cuidando de marido, filhos e da casa, a situação não se difere das demais formas de trabalho, e continua sendo minoria.

Inclusive, como já era de se esperar, a situação nos países em desenvolvimento se agrava ainda mais, sendo apenas uma mulher em cada cinco trabalhadores prestando trabalho em plataformas digitais, o que demonstra que em qualquer lugar, por mais fácil que possa parecer a inclusão da mulher no trabalho, ela ainda sai em desvantagem.

Esse é mais um ponto a ser analisado pelos nossos governantes, e até mesmo pelas empresas que se utilizam das plataformas para oferta de trabalho, já que até mesmo em trabalhos que não possuem as características formais, e as obrigações legais exigidas em outros, como ser fora de casa, 8 (oito) horas seguida por dia, etc., as mulheres saem em desvantagem.

Isso demonstra que em todos os locais e formas de trabalho as mulheres saem no prejuízo, seja pelo preconceito que enfrentam, seja por não terem capacitação adequada, pois muitas têm de abrir mão do estudo para cuidarem da família, inclusive, no caso dos países em desenvolvimentos podemos citar que muitas mulheres são mães solteiras, e inclusive jovens, o que complica o acesso destas a educação, pois têm de parar de estudar para cuidar dos filhos, não concluindo nem mesmo o ensino fundamental, quem dirá terem acesso a qualificação profissional, e acesso à tecnologia, sendo que muitas nem acesso à internet têm.

No que tange a esse acesso à tecnologia e a internet nos países em desenvolvimento muitas vezes nem mesmo os homens têm acesso a estas, e isto ficou explícito com a pandemia causada pelo Coronavírus, que escancarou a dificuldade para as classes média baixa e baixa terem acesso à internet e a equipamentos tecnológicos, com a dificuldade das crianças de escolas públicas em estudarem pela internet.

Assim podemos afirmar que antes do avanço em maça das plataformas digitais como forma de trabalho em nosso meio, deve-se olhar para aqueles que necessitam de capacitação, dando a estas ferramentas para que possam se incluir nesse meio de trabalho, capacitando assim as pessoas para o mercado tecnológico, e conseqüentemente para o mercado de trabalho, uma vez que cada vez mais o mundo se torna tecnológico.

Também se deve facilitar o acesso à internet, e a equipamentos de comunicação, o que deve ser feito pelo Estado, pois compete a este garantir que as pessoas tenham uma vida digna, e isso se faz possível com o trabalho, mas para se poder trabalhar se deve estar preparado para o mercado, e isso deve ser feito antes que seja tarde demais.

Além das dificuldades citadas, outras dificuldades, devem ser superadas pelas plataformas digitais de trabalho, mas em países em desenvolvimento e principalmente no Brasil, podemos dizer que a falta de conhecimento tecnológico e a desigualdade de oportunidades entre homens e mulheres no mercado de trabalho com certeza são as maiores.

Por outro lado, podemos dizer que as plataformas digitais de trabalho também têm seus benefícios, que são, tanto a facilidade de trabalho para aqueles que se adaptam a elas, como o fato de poderem trabalhar de casa, e de ajudar na complementação de renda, ou ainda, vir a ser até mesmo a única fonte de renda para algumas pessoas.

Outro atrativo, é que muitas vezes as pessoas podem trabalhar quando tiverem tempo, não existindo um horário específico, o que facilita principalmente para aqueles que as utilizam para a complementação de renda e aqueles que não podem se dedicar exclusivamente ao trabalho, com um horário definido, por exemplo, como as mães que têm de cuidar de seus filhos menores. Nesse sentido o relatório *As Plataformas Digitais E O Futuro Do Trabalho: Promover O Trabalho Digno No Mundo Digital* (2018) da OIT aponta o seguinte:

No inquérito foi perguntado aos trabalhadores quais os seus motivos para se dedicarem ao trabalho nas plataformas digitais; se os trabalhadores indicassem vários motivos, era-lhes pedido para identificarem o mais importante. Em 2017, cerca de 32 por cento dos trabalhadores responderam que o motivo mais importante era para «complementar rendimentos de outros trabalhos», enquanto 22 por cento afirmaram que o faziam porque «preferem trabalhar em casa». Essas percentagens eram de 20 por cento e 36 por cento em 2015 (figura 3.8). Havia diferenças importantes entre as plataformas: o desejo de «complementar rendimentos de outros trabalhos» era mais importante para os trabalhadores da *Prolific* e para os trabalhadores americanos da AMT (cerca de 44 por cento).

Esses dois motivos eram também os mais importantes em todas as regiões. Além disso, 22 por cento dos trabalhadores da América Latina (com uma forte representação da Venezuela e do Brasil) e 9 por cento dos trabalhadores indianos da AMT preferiam o trabalho nas plataformas digitais porque «a remuneração é melhor do que noutros empregos disponíveis». As pessoas inquiridas noutras plataformas ou regiões não partilhavam este ponto de vista. Havia fortes diferenças por sexo entre aqueles que podiam «trabalhar apenas em casa»: 15 por cento das mulheres indicaram este motivo, em comparação com 5 por cento dos homens. Na AMT, 21 por cento das mulheres indianas indicaram este motivo, em comparação com 10 por cento dos homens indianos. Outro motivo indicado pelos trabalhadores das plataformas digitais era o facto de gostarem desse trabalho (10 por cento); esse motivo foi mencionado por 15 por cento dos trabalhadores indianos da AMT e 10 por cento dos trabalhadores da *Prolific* e da *Microworkers*.

Tendo em vista, os salários, praticamente insuficiente para a sobrevivência que muitas pessoas ganham, com o trabalho nas plataformas digitais conseguem ter uma vida melhor, inclusive,

o correto seria ter esse trabalho, exatamente, apenas como complemento de renda, uma vez que a maioria dessas plataformas não reconhecem o trabalhador como tal, não concedendo ao mesmo nenhum direito trabalhista, mas há quem obtenha renda exclusivamente dessas plataformas, sem nenhum trabalho formal.

Outro fator apontado pelas pessoas entrevistadas em relação aos benefícios dessas plataformas foi à saúde, para algumas pessoas poderem trabalhar de casa é um alívio, tanto no sentido de cuidado com a saúde, quanto no sentido de terem uma fonte de renda mesmo estando doentes, o que não conseguiriam se obrigadas a trabalharem em empregos formais, por exemplo, assim o relatório da OIT *As Plataformas Digitais E O Futuro Do Trabalho: Promover O Trabalho Digno No Mundo Digital* (2018) aponta:

Os problemas de saúde também foram frequentemente mencionados como um dos motivos pelos quais as pessoas inquiridas preferiam trabalhar a partir de casa ou só podiam trabalhar a partir de casa. Em geral, o estado de saúde das pessoas inquiridas era bom (81 por cento); apenas 16 por cento indicaram que era razoável e cerca de 3 por cento classificaram-no como mau ou muito mau (figura 3.9). Não obstante, cerca de 19 por cento afirmaram que sofriam de problemas de saúde físicos ou mentais há, pelo menos, 12 meses ou previam que tais problemas durassem, pelo menos, 12 meses. Para mais de metade desses indivíduos (54 por cento), esses problemas de saúde afetam o tipo de trabalho remunerado que eles podem realizar. Para cerca de 18 por cento deles, os problemas de saúde afetam fortemente a sua capacidade de realizar atividades quotidianas e o trabalho nas plataformas digitais parece fornecer uma solução alternativa para continuarem a trabalhar e obter algum rendimento.

Assim podemos ver que as plataformas digitais de trabalho, embora possuam alguns obstáculos a serem superados, também possuem um lado vantajoso, como demonstrado, possibilita o trabalho de pessoas de certa forma excluídas pelo mercado de trabalho formal, como aqueles que possuem algum tipo de doença, e aquelas que por compromissos familiares não podem trabalhar em um horário específico, e em dias estipulados pelo empregador.

Como já demonstrados as plataformas digitais de trabalho já são algo certo em nosso meio, assim como também vimos que a evolução do direito do trabalho é lenta se comparada a evolução das formas e meios de trabalho, primeiro evoluem as formas de prestação de trabalho e só depois os direitos trabalhistas alcançam estas, por isso, ainda há muito o que se esperar para que tenhamos uma regularização concreta e eficaz dessa nova forma de trabalho, com garantias adequadas dos direitos dos trabalhadores.

Nesse sentido, de necessidade de zelo pelos trabalhadores dessas plataformas por parte do Direito do Trabalho pode ser citado o seguinte trecho do relatório *As Plataformas Digitais E O Futuro Do Trabalho: Promover O Trabalho Digno No Mundo Digital (2018)* da OIT: “No entanto, ao classificarem os trabalhadores como «prestadores de serviços independentes», as plataformas estão a tentar subtrair-se a qualquer responsabilidade legal e social em relação aos mesmos, nomeadamente em matéria de salários mínimos.”

Isso reforça a necessidade de se proteger os trabalhadores, que prestam esse tipo de trabalho, progredindo assim no campo do Direito do Trabalho e nas perspectivas para o juslaboralismo, por mais difícil que seja, e por mais que essas plataformas digam que com isso não gerariam mais empregos e isso prejudicaria aqueles que hoje delas sobrevivem, não se pode permitir que pessoas trabalhem sem uma fiscalização ou um padrão adequado, isso seria regredir ao tempo em que os contratos de trabalho eram feitos entre empregador e empregado sem interferência do Estado, e em consequência se tinha o abuso total no que tange a exploração do trabalho por parte do empregador, com longas jornadas de trabalho e baixos salários.

Deve-se levar em conta que as normas em relação a horário de trabalho, saúde e segurança do trabalho são feitas com base em estudos médicos que dizem o que seria adequado em relação a jornada de trabalho e formas de prestação do mesmo para se resguardar a saúde do trabalhador, infringir isso é provocar sérios danos físicos e mentais ao trabalhador.

Sendo assim, que nossos governantes se atentem para isso, e que possamos ter a proteção adequada em matéria trabalhista para aqueles que prestam serviços para plataformas digitais de trabalho, as quais são cada vez mais frequentes em nosso meio.

CONCLUSÃO

Concluindo o que foi dito até aqui, podemos ver que as plataformas digitais de trabalho têm alguns malefícios dentre os quais podemos citar a falta de reconhecimento de vínculo empregatício, e de garantias de direitos para aqueles que lhes prestam serviços, e que também têm alguns empecilhos a atravessarem como a falta de conhecimento tecnológico de boa parte da população, principalmente nos países em desenvolvimento.

Mas também, pudemos ver que possuem um lado positivo, como a facilidade de disponibilização de trabalho para categorias de pessoas que encontram uma resistência maior no mercado de trabalho formal, bem como a possibilidade de complementação de renda, para os que possuem trabalho formal, mas ganham pouco.

No mais, agora adentrando a esfera jurídica, das leis, por mais que a princípio aparente ser complicado cuidar do trabalhador que presta serviços através destas plataformas, não será tão difícil, se, se trabalhar em prol de uma conscientização social, se for mostrado para a sociedade

principalmente para esses empregadores que a garantia de direitos a trabalhadores é algo positivo em nossa sociedade, principalmente quando tanto se fala em ética e responsabilidade social por parte das empresas.

Afinal de contas com a evolução que estamos vivendo atualmente, principalmente a tecnológica, o Direito do Trabalho não pode ficar para trás, não pode esperar que uma nova revolução de trabalhadores surja para que providências no que tange a proteção destes sejam tomadas, e essa visão compete a nossos legisladores, nossos governantes, bem como ao poder judiciário para que ajude na conscientização e na cobrança por essa evolução no campo do Direito do Trabalho.

Caso o contrário as perspectivas para o juslaboralismo serão as piores possíveis, com um ataque a direitos, feito de forma a se esconder por de trás de uma legalidade, que na realidade é ilegal, com pessoas sendo exploradas ao máximo, como se máquinas fossem, nos dias atuais não se pode mais aceitar esse tipo de coisa, nem ameaças por parte dos empregadores com demissão caso sejam criadas novas leis de proteção a trabalhadores, e muito menos desleixo por parte de governantes.

Ameaças de empregadores não devem ser levadas em consideração, quando o direito a uma vida digna garantido as pessoas está em jogo, o trabalho é a chave para isso, mas somente se ocorrer de forma a respeitar o ser humano, e não quando trata este como um uma máquina de produção em massa, de nada adianta trabalhar 12, 14 horas por dia, para ganhar um salário equiparado ao mínimo, e adoecer, terminando a vida sem direito a nada.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Constituição da República Federativa do Brasil, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 11/11/2020.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Tradução de Raquel Ramalhete. Petrópolis, Vozes, 1999.

Organização Internacional do Trabalho. **As Plataformas Digitais E O Futuro Do Trabalho: Promover O Trabalho Digno No Mundo Digital**. Bureau Internacional Do Trabalho. Genebra 2018.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. Coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

CONCEITO E CRÍTICA DAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO

CONCEPT AND CRITICISM OF DIGITAL WORKING PLATFORMS

Murilo Carvalho Sampaio Oliveira

Universidade Federal da Bahia, Salvador, Bahia, Brasil. Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil. E-mail: murilosampaio@yahoo.com.br. ORCID <https://orcid.org/0000-0003-0203-387X>.

Rodrigo de Lacerda Carelli

Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil. E-mail rodrigolcarelli@gmail.com. ORCID <https://orcid.org/0000-0002-5504-1198>.

Sayonara Grillo

Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, Brasil. E-mail sayonara.ufrj@gmail.com. ORCID <https://orcid.org/0000-0002-0229-7130>

Resumo:

O ensaio enfrenta criticamente as mudanças trazidas pela economia digital e suas plataformas digitais no Direito do Trabalho. Cuida da noção de plataforma de trabalho a partir de tipologias e modelos, inclusive quanto às categorias de trabalho online e offline. Confronta o papel do Direito do Trabalho com as perspectivas de regulação do assalariamento nestas plataformas, e reflete sobre a relação entre precariedade, tecnologia e seus fetiches.

Palavras-chave:

Plataformas digitais de trabalho; Regulação laboral; precariedade.

ABSTRACT

This paper critically faces the changes brought by the digital economy and its digital platforms in labor law. It addresses the concept of working platforms from typologies and models, including the online and offline work categories. It confronts the role of labor law, considering the perspectives of wage regulation in these platforms, and reflects on the relation between precariousness, technology and its fetishes.

Key-words: Digital working platforms; Labor regulation; Precariousness

Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho

Introdução

Neste início de terceiro milênio, a tecnologia é apresentada como a grande protagonista das transformações em curso na sociedade, alcançando o modo de trabalhar, as formas de se relacionar, de se obter amizades e amores. Inteligência artificial, plataformas, algoritmos, entre outros instrumentos tecnológicos solapam as antigas organizações empresariais e seus métodos de gestão do trabalho, configurando, para muitos, uma disrupção, no sentido de destruição criativa dos modelos pretéritos.

Fora do contexto disruptivo no sentido acima, pretendemos cuidar neste ensaio das inovações dos modos de trabalhar na economia digital, mas também identificar as continuidades características do trabalho ainda sob a estrutura econômica-social capitalista. Neste contraste entre mudança e constância, discorreremos sobre quais as respostas que se colocam para o Direito do Trabalho em termos de regulação para o trabalho nas plataformas digitais, mas antes apresentamos, criticamente, conceitos, elementos, classificações sobre as plataformas e seus modos de atuação.

Para tanto, adotamos uma compreensão epistemológica dialética e recorreremos a um método exploratório para elaborar este ensaio de caráter jurídico-projetivo a partir de uma revisão bibliográfica. Com esses elementos metodológicos e a par dos horizontes e vivências diversas dos autores, construímos este texto crítico sobre a regulação do trabalho nas plataformas digitais.

14) O Direito do Trabalho: contexto e finalidade

Na contemporaneidade, o neoliberalismo se espalha produzindo subjetividades assentadas no individualismo e na concorrência, para além de políticas governamentais e inovações legislativas que constituem um modelo cada vez mais autoritário. Como resultante de medidas políticas e econômicas de estímulo à atividade empresarial em detrimento de direitos fundamentais, há redução da proteção trabalhista e ampliação da precariedade. Agregando transformações tecnológicas, eficiência econômica, mas repetindo esta lógica neoliberal, as plataformas digitais surgem e estão em processo de consolidação como modelo de sucesso na economia digital, esta entendida como uma mudança substancial na atividade produtiva que desloca os riscos para os trabalhadores (PÁRRAGA, 2016, p. 5). As plataformas digitais se apresentam como síntese da eficiência

econômica agregada às ideias de inovações tecnológicas, mas desvelam um arranjo produtivo assentado na precariedade de um trabalho estruturado sob o ideário de um homem empreendedor de si mesmo (DARDOT, LAVAL, 2016).

No contexto da economia digital, para uma melhor compreensão da relação entre o modo de trabalhar via plataformas digitais e o Direito do Trabalho, é necessário resgatar, na história e na ontologia, os papéis e as finalidades ambíguas deste ramo jurídico no capitalismo. Numa concepção sintética e com um certo grau de generalização, podemos afirmar que o papel do Direito do Trabalho é a regulação jurídica do trabalho expropriado, ou seja, se constituiu como sistema normativo disciplinador do trabalho assalariado na organização econômica social capitalista.

O pressuposto e igualmente a justificativa para uma regulação singular desta relação entre Capital e Trabalho é a percepção do profundo desequilíbrio entre os contratantes, resultante de uma desigualdade econômica e social estruturada no mercado de trabalho. Contra a assimetria fática e as ilusões da forma mercantil de regulação entre indivíduos formalmente iguais, o Direito do Trabalho se constituiu como sistema jurídico dirigido à regulação do mercado, protegendo de forma imediata as pessoas que vivem do trabalho, os não proprietários, e de forma mediata, estruturando a compra e venda da força de trabalho no capitalismo.

A indissociabilidade entre a força de trabalho e a pessoa do trabalhador, as assimetrias estruturais decorrentes da impossibilidade de controle da oferta geral de trabalho no mercado, as necessidades da venda imediata do tempo laboral para sobrevivência humana tornam enviesada a concepção econômica de oferta e procura. Compreendendo a historicidade do direito, enfatizamos que as lutas sociais e sindicais forjam um direito próprio, potencializando uma dimensão mais coletiva e de resistência. Tal normatividade, assentada não somente na principiologia da proteção ao trabalho, mas sobretudo no protagonismo dos sujeitos coletivos, instituiu limites às condições exaustivas de trabalho impulsionadas por inovações técnicas decorrente das revoluções industriais e consecutórias de fases contínuas de acumulação do capital.

A leitura crítica nos impõe, contudo, registrar os limites dessa proteção laboral, diante das funções políticas exercidas por um desenho institucional assentado na regulação individual de um trabalho que permanece subordinado e dependente. Coutinho qualifica a dimensão protecionista como um mito: “[...] Está enunciado que protege, quando nem sempre tutela. Afinal o direito do trabalho é o direito capitalista do trabalho” (2001, p. 7). Deste modo, uma concepção clássica de Direito do Trabalho estruturado a partir da regulação individual pode desempenhar uma função de legitimação jurídica do assalariamento capitalista, mantendo o sistema sem questionamentos à estrutura que cria e reproduz a desigualdade da relação trabalhista.

No entanto, o neoliberalismo e a revolução tecnológica do presente impulsionam um processo de precarização dos direitos sociais de tal monta, que a exacerbação da condição de

precariedade dos que vivem do trabalho nos demanda recuperar as funções e sentidos da regulação laboral, em particular sua dimensão contra fática. Afinal, como em suas origens, o Direito do Trabalho também exerce uma função de controle da tecnologia e do poder econômico que a sustenta e dela se alimenta.

15) **Empresa e Plataforma: relação e conceito**

Situado o papel histórico do Direito do Trabalho, passamos a examinar a noção de plataforma, seus elementos, e sua relação com empresa e trabalho na economia digital. Diante da miríade de significados, usos, confusões e equívocos e desvios sobre o que se pretende dizer com o termo “plataforma digital”, apresentamos alguns conceitos orientadores da noção e suas aplicações.

A ideia de plataforma ultrapassa o âmbito digital e advém de uma forma de organização empresarial que não é recente, mas se apresenta agora como modelo para todo tipo de empresa, ou seja, um modelo de negócio. **Uma plataforma seria a infraestrutura ou ambiente que possibilitaria a interação entre dois ou mais grupos.** Exemplo clássico de plataforma é uma feira (em inglês, *marketplace*), ou seja, o espaço, tempo, organização e estrutura sobre a qual os mercadores se apoiam para realizar negócios. O modelo atual mais completo desse formato é o *shopping center*. O administrador do *shopping center* aluga as lojas e mantém toda a infraestrutura (limpeza, segurança, energia, propaganda, estacionamento, acesso, organização etc.) para que os comerciantes possam se encontrar com os possíveis clientes para que realizem negócios entre eles.

Esse modelo de negócios se expande em influência e utilização e passa a integrar o conceito geral de empresa, de acordo com a sua conceituação como *nexus of contracts* (HART, 1989), ou como rede de contratos relacionais (PERULLI, 2015). Com a inovação, observa-se uma reintrodução da lógica de mercado dentro da empresa.

A empresa, como acontece com um mercado, seria caracterizada por uma trama de relações contratuais entre sujeitos reproduzível em todos os setores da empresa, desde as relações que ligam o vértice da companhia e os credores, passando pelos acionistas e aquelas relações entre a gestão e os trabalhadores (PERULLI, 2015). A empresa seria então responsável pela governança dessa trama ou fluxo de relações contratuais. Resulta daí uma empresa desmaterializada (as estruturas físicas e finalísticas podem ser entregues a terceiros, restando para a empresa a gestão dos vínculos contratuais) e des-hierarquizada (as relações passam a ser tratadas contratuais cíveis, entre iguais, e não hierárquicas como as organizações piramidais da empresa clássica, que envolvia a níveis de subordinação das estruturas à direção empresarial) que deveria ser regida pelas regras livremente negociadas pelas partes (PERULLI, 2015, p. 267-269).

Essa noção traz consequências importantes no terreno das formas de contrato de trabalho, nos modos de subordinação e dependência, quiçá, na própria configuração do Direito do Trabalho. A partir daí podemos entender os novos modelos de lojas de departamentos, e até de supermercados, o extremo, de alguns salões de beleza, em que espaços do estabelecimento são ofertados para que outras empresas (ou indivíduos) se encontrem com clientes. O ideal-tipo moderno de empresa coincide em certo grau com o conceito de plataforma.

Essa ideia é transposta para o mundo da Internet para identificar o que são plataformas digitais: **são infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos** (SNIRCEK, 2017, p. 25). A evolução da tecnologia da informação permitiu que o modelo de lojas de *e-commerce*, competindo dispersas cada uma em seu próprio *site*, fosse substituído, ou dominado, por plataformas centralizadas na forma de mercado que controlam todo o ecossistema. A evolução tecnológica citada compreende o uso da rede mundial de computadores via instrumentos eletrônicos cada vez mais acessíveis, ágeis, de fácil utilização e grande portabilidade e o desenho de algoritmos progressivamente mais precisos e devido à construção da infraestrutura de imensos servidores de dados que comumente (e enganosamente) chamamos de *nuvem*.

A centralização das plataformas explicita um processo de concentração de capital. A crise de 2008 demonstrou as fragilidades da financeirização e de uma economia fundada em crédito sem lastro. No primeiro momento pós-crise, o processo de acumulação capitalista envolveu a adoção de políticas de austeridade, com reformas trabalhistas e previdenciárias. Em paralelo, novos modos de acumulação se estabelecem com o crescimento da “economia digital” ou “capitalismo de plataformas”. A concentração empresarial em grandes plataformas se desenvolve em patamar global, pois exige grandes aportes de capital, ampliando em larga escala as experiências de modelos inovadores de negócios (startups). A transformação das empresas em plataformas e das plataformas em grandes empresas é um processo em curso.

3. Fetiche tecnológico e ocultação do padrão capitalista nas plataformas

Após estes aportes conceituais, é oportuno apresentarmos algumas críticas ao fetiche tecnológico e ocultações que estas inovações e discursos empreendem. Para tanto, é necessário primeiro explicitar que o meio digital não implicou ruptura com a estrutura produtiva capitalista. As relações econômicas e sociais transpostas para uma economia de plataformas digitais prosseguem no modo capitalista de criação, apropriação e reprodução da desigualdade.

O pequeno flerte discursivo de “economia do compartilhamento” logo se mostrou como mera propaganda na seara das plataformas digitais de trabalho (SLEE, 2017, p. 23), as quais são organizadas por empresas com típica dinâmica capitalista. Assim, analisar as plataformas de

trabalho é, em geral, analisar um modelo de gestão do trabalho organizado por empresas capitalistas, o que explica a ideia de um “capitalismo de plataformas” (KALIL, 2019).

Estas empresas e sua rede tecnológica organizacional – sítio eletrônico, aplicativo para telefone celular, sistema de inteligência artificial e seus algoritmos – se apresentam realmente como organizações inovadoras ou disruptivas somente quando comparadas à organização empresarial fordista típica. Isto porque quando a análise se pauta pela leitura mais macro em termos históricos, percebemos que estes novos arranjos de gestão empresarial são caracterizados por uma recorrente reestruturação produtiva com externalização dos trabalhadores e, conseqüentemente, imposição da precariedade destes. Logo, a indústria 4.0 contém muitas continuidades com a gestão toyotista com seus expedientes de externalização e emprego de alta tecnologia.

O traço mais marcante e inovador destas empresas 4.0 são seu perfil de organizações empresariais enxutas, guiadas pela máxima eficiência econômica. São empresas que constroem um imaginário em que elas não têm fábricas, insumos, matéria-prima, meios de produção, trabalhadores e, por conseguinte, sem estoque de bens produzidos ou lojas para vender sua produção. Trata-se de uma propaganda de uma empresa vazia, uma “empresa nuvem” (LEME, 2017).

De igual modo, há um discurso nebuloso dirigido aos trabalhadores nestas empresas nuvens. A relação econômica e mercantil é naturalizada como se fosse uma concessão ou uma dívida para pessoas vulneráveis. Busca-se legitimar estas novas formas precárias de trabalho, tornando senso comum a ideia de que tal labor é “oportunidade de renda” no cenário de crise econômica e imenso desemprego. Neste sentido, a “empresa nuvem” expressa um mito de ajuda e auxílio.

Descortinando as propagandas e aparências, percebemos que há muita estrutura física, bens e trabalho humano envolvido nestas empresas, contudo há uma invisibilização destes fatores produtivos devido à sua posição externalizada.

O emprego da tecnologia não é um expediente novo nos modelos de gestão das empresas. No entanto, as inovações tecnológicas que contextualizam essas plataformas são bastante significativas, pois a tecnologia assume um papel de meio de organização e não apenas de ferramenta ou técnica acessória. O algoritmo – entendido como conjunto de procedimentos e instruções - viabiliza a gestão e operação com base em milhões de informações e dados, algo impossível para uma gestão humana. O armazenamento destes milhões de dados sobre usuários, trabalhadores, preços e demandas permite compreender bem mais a fundo a atividade econômica e seu mercado, viabilizando que a inteligência artificial possa apresentar ideias, planos e mudanças neste empreendimento.

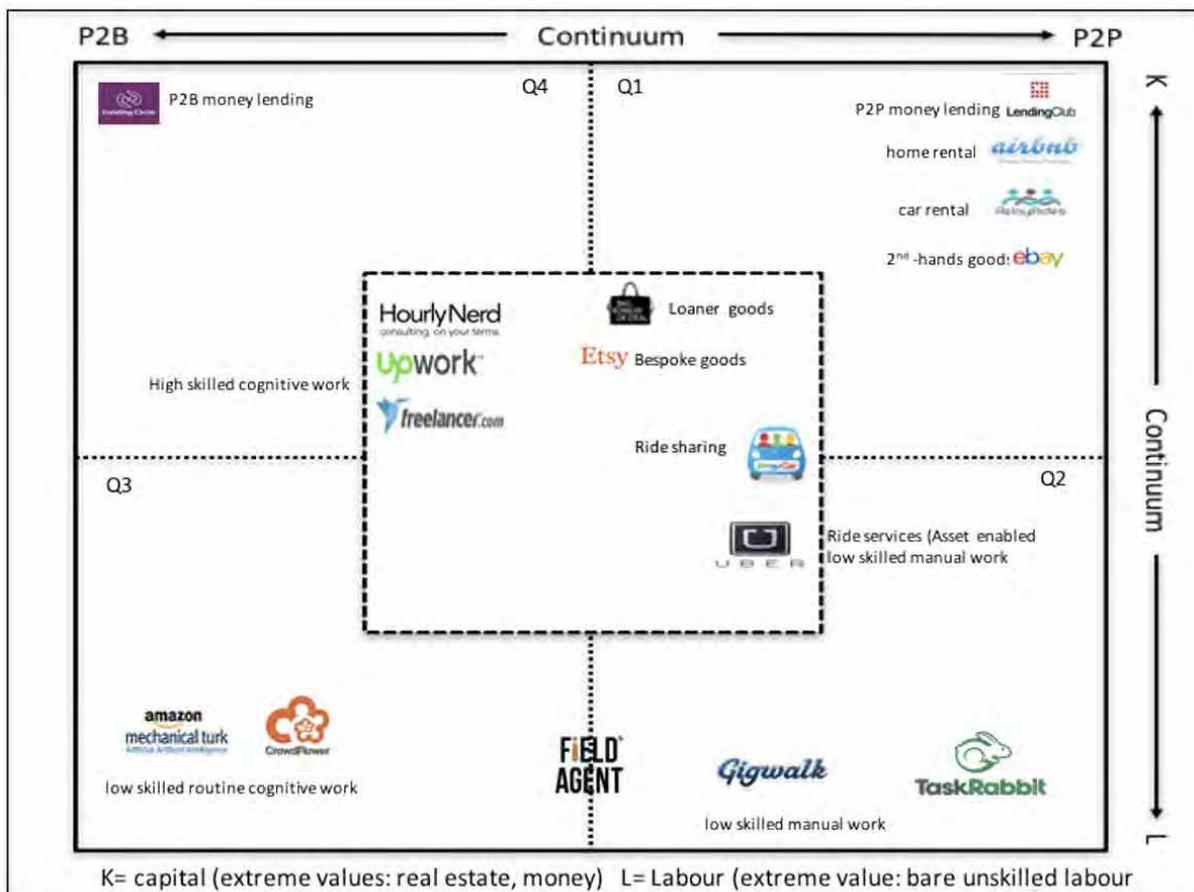
Verificamos que há muita diversidade e constante variação (upgrades) na atuação das plataformas. Portanto, é necessário um esforço classificatório, no sentido clássico de agrupar as

plataformas pelos seus traços em comuns, tentando sistematizar o conhecimento por meio de tipologias.

16) Classificações para as plataformas de trabalho

Podemos encontrar uma classificação interessante das plataformas de trabalho em Codagnone, Biagi e Abadie (2016). Por meio de duas variáveis os autores formam quatro tipos de plataformas (quadrantes representados pela letra Q) e uma zona de hibridização (o quadrado ao meio). A variável horizontal seria de um lado quando a plataforma faz ligação entre pessoa e empresa, identificado por P2B (*peer-to-business*) e na outra ponta quando a conexão é feita entre pessoa e pessoa (*peer-to-peer*). A variável vertical vai da prevalência na plataforma de utilização de capital (no extremo, dinheiro ou bens imóveis), identificado pela letra K ou de trabalho, marcado pela letra L (no extremo, mero trabalho não-qualificado). Os quadrantes então seriam Q1, em que há a prevalência de interação entre pessoa a pessoa e de utilização de capital, como plataformas de empréstimo entre indivíduos, aluguel de imóveis (p. ex., Airbnb) e de carros e trocas de bens de segunda mão, (p. ex, eBay e Mercado Livre).

Quadro 1



Fonte: Codagnone, Biagi e Abadie (2016)

No quadrante Q2, temos plataformas em que a prevalência é a prestação de trabalho não-qualificado de pessoa a pessoa, como TaskRabbit, que seria equivalente no Brasil ao Parafuzo. No quadrante Q3 temos o trabalho de baixa qualificação para empresas, como a Amazon e a Mechanical Turk e no quadrante Q4 plataformas de empréstimo de dinheiro de indivíduos para empresas. No quadro interno, os autores indicam a existência de uma zona híbrida, em que há plataformas que fornecem trabalho qualificado para empresas, bem como algumas que se concentram em vendas de bens de indivíduos a indivíduos. Também se inseririam nessa zona híbrida as plataformas de transporte de pessoas como Uber, por agregar um bem, mesmo que de baixo valor, ao trabalho manual de baixa qualificação.

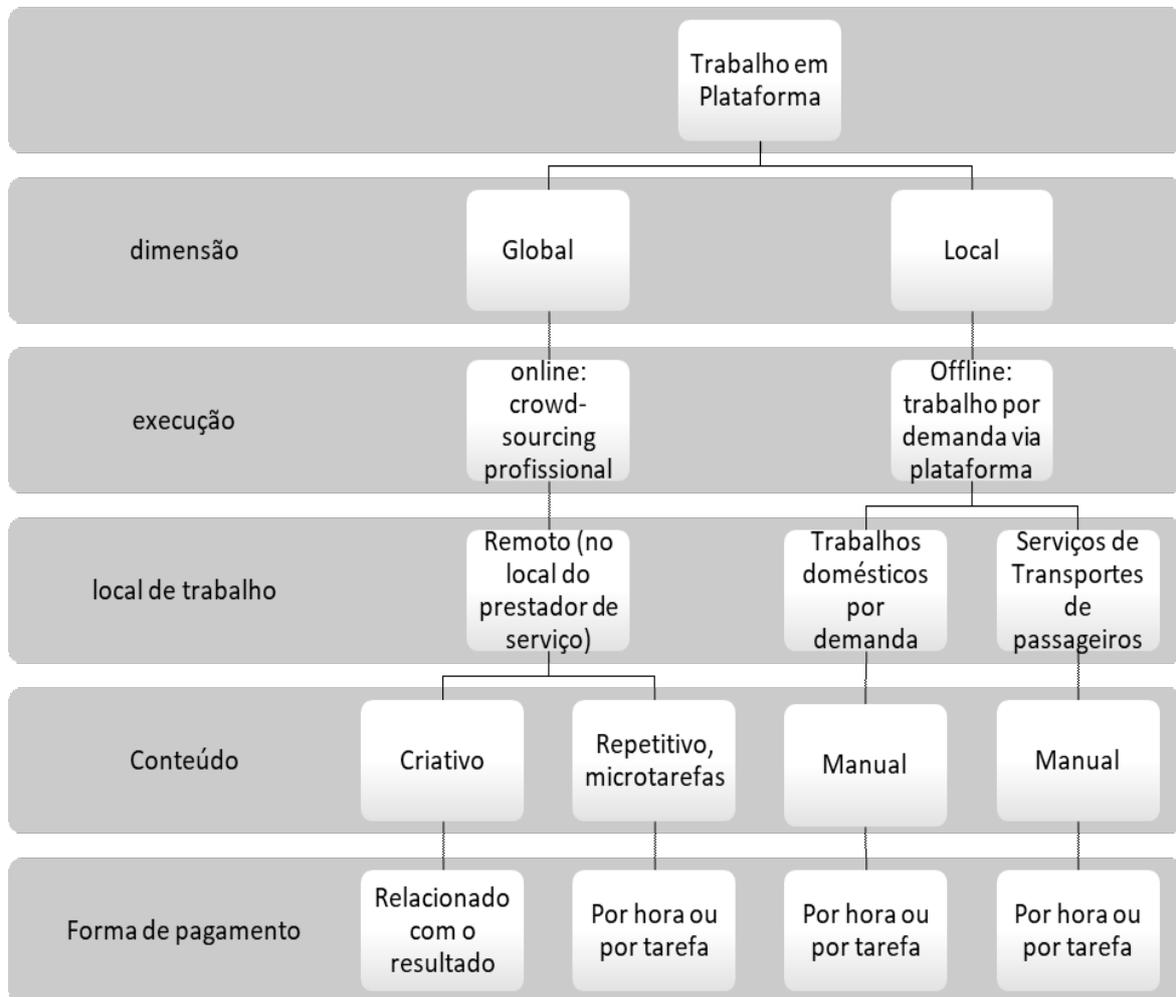
Plataformas como a brasileira GetNinjas poderiam se situar na zona híbrida, pois funcionam como *marketplace* de trabalhadores tanto de baixa como alta qualificação. Segundo ainda essa classificação, as plataformas de entrega de mercadorias poderiam ser colocadas tanto no quadrante 3 ou na hibridização, caso algum bem do trabalhador fosse utilizado na prestação do serviço, como uma motocicleta e uma bicicleta. Apesar de reconhecer o valor da classificação, não nos parece correto colocar a Uber e outras empresas de transporte de pessoas ou de mercadorias em uma zona híbrida devido ao pouco valor dos bens aportados pelo prestador de serviços ou ainda o fato de que em um percentual cada vez maior nenhum capital é agregado à prestação de serviços pelo trabalhador.

É consabido que boa parte da prestação de serviços de motorista de plataforma atualmente é realizada com veículo alugado e o de entrega de mercadorias é prestado hoje frequentemente a pé ou de bicicleta do serviço público de aluguel a baixo custo disponível nas grandes cidades. A prevalência, nesses casos, é realmente do trabalho intensivo realizado pelos trabalhadores, mesmo na utilização de veículo próprio, que é simplesmente uma ferramenta de trabalho. Os autores reconhecem que a utilização intensiva de trabalho é um elemento importante para a classificação das plataformas.

Aloisi e De Stefano (2018, p. 9) propõem outra divisão (quadro 3). Inicialmente realizam uma separação entre plataformas de trabalho e plataformas que facilitam o acesso a bens, propriedade e capital. Nesta última enquadram Airbnb, Blablacar (serviço que permite oferecimento de caronas de verdade), serviços financeiros por plataforma e *marketplaces* diversos de vendas de bens. Quanto às plataformas de trabalho, os autores, que se concentram sobre os tipos mais comuns de plataformas de trabalho (crowd-working, trabalho doméstico por demanda e transporte de passageiros), aplicam a classificação do quadro a seguir (ALOISI; DE STEFANO, 2018, p. 10). Os

autores alertam, no entanto, que é muito difícil a realização de uma taxonomia rígida, pois estamos ainda em estágio embrionário e apresentam uma heterogeneidade significativa.

Quadro 3



Fonte: ALOISI; DE STEFANO; 2018.

A divisão oferecida pelos autores tem a sua vantagem de ser de fácil visualização e ser baseada nas plataformas que mais têm a possibilidade de trazer problemas (ou desafios) à regulação do trabalho. No entanto, faltaria incluir os trabalhadores em plataformas de entregas de mercadorias e de alimentação pronta, mas que certamente seriam incluídas na tipologia das plataformas de serviços de transporte de passageiros.

No entanto, ponderamos que a classificação entre trabalho *online* e *off-line*, que é também encontrada em outros autores (TODOLI, 2017) tem suas vantagens, como alertar para a possibilidade de conflitos de leis no espaço e de jurisdição, especialmente porque ressalta a característica da ausência de territorialidade do trabalho chamado *online*. Contudo, essa divisão

reforça uma invisibilização do trabalho, pois fortalece um erro que vimos grassar nos últimos anos: a crença de que existam trabalhadores digitais.

Ora, simplesmente não há tal figura. O trabalhador sempre é de carne e osso, com necessidades, desejos e vontades, e realiza o trabalho no mundo real e é simplesmente invisibilizado com a noção de “trabalho digital”, que dá a impressão que é realizado por um ser virtual no ciberespaço. O ciberespaço não existe: é uma ficção construída não só para possibilitar ou justificar a fuga da legislação (BARLOW, 1996), mas também ampliar o mercado e viabilizar mais concorrência entre os trabalhadores com consequente redução salarial.

O trabalho é sempre localizado fisicamente, mesmo o dito *online*: o que pode se deslocar de maneira quase que instantânea é o produto do trabalho. Justamente por ser realizado por um trabalhador a partir de um local e seu resultado poder ser imediatamente recebido em outra parte do planeta também localizável é que o trabalho em plataformas pode trazer desafios interessantes e importantes, mesmo que não sejam inéditos (vide os conflitos em relação a trabalho em navios, por exemplo). Acreditamos que a diferenciação entre global e local seria suficiente para ressaltar essa característica.

Voltamos aos autores Codagnone et al. (2019, p. 76-83) que classificam como plataformas digitais de trabalho aquelas que:

(1) trabalham como marketplaces digitais para trabalho atípico e casual; (2) onde serviços de várias naturezas são produzidos usando preponderantemente o fator trabalho (em oposição a vender mercadorias ou alugar uma propriedade ou um carro); (3) onde trabalho (por exemplo, serviços prestados) é trocado por dinheiro (4) onde a combinação é digitalmente mediada e administrada, embora a realização e a entrega de trabalho possam ser eletronicamente transmitidas ou física; (5) onde a alocação de trabalho e dinheiro é determinada por um grupo de compradores e vendedores operando com um sistema de preço.

Essa classificação excluiria plataformas como LinkedIn (pela falta do primeiro elemento) e Airbnb (pela falta do segundo).

Apesar de sua amplitude, essa classificação peca por deixar de fora o elemento do controle do serviço final, o que descaracterizaria a condição de *marketplace* de algumas plataformas. Isso seria equivocado, a menos que essas plataformas, como a Uber, não fossem classificadas como plataforma de trabalho. Como vimos mais acima, as plataformas devem ser vistas como forma empresarial moderna, e não como um setor específico da economia. A modelagem digital e como plataforma é somente uma das possibilidades, que logo deverá ser predominante, de realização da atividade empresarial.

Bogliacino et al. (2019, p. 5) sublinham a questão do controle exercido por certas plataformas, o que geraria um híbrido entre mercado (*market*) e hierarquia. Afirmam que em plataformas como Uber, um lado da plataforma (aquelas que são chamadas trabalhadores autônomos) perde controle sobre determinação de preços, entrega, marketing, qualidade e termos e condições dos bens ou serviços oferecidos, o que violaria a interação direta entre as partes ligadas pela plataforma. Entretanto, deixam de lado, como se fosse apenas um detalhe, que muitas vezes essas partes perdem o controle em detrimento não da outra parte, mas sim da própria plataforma.

O Relatório da Eurofound (2018) propõe outra classificação a partir de cinco variáveis: 1) local em que o serviço é entregue (no lugar (*on-location*) ou *online*); 2) processo de seleção (plataforma, cliente ou trabalhador); 3) nível de qualificação do serviço (baixa, média ou alta); 4) escala das tarefas (micro tarefas ou projetos); e 5) a forma de ligação entre oferta e demanda (oferta ou concurso).

Registramos ainda que Codagnone et al. (2019) trazem outras duas dimensões das plataformas de trabalho que devem ser levadas em conta para a classificação: a) se as transações são realizadas completamente *online* ou se há uma entrega física e b) que tipo de tarefas são negociadas e quais habilidades são necessárias para realizá-las. A partir do cruzamento dessas duas dimensões os autores realizam classificação entre quatro tipo de plataformas de trabalho:

1) Mercados de Trabalho Online (Online Labour Markets - OLMs), que são aquelas que potencialmente têm alcance global, que por sua vez seriam subdivididas entre 1.a) de micro tarefas (cumprimento de tarefas parciais e repetitivas com baixa complexidade) e 1.b) de tarefas ou de projetos (ações completas que requerem algum grau importante de qualificação) e

2) Mercados de Trabalho Móveis (Mobile Labour Markets - MLMs), que seriam intrinsecamente localizados, que se subdividiriam em 2.a) de trabalhos manuais ou 2.b) de serviços que demandariam alta qualificação.

Assim, pensamos que Codagnone et al. (2019) são mais precisos que Aloisi e De Stefano (2018), demonstrando que o que se chama de plataforma de trabalho *online* tem como característica que o resultado do trabalho é entregue por meio da Internet, e não que sua execução é realizada *online*, o que, como vimos, não corresponde à realidade.

17) **Esboçando um conceito crítico e os modelos de atuação das plataformas**

A par das muitas classificações trabalhadas acima, poderíamos então tentar formular uma definição coerente de plataforma digital de trabalho e uma classificação possível. As plataformas digitais de trabalho seriam modelos de negócio baseados em **infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos tendo como objeto principal o trabalho**

intensivo, sempre considerando como plataforma não a natureza do serviço prestado pela empresa, mas sim o método, exclusivo ou conjugado, para a realização do negócio empresarial.

Como vimos, as plataformas, tanto as digitais quanto as que ainda não se digitalizaram, são simplesmente modelo de organização empresarial que logo serão hegemônicas, não fazendo nenhum sentido de tratá-las como um setor autônomo de atividade econômica. Uma plataforma digital do setor de transporte tem muito mais similitudes e ocupam o mesmo espaço de concorrência com os outros modos empresariais de prestação de serviço de transporte do que com as demais plataformas. Uma plataforma como o Airbnb concorre com os hotéis e não com uma plataforma de entrega de comida pronta e traz problemas regulatórios de habitação e turismo, e não de tecnologia digital. Uma plataforma de entrega de comidas prontas traz problemas específicos à sociedade que são os mesmos das empresas “físicas” de *delivery*. Ou seja, para os fins jurídicos, tratar as plataformas como um setor específico é um erro grave que traz problemas reais de regulação da concorrência, do trabalho, da segurança e de outros bens jurídicos.

Assim, de início pode-se propor a divisão entre plataformas puras ou mistas/híbridas. Plataformas digitais de trabalho puras seriam aquelas em que o seu *modus operandi* seria de um real *marketplace*, sem a realização de controle relevante sobre a interação entre as partes negociantes, como é exemplo a brasileira GetNinjas. As plataformas digitais de trabalho mistas ou híbridas seriam aquelas em que há uma mescla entre mercado e hierarquia, como a Uber, por exemplo. Nas plataformas puras, o objeto do negócio se confunde em algum ponto com a forma empresarial: manter a infraestrutura necessária à interação dos atores em negociação.

Nas plataformas mistas ou híbridas, ao contrário, a forma empresarial de plataforma serve à prestação final de um serviço que com ela não se confunde. Enquanto o negócio da GetNinjas é a intermediação entre pessoas que desejam serviços profissionais e outras que se disponibilizam a prestá-los, ou seja, realiza a função de uma agência de emprego, a Uber tem como negócio o transporte de pessoas, possibilitado principalmente por meio da ligação entre a demanda e a procura, ou seja, pela interação dos dois grupos, que é completado por uma série de atividades que tornam possível a prestação do serviço pretendido.

No caso das plataformas mistas ou híbridas, percebe-se que os grupos que interagem não realizam negócios entre si: os negócios são realizados entre cada um deles e a plataforma. O preço, as condições e o modo da prestação dos serviços são desenhados integralmente ou quase pela plataforma.

As plataformas de trabalho podem ser definidas ainda em relação aos ramos ou setores de prestação de serviços, que podem ir de transporte de pessoas, transporte de mercadorias e alimentação, prestação de serviços domésticos, serviços digitais ou intermediação genérica ou

específica de trabalhadores autônomos. Essa classificação não é exaustiva, pois ela dependerá do serviço final ofertado pela plataforma, que virtualmente pode abranger toda a economia.

É interessante essas plataformas serem divididas de acordo com o local de entrega do resultado do serviço, que pode ser por meio *online* ou no local, sendo a primeira categoria potencialmente global e a segunda necessariamente local.

18) Inovações e continuidades no trabalho via plataformas digitais

Ressaltando este perfil tecnológico e sua faceta “enxuta”, as plataformas digitais de trabalho normalmente se auto definem como empresas de tecnologia, fazendo conexões no mercado de trabalho. Propagam, então, a ideia de que são totalmente inovadoras ou disruptivas, de modo a rejeitar seu enquadramento jurídico nas normativas pré-existentes. Daí, forjam para si a inaplicabilidade dos marcos regulatórios tradicionais, como os cíveis, tributários e trabalhistas, sob alegação de que atividade não se encontra regulada e que suas inovações são fortes que não permitem aplicação analógica com a atuação similar das empresas antigas. Esse discurso da desregulação é sintomático nas plataformas de trabalho, havendo até tentativas de se promover uma autorregulação por meio dos sistemas de classificação ou na forma de “cartas sociais”, um tipo de *soft law* pelo qual as empresas unilateralmente escolheriam quais os direitos que iriam conceder aos trabalhadores, como atualmente é previsto pela lei francesa no caso de plataformas de transporte de pessoas (CARELLI, KESSELMAN, 2019).

A maior empresa de transporte individual se apresenta como simples conectora de clientes e condutores, contudo coordena e dirige a maior frota de veículos e respectivos motoristas do globo, mantendo um padrão quase que universal na forma da prestação do serviço.

Assimilando ao máximo a ideia de eficiência econômica, as plataformas de trabalho por demanda se mostram como “enxutas”, porque retiram, artificialmente, da sua titularidade parte considerável dos fatores produtivos e da responsabilidade trabalhista dos seus assalariados, embora muitas delas prossigam estabelecendo direção e controle a fim de manter um padrão de trabalho, valendo-se das tecnologias de comunicação, algoritmos e inteligência artificial.

Sem prejuízo da diversidade das plataformas de trabalho e suas múltiplas classificações, encontramos dois subtipos de atuação e funcionamento. O primeiro subtipo exercido por estas é de meras conectoras de trabalhadores autônomos com clientes, as quais categorizamos como “plataformas puras” na seção anterior. Situam-se na função de espaço virtual de ligação de trabalhadores com pessoas que demandam serviços destes. A ideia de conexão aqui é bem expressada pela atuação como meio de comunicação virtual de compra e venda de serviços. Neste primeiro papel, prepondera a faceta comunicativa de um típico “marketplace”.

Um segundo papel – mais dirigente e controlador – é exercido pelas plataformas de trabalho sob demanda quando elas elegem um serviço padronizado e específico a ser vendido. Justamente por isso classificamos estas plataformas, então, como aquelas “híbridas”, no sentido de que organizam, modelam e precificam a interação entre dois grupos: os clientes que demandam viagens particulares x os motoristas que as vendem.

Muito além de conectar trabalhadores e consumidores, a manutenção de um padrão em um serviço exige direção, controle e supervisão que podem se manifestar a partir de diversos métodos como: instruções obrigatórias; classificação por reputação; poder punitivo; expedientes de fiscalização; e dirigismo econômico no trabalho alheio.

No entanto, a manifestação desta direção de serviços é mais sutil e menos explícita à primeira vista. Isto porque estas plataformas de trabalho sob demanda de natureza híbrida excluem do seu modelo organizativo o método clássico da hierarquia funcional e incluem uma gama de liberdade para o trabalhador no tocante à ativação e desativação. Esta disrupção em relação ao modelo empresarial fordista tornaria difícil a visualização da subordinação jurídica, pois não há um sujeito hierarquicamente superior para emitir ordens e porque cabe ao trabalhador definir o dia de trabalhar, a duração da sua jornada e seu período de descanso.

Por outro lado, essas plataformas digitais não inovam nos demais métodos de direção e controle da atividade econômica. Rompendo criticamente as superficialidades e propagandas, é perceptível que algumas plataformas de trabalho de natureza híbrida manifestam com clareza o poder diretivo. Ora, no caso das plataformas de transporte, a exemplo da Uber, são apresentadas instruções claras de como se trabalhar e como agir diante de certas circunstâncias, avaliação por terceiros da performance e além de vigilância eletrônica total via GPS. De Stefano (2016, p. 16) frisa que, embora não haja comparecimento obrigatório do motorista de plataforma, quando estes se ativam, eles seguem instruções e assim ficam sob controle da empresa.

Com isso, impõe-se um padrão de trabalho por meio de premiação e punição, valendo-se de técnicas de gamificação: prêmios para quem reproduz o padrão de trabalho e punição para quem não atua em conformidade com as instruções. Ao final, a exclusão dos trabalhadores que não alcancem a nota mínima representa a manifestação do poder punitivo, algo bem típico e característico da figura do empregador, seja no seu modelo de gestão fordista, toyotista ou uberista.

Outro aspecto em que as plataformas de trabalho híbridas podem se revelar como dirigentes e controladoras é pelo método do dirigismo econômico. Encontramos aí a precificação do trabalho alheio, ou seja, imposição autoritária e unilateral da remuneração do trabalhador. Se houvesse trabalho autônomo, caberia a este fixar o preço do valor do seu serviço, como expressão da sua autonomia e titularidade sobre sua atividade. Mais grave, no caso da Uber, é a alteração unilateral dos valores das corridas, de sorte que, alterando as condições inicialmente fixadas pela

própria plataforma, esta pode, conforme argumentos inaudíveis de oferta e demanda, aumentar a “taxa” que cobram dos seus “parceiros”, configurando flagrante assimetria com esse hiper dirigismo econômico.

Desse modo, essas plataformas híbridas, tomando como exemplo o padrão da Uber, estabelecem uma relação fática econômica e tecnológica de desigualdade profunda com os seus parceiros trabalhadores. Em outras palavras, são empresas tipicamente capitalistas que usam os trabalhadores como máxima de eficiência e por menor custo possível, numa roupagem de inovação tecnológica propagandeada como incompatível com as regulações existentes.

No caso da plataforma Uber, as pesquisas empíricas desfazem o senso comum de que se trata de trabalho eventual e bem remunerado. Na investigação realizada pela UFBA sobre uberização (OLIVEIRA; ASSIS; COSTA, 2019), detectou-se um perfil de motorista que trabalha, na maioria das vezes, com exclusividade, por mais de 8 horas diárias e mais de 44 horas semanais, em troca de uma remuneração bruta em geral inferior a 2 salários mínimos. Na pesquisa da UFRJ, verificou-se que 70% dos trabalhadores ultrapassam 44 horas semanais e mais de um terço (35%) realizam mais de 60 horas semanais, recebendo o valor bruto de R\$ 19,12 a hora, sendo que quase a totalidade não tem noção dos seus gastos e não leva em conta custos como a depreciação do veículo ou gastos na sua manutenção (CARELLI, 2017).

Esta base empírica reforça a percepção de que os trabalhadores em plataformas “dirigentes” vivem como típicos assalariados e com baixa remuneração líquida. Por outro lado, o exame crítico identifica que as plataformas atuam com direção dos serviços, mediante métodos de controle por performance e dependência econômica. Há, então, uma repetição no terceiro milênio da questão social do século XIX em que o labor – mesmo aquele em excesso – não garante o progresso econômico daqueles que trabalham, ao contrário, termina sendo mecanismo de reprodução de pobreza e degradação social.

19) Respostas do Direito do Trabalho às plataformas digitais

As respostas em relação ao Direito do Trabalho para as plataformas digitais podem ser reduzidas a quatro.

A primeira é a proposição da negativa da incidência da regulação juslaboral sobre essa situação, prevalecendo o caráter privatista e mercantil da relação. Com ênfase na falta da hierarquia pessoal e na liberdade de trabalho, esta resposta enfatiza o caráter disruptivo deste arranjo tecnológico para viabilizar o trabalho autônomo no novo e amplo mercado virtual, funcionando a plataforma como simples mediadora destas relações, especialmente com seu sistema de classificação hábil para fazer com que estranhos contratem estranhos.

No plano oposto, as demais respostas afirmam que há necessidade de uma regulação trabalhista para as plataformas. Diferem, então, quanto ao modo e a extensão da incidência do Direito do Trabalho nestas situações.

A segunda resposta considera que, por se tratar de sistema totalmente novo, há necessidade de uma legislação nova, tendo em vista a imprestabilidade de uma regulação trabalhista “fabril” para uma empresa digital “não fabril”, na qual a remuneração não é mais manejada por tempo hierarquicamente controlado ou considerando o tempo à disposição, mas sim pela efetiva prestação de serviços. Também essa segunda resposta advoga um tipo de regulação com proteção intermediária, garantindo-se alguns os direitos, tomando como paradigmas as figuras do parassubordinado na Itália ou do “trabalho autônomo dependente” na Espanha, como exemplos de uma figura trabalhista com proteção intermediária a ser criada por lei.

No campo de uma regulação intermediária, Renan Kalil (2019, p. 294) propõe a criação de uma categoria nova que seria o trabalho “dependente”, figura esta diversa das categorias do trabalho autônomo e subordinado. Com o objetivo de garantir alguma proteção aos trabalhadores das plataformas de trabalho sob demanda e de crowd-work, mas sem inviabilizar economicamente estes modelos de negócios, Kalil (2019, p. 295-296) defende a aplicação de alguns direitos trabalhistas, a exemplo daqueles direitos constantes no texto constitucional, excluindo-se, entretanto, o conceito de tempo à disposição (CLT, art. 4º).

Uma terceira resposta é o reconhecimento de que se trata de uma relação de trabalho nova e específica, porém todos os direitos trabalhistas são estendidos. Essa solução, similar à criada no Brasil para os trabalhadores portuários avulsos, foi recentemente adotada na Itália para os trabalhadores em plataforma que são por ela organizados (trabalhadores hetero-organizados, conforme os termos da lei) (ALOISI, DE STEFANO, 2020).

A quarta resposta é a mais tradicional: aplicar a atual legislação laboral quando a plataforma, de natureza híbrida, manifestar direção dos serviços, exatamente como disposto no art. 2º da CLT. Por conseguinte, esta resposta ressalta que a própria legislação brasileira elegeu um conceito aberto – “sob dependência” no art. 3º da CLT – e que já está atualizado para uma subordinação “telemática” como consta, desde 2011, no parágrafo único do art. 6º. Mas isto pressupõe o reconhecimento de que o Direito do Trabalho não incide somente sobre o trabalho no modelo fordista típico, o qual dependia necessariamente da “subordinação por hierarquia” e com jornada heterofixada, regulando modos diferenciados de apropriação do trabalho humano

Rechaçamos, de pronto, a proposta de exclusão da proteção trabalhista. A consideração desses trabalhadores como empreendedores, submissos à uma lógica mercantil, é contrária aos fins constitucionais da proteção do trabalho e somente se constrói a partir de uma visão enviesada das relações de trabalho. Ademais, o processo de concentração das empresas-plataformas e a

intensificação de novos modos de direção e de controle da corporalidade da pessoa do trabalhador, apropriada por meio das plataformas digitais sugerem uma renovação das formas de assalariamento e exploração do trabalho no capitalismo e não sua superação.

Concordamos que em alguns casos específicos de trabalho por meio de plataformas digitais puras, a resposta possível no sistema constitucional vigente no Brasil, pode ser o enquadramento na figura do trabalhador avulso, com a extensão de todos os direitos trabalhistas, no que for aplicável. A pluralidade de tomadores de serviço, intermediado por um terceiro, não conduz à exclusão do Direito do Trabalho, antes a sua inclusão no conceito jurídico de trabalhador avulso, em sentido lato ou por analogia. Uma tradutora ou uma designer digital arregimentada por meio de uma plataforma de trabalho pura para trabalhos eventuais para uma multidão de clientes diferenciados não terá todos os elementos da relação de emprego caracterizados, mas não é uma trabalhadora autônoma. A inclusão desses trabalhadores na proteção, antes praticamente impossível, ganha viabilidade com a intermediação realizada pelas plataformas, a quem pode se imputar como centro de cumprimento dos direitos, como acontece com os Órgãos Gestores de Mão de Obra (OGMOs).

Entendemos, ao contrário, que a criação de uma terceira figura para retirar direitos trabalhistas não se justifica. Não há princípio de justiça que possa justificar a criação de uma subcategoria de trabalhadores, que valeriam menos que os outros em termos de direitos. No trabalho em plataforma de trabalho híbrida não há especificidade que justifique a retirada de direitos, principalmente em relação à base do direito do trabalho que é a regulação da jornada com base no tempo à disposição. Isso não só impediria a regulação da jornada dos trabalhadores, ou seja, o tempo de vida da pessoa colocado à disposição da atividade empresarial, como inviabilizaria a proteção também em relação ao salário em se tratando de trabalhador sob demanda. O trabalhador, mesmo aguardando tarefas, está servindo à empresa, que só funciona pela existência de trabalhadores a postos para atender imediatamente aos pedidos de seus clientes. Isso manteria o sistema exploratório em que os ônus da atividade econômica recaem nos trabalhadores e estes têm que ficar longas horas ativos para obterem uma remuneração mínima.

Entretanto, para as plataformas de trabalho híbridas acreditamos que há solução suficiente no ordenamento jurídico vigente para a regulação das relações de trabalho delas derivadas.

A frequente redução doutrinária do Direito do Trabalho ao padrão fordista e, logicamente, a uma subordinação “fordista” é infundada histórica e conceitualmente. O Direito do Trabalho precede e ultrapassa o período de hegemonia fordista. Mesmo antes do sucesso da empresa de Henry Ford e depois da ascendência do modelo toyotista, a apropriação do trabalho alheio, renovada pelas contínuas revoluções das técnicas e tecnologias, denota a subordinação da força de trabalho e demanda regulação e proteção jurídica das pessoas. Como explicitamos acima, cabe ao

Direito Laboral a regulação do assalariamento no Capitalismo, inclusive aquele promovido pelas empresas-plataformas.

Além desta perspectiva histórica e ontológica, consideramos que a defesa da aplicação do atual Direito do Trabalho no caso das plataformas de trabalho “dirigentes” se revela como uma questão política, inclusive sintomática da atual correlação de forças no conflito capital *versus* trabalho. Daniela Muñoz sintetiza esta questão política:

“[...] no estamos ante un sofisticado problema jurídico que ponga en jaque las categorías laborales tradicionales, al contrario (y en el caso Uber de sofisticado sólo en su sentido de ‘artificial’) sino ante una incapacidad del Estado de ponerle límites a las empresas y hacerlos valer, y en que las capacidades comunicativas de la doctrina sólo permiten sostener que el Derecho Laboral ampara a estos trabajadores, lo que les abre posibilidades – inciertas de llevar su caso a los tribunales. Dicha incapacidad no es tanto por la dificultad de crear instrumentos jurídicos sino de acumular fuerza para crear voluntades políticas” (2019, p. 103).

Por fim, reconhecer que os trabalhadores nas plataformas podem ser enquadrados como “dependentes” ou subordinados “telematicamente” é captar que a pequena liberdade de ativação ou desativação não altera um sistema de trabalho dirigido econômica e tecnologicamente pela plataforma. No particular, a escolha do dia e tempo de trabalho se amolda muito adequadamente ao conceito de trabalho intermitente (CLT, art. 452-A), bem como sua não ativação ou mesmo a desativação não elide a ideia de subordinação jurídica (art. 452-A, § 3º). De igual modo, a ausência de hierarquia pessoal não impede a caracterização da dependência, seja subordinação por algoritmos ou pela dependência econômica.

Perante a assimetria renovada na contemporaneidade, defendemos que é necessário recuperar a regulação trabalhista aos assalariados nestas plataformas, a fim de que o trabalho, em termos jurídicos, não prossiga sendo tratado como mera mercadoria, agora invisibilizada e envolta em um fetichismo tecnológico. Não por acaso, as pautas mais básicas do Direito do Trabalho - salário mínimo, jornada máxima, um período de descanso e uma proteção previdenciária contra os riscos laborais – são os reclames dos trabalhadores das plataformas híbridas.

Considerações finais

Neste ensaio crítico, enfrentamos as mudanças trazidas pela economia digital com seu modelo de negócio empresarial (as plataformas digitais) e as respostas, até então, lançadas para a aplicação do Direito do Trabalho aos trabalhadores deste novo padrão “digital”.

Primeiro, demonstramos que a ideia de plataforma de trabalho é uma forma de organização empresarial baseada em tecnologia e com natureza artificialmente enxuta, ou seja, uma organização

econômica, tanto quanto as empresas no modelo fordista ou toyotista. Não nos parece adequado tratar certas plataformas como apenas uma rede tecnológica atuando exclusivamente no mundo virtual da informação.

Segundo, a dimensão crítica nos propicia desvelar uma gama de fetiches e ocultações que são alimentados por uma adesão irrestrita e determinista à tecnologia, como se esta fosse algo autônomo e desvinculado da atuação tipicamente capitalista de empresas por detrás das plataformas. Trata-se de um fetiche tecnológico que tenta naturalizar decisões políticas e econômicas que constroem arranjos de invisibilização do trabalhador, tais como a ideia de uma plataforma autônoma em relação à empresa fundadora, uma noção de trabalho digital como ocultadora do trabalho real e um discurso de ciberespaço como mecanismo de afastar as regulações trabalhistas historicamente territorializadas em nações.

Terceiro, justamente a perspectiva crítica nos impeliu a não generalizar e estabelecer análises definitivas e a priori sobre as plataformas de trabalho. Conforme as classificações que trabalhamos neste texto, há uma grande variação das plataformas e dos seus modos de atuar, o que demanda exames mais pormenorizados sobre as circunstâncias fáticas. Particularmente, argumentamos que aquelas plataformas que denominamos como plataformas de trabalho híbridas atuam como organizações empresariais que dirigem a atividade econômica.

Quarto, as plataformas de trabalho híbridas ao constituir, organizar e manter um padrão de trabalho assalariado assumem a típica faceta do empregador no exercício do poder diretivo e assim atraem a incidência do Direito do Trabalho. A inovação deste modelo empresarial ocorre nos expedientes mais sutis para a manifestação do controle. Abdica-se da estratégia fordista da hierarquia e vigilância do tempo para se valer de um controle por algoritmos, um sistema de reputação, poder punitivo e um dirigismo econômico. Novos métodos tecnológicos e de gestão empresarial para o típico trabalho assalariado, inclusive a gerar uma nova questão social pela retomada da mais-valia absoluta: grandes jornadas; baixa remuneração; custos e riscos de produção atribuídos ao trabalhador.

Desfazendo esses fetiches, propagandas e inovações nas superficialidades, constatamos um recorrente processo social de precarização do trabalho e de reestruturação produtiva permanente. Ao tempo que a tecnologia tem permitido mais eficiência, produtividade e até certas liberdades no trabalho, depara-se com mais tempo ativo de labor, mais desigualdade social e maior controle sobre a vida em sua integralidade. O estudo das plataformas digitais sob uma perspectiva crítica nos permite revelar não somente os fetiches tecnológicos e as precariedades, mas refletir sobre as funções da regulação e sobre os sentidos do Direito do Trabalho. Para os juristas comprometidos com as promessas constitucionais de dignidade, de valorização social do trabalho e erradicação da

desigualdade, a aplicação do Direito (capitalista) do Trabalho para as plataformas dirigentes é mais que uma forte opção político-social, é um dever de efetivação da Constituição.

Referências

ALOISI, Antonio; DE STEFANO, Valerio. **Delivering employment rights to platform workers**. 2020. Revista Il Mulino. Disponível em: https://www.rivistailmulino.it/news/newsitem/index/Item/News:NEWS_ITEM:5018. Acesso em: 02 mar. 2020.

_____. **Européenne legal framework for “digital Labour platforms”**. Luxembourg: Publications Office of The European Union, 2018.

AUGAREILH, Isabelle; DEGRYSE, Christophe; POCHET, Philippe. **The platform economy and social law: key issues in comparative perspective**. Brussels: ETUI, 2019.

BARLOW, John Perry. A Declaration of the Independence of Cyberspace. Disponível em <https://www.eff.org/cyberspace-independence>. Acesso em 28 fev. 2020.

BOGLIACINO, Francesco; CODAGNONE, Cristiano; CIRILLO, Valeria; GUARASCIO, Dario. **Quantity and quality of work in the platform economy**, GLO Discussion Paper, No. 420, 2019, Global Labor Organization (GLO), Essen. Disponível em https://www.researchgate.net/publication/336983628_Quantity_and_quality_of_work_in_the_platform_economy?enrichId=rgreq-50d7d59225bbac9d1ef644dc4966976d-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzMzNjk4MzYyODtBUzo4MjA3MjQ2MTY5NDU2NjVAMTU3MjY4NzQwNTM2NQ%3D%3D&el=1_x_3&_esc=publicationCoverPdf. Acesso em 10 fev. 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o controle por programação: de carona para o Século XIX. In LEME, Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: Ltr, 2017.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda ; KESSELMAN, Donna. **Uber Drivers in the Grey Zone as a Publica Space: Brazil and France**. Apresentação de Trabalho em Congresso, 2018.

CODAGNONE, Cristiano; BIAGI, Federico; ABADIE, Fabienne. **The passions and the interests: unpacking the `Sharing Economy`**. Luxembourg: European Union, 2016.

COUTINHO, Aldacy Rachid. O princípio da proteção revistado. In **Revista Bonijuris**. V 13. Curitiba: Bonijuris, jul. 2001.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DE STEFANO, Valerio. The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowdfork, and Labor Protection in the "Gig Economy". International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. Geneva: ILO, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf Acesso em 13 jan. 2020.

EUROFOUND. **Employment and working conditions of selected types of platform work**. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2018.

HART, Oliver. An economist's perspective on the theory of the firm. In **Columbia Law Review**, Vol. 89, nº 7, November 1989, p. 1757-1774.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. Tese de Doutorado. Orientador Otavio Pinto e Silva. São Paulo; Universidade de São Paulo, 2019.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber**. São Paulo: LTr, 2019.

MUÑOZ, Daniela Marzi. Observaciones sobre el caso uber: um museo de grandes novedades. In: POLIDO, Fabrício Bertini Pasquot; BARBATO, Maria Rosaria; MOURA, Natália das Chagas. (Org.). **Trabalho, tecnologias e os desafios globais dos direitos humanos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, v. 1, p. 97-106.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; ASSIS, Anne Karolline Barbosa de; COSTA, Joeline Borges; **Relatório da pesquisa Pibic 2018-2019 Uberização do trabalho: análise crítica das relações de trabalho prestadas por aplicativos**. Salvador: Universidade Federal da Bahia, 2019.

PÁRRAGA, Francisco Trillo. Economía digitalizada y relaciones de trabajo. **Revista de derecho social**, ISSN 1138-8692, Nº 76, 2016, p. 59-82.

PERULLI, Adalberto. "Constanti e variante in tema di subordinazione e autonomia" In **Lavoro e Diritto**, XXIX, Vol, 2, primavera 2015.

SCHOR, Juliet. "Debating the sharing economy" In *Great Transition Initiative*. Disponível em <http://www.greattransition.org/publication/debating-the-sharing-economy>. Acesso em 10 fev. 2020.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; HORN, Carlos Henrique. O princípio da proteção e a regulação não-mercantil do mercado e das relações de trabalho. In: **Revista de Direito do Trabalho**. Ano 34, número 132, São Paulo: RT, out-dez. de 2008, p.184-205.

SLEE, Tom. **Uberização: A Nova Onda do Trabalho Precarizado**. Tradução: João Peres. São Paulo: Elefante, 2017.

SNIRCEK, Nick. **Platform Capitalism**. Cambridge: Polity Press, 2017.

TODOLÍ SIGNES, Adrián. “O mercado de trabalho no século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho” in LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. A intermediação de mão de obra a partir de plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais.** São Paulo: LTr, 2017.

Murilo Carvalho Sampaio Oliveira

Professor Associado da UFBA – Universidade Federal da Bahia, Pós-doutorando na UFRJ, Doutor em Direito (UFPR), Juiz do Trabalho Substituto.

Rodrigo de Lacerda Carelli

Professor Adjunto da UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro, integrante do corpo permanente Programa de Pós-Graduação em Direito da UFRJ, Doutor em Direito (IESP/UERJ), Procurador do Trabalho.

Sayonara Grillo

Professora Associada da UFRJ - Universidade Federal do Rio de Janeiro, integrante do corpo permanente do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFRJ, Doutora em Ciências Jurídicas (PUC-Rio), Desembargadora do Trabalho.

A GLOVO, OS RIDERS/ENTREGADORES E O SUPREMO TRIBUNAL DE ESPANHA: ANOTHER BRICK IN THE WALL?

João Leal Amado*

Teresa Coelho Moreira*

Resumo: a prestação de serviços com recurso a plataformas digitais, que se vem generalizando nos últimos tempos, tam suscitado grandes dúvidas, um pouco por toda a parte, quanto à qualificação do contrato celebrado entre os prestadores de serviços (por exemplo, um *rider*/entregador) e a empresa que opera na plataforma (por exemplo, a *Glovo* ou a *Uber*). O Supremo Tribunal de Espanha proferiu, recentemente, uma importante decisão a este respeito, pelo que neste artigo procuramos, sobretudo, divulgar o núcleo essencial de tal decisão e fazer um breve comentário a respeito de tão desafiante tema.

Palavras-chave: plataformas digitais; *Glovo*; entregador; contrato de trabalho.

1. A sentença

As profundas mudanças registadas, nos últimos anos, na forma de trabalhar e nos modos de prestar serviços, pondo em contacto a oferta e a procura, interpelam, crescentemente, o Direito. E também, claro, o Direito do Trabalho. Em particular, o trabalho prestado com recurso a plataformas digitais, seja a que nos proporciona uma alternativa de transporte ao clássico táxi, seja a que nos permite encomendar o almoço ou o jantar através de uma cómoda “app”, tem colocado questões delicadas; dir-se-ia que à escala universal, a primeira das quais consiste, claro, na qualificação da relação que se estabelece entre a empresa que opera na plataforma digital (a *Glovo*, a *Uber*, etc.) e os respetivos prestadores de serviços, aqueles que transportam os clientes ao seu destino ou que lhes levam a casa a refeição (chamados, em Portugal, “estafetas”, no Brasil, cremos, “entregadores”).

Recentemente, na vizinha Espanha, o Tribunal Supremo proferiu uma decisão especialmente importante a este respeito. Uma sentença paradigmática, proferida em 25 de setembro de 2020, do *Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 805/2020*, no Rec.

* **** Doutor em Direito. Professor Associado da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra. Membro do Instituto Jurídico da FDUC. jlamado@fd.uc.pt

* Doutora em Direito. Professora Auxiliar da Escola de Direito da Universidade do Minho. Membro integrado do JusGov – Centro de Investigação em Justiça e Governação, e Coordenadora do Grupo de Investigação em Direitos Humanos do mesmo. Vice-Presidente da Direção da APODIT – Associação Portuguesa de Direito do Trabalho. Coordenadora Científica do *Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho*. tmoreira@direito.uminho.pt

4746/2019. Esta decisão configura, ademais, um acórdão de unificação da doutrina e, por isso, cremos que se justifica divulgá-la entre nós (dado que, até agora, estas questões ainda não foram enfrentadas pelos tribunais portugueses, a despeito de empresas com a *Uber* ou a *Glovo* estarem no terreno, com grande presença e visibilidade) e elaborar um curto comentário sobre a mesma.

Vamos, por isso, começar por transcrever alguns excertos da sentença, aqueles que se prendem com as questões materiais em apreço, de qualificação, deixando de lado os aspetos mais processuais da mesma, menos relevantes para nós. Após o que ensaiaremos um pequeno comentário ao teor desta histórica sentença, sabendo que, cedo ou tarde, os nossos tribunais (e, quiçá, o nosso legislador) vai ter de enfrentar este tipo de questões.

Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sección Pleno, Sentencia 805/2020 de 25 Sep. 2020, Rec. 4746/2019

FUNDAMENTOS DE DERECHO

(...)

SÉPTIMO.- 1. El concepto legal de trabajador por cuenta ajena exige que haya una prestación de servicios voluntaria, retribuida, ajena y dependiente ([art. 1.1 del ET](#)). Reiterada doctrina jurisprudencial sostiene que la dependencia y la ajenidad son los elementos esenciales que definen el contrato de trabajo [por todas, sentencias del TS (Pleno) [de 24 de enero de 2018, recursos 3595/2015](#) y [3394/2015](#); [8 de febrero de 2018, recurso 3389/2015](#); y [29 de octubre de 2019, recurso 1338/2017](#)]. La dependencia y la ajenidad son conceptos abstractos que se manifiestan de forma distinta según cuál sea la actividad y el modo de producción y que guardan entre sí una relación estrecha.

2. Desde la creación del derecho del trabajo hasta el momento actual hemos asistido a una evolución del requisito de dependencia-subordinación. La sentencia del TS de 11 de mayo de 1979 ya matizó dicha exigencia, explicando que «la dependencia no implica una subordinación absoluta, sino sólo la inserción en el círculo rector, organizativo y disciplinario de la empresa». En la sociedad postindustrial la nota de dependencia se ha flexibilizado. Las innovaciones tecnológicas han propiciado la instauración de sistemas de control digitalizados de la prestación de servicios. La existencia de una nueva realidad productiva obliga a adaptar las notas de dependencia y ajenidad a la realidad social del tiempo en que deben aplicarse las normas ([art. 3.1 del Código Civil](#)).

En la práctica, debido a la dificultad que conlleva valorar la presencia de los elementos definitorios de la relación laboral en los supuestos dudosos, para determinar si concurren se utiliza la técnica indiciaria, identificando los indicios favorables y contrarios a la existencia de un contrato de trabajo y decidiendo si en el caso concreto concurre o no la relación laboral. Este Tribunal ha afirmado que «La calificación de la relación como laboral ha de hacerse en cada caso en atención a los indicios existentes, valorando principalmente el margen de autonomía del que goza quien presta el servicio» ([sentencia del TS de 20 de enero de 2015, recurso 587/2014](#)).

OCTAVO.- 1. El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, en la sentencia el [13 de enero de 2004, C-256/01](#), asunto Allonby, aplicó el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. Un College había despedido a

profesores empleados por horas, recurriendo a profesores pagados por horas a través de una empresa que funcionaba como una agencia y les ofrecía la posibilidad de inscribirse en ella como trabajadores por cuenta propia para prestar servicios docentes en centros de formación continua. El Tribunal explicó que el concepto de «trabajador» a efectos del art. 141.1 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea se refiere «a la persona que realiza, durante un período de tiempo determinado, en favor de otra y bajo la dirección de ésta, ciertas prestaciones por las cuales percibe una remuneración». El Tribunal argumentó: «En lo que respecta a los profesores que tienen la obligación, ante una empresa intermediaria, de efectuar una prestación de servicios específica en un centro de enseñanza, procede analizar especialmente en qué medida se restringe la libertad de los mismos para determinar su horario, su lugar de trabajo y el contenido del mismo. El hecho de que tales personas no estén obligadas a aceptar una prestación de servicios específica carece de repercusión en este contexto (véase, en este sentido, en materia de libre circulación de trabajadores, la sentencia Raulin, antes citada, apartados 9 y 10)». Por consiguiente, aunque la profesora no estaba obligada a aceptar una concreta prestación de servicios, ello no impedía que se tratase de un trabajador a efectos del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras.

2. La [sentencia del TJUE de 20 de diciembre de 2017, asunto C-434/15](#), Asociación Profesional Élite Taxi, declaró que el servicio de intermediación de Uber que, a cambio de una remuneración, utiliza una aplicación para teléfonos inteligentes para poner en contacto a conductores no profesionales que utilizan su propio vehículo con personas que desean efectuar un desplazamiento urbano, tiene que calificarse de «servicio en el ámbito de los transportes» a efectos del Derecho de la Unión, por lo que está excluido del ámbito de aplicación de la libre prestación de servicios en general y de las [Directivas 2006/123/CE](#), relativa a los servicios en el mercado interior y 2000/31/CE, sobre el comercio electrónico. El TJUE negó que la empresa Uber realice una actividad de mera intermediación. Dicha empresa realiza una actividad subyacente de transporte, que organiza y dirige en su propio beneficio. El TJUE explica que «el servicio de intermediación de Uber se basa en la selección de conductores no profesionales que utilizan su propio vehículo, a los que esta sociedad proporciona una aplicación sin la cual, por un lado, estos conductores no estarían en condiciones de prestar servicios de transporte y, por otro, las personas que desean realizar un desplazamiento urbano no podrían recurrir a los servicios de los mencionados conductores. A mayor abundamiento, Uber ejerce una influencia decisiva sobre las condiciones de las prestaciones efectuadas por estos conductores. Sobre este último punto, consta en particular que Uber, mediante la aplicación epónima, establece al menos el precio máximo de la carrera, que recibe este precio del cliente para después abonar una parte al conductor no profesional del vehículo y que ejerce cierto control sobre la calidad de los vehículos, así como sobre la idoneidad y el comportamiento de los conductores, lo que en su caso puede entrañar la exclusión de éstos.

Por consiguiente, debe considerarse que este servicio de intermediación forma parte integrante de un servicio global cuyo elemento principal es un servicio de transporte y, por lo tanto, que no responde a la calificación de «servicio de la sociedad de la información», en el sentido del [artículo 1, punto 2, de la Directiva 98/34](#), al que remite el [artículo 2, letra a\), de la Directiva 2000/31](#), sino a la de «servicio en el ámbito de los transportes», en el sentido del [artículo 2, apartado 2, letra d\), de la Directiva 2006/123](#).»

En definitiva, Uber no se limitaba a poner en relación a los conductores con los usuarios a través de una aplicación informática sino que ejercía una «influencia decisiva sobre las condiciones de las prestaciones efectuadas por estos conductores», ejercitando «cierto control sobre la calidad de los vehículos así como sobre la idoneidad y el comportamiento de los conductores».

NOVENO.- 1. Los criterios jurisprudenciales para diferenciar el contrato de trabajo de otros vínculos de naturaleza semejante son los siguientes [por todas, sentencias del TS de 24 de enero de 2018 (Pleno), recursos 3394/2015 y 3595/2015; [8 de febrero de 2018, recurso 3389/2015](#); y [4 de febrero de 2020, recurso 3008/2017](#)]:

1) La realidad fáctica debe prevalecer sobre el *nomen iuris* porque «los contratos tienen la naturaleza que se deriva de su real contenido obligacional, independientemente de la calificación jurídica que les den las partes; de modo que a la hora de calificar la naturaleza laboral o no de una relación debe prevalecer sobre la atribuida por las partes, la que se derive de la concurrencia de los requisitos que determinan la laboralidad y de las prestaciones realmente llevadas a cabo».

2) Además de la presunción *iuris tantum* de laboralidad que el [art. 8 del ET](#) atribuye a la relación existente entre quien presta un servicio retribuido y quien lo recibe, el [art. 1.1 del ET](#) delimita, desde el punto de vista positivo, la relación laboral, calificando de tal la prestación de servicios con carácter voluntario cuando concurren, además de dicha voluntariedad, tres notas que también han sido puestas reiteradamente de manifiesto por la jurisprudencia, cuales son, la ajenidad en los resultados, la dependencia en su realización y la retribución de los servicios.

3) La línea divisora entre el contrato de trabajo y otros vínculos de naturaleza análoga (particularmente la ejecución de obra y el arrendamiento de servicios), regulados por la legislación civil o mercantil, no aparece nítida ni en la doctrina, ni en la legislación, y ni siquiera en la realidad social. Y ello es así, porque en el contrato de arrendamiento de servicios el esquema de la relación contractual es un genérico intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo con la contrapartida de un «precio» o remuneración de los servicios, en tanto que el contrato de trabajo es una especie del género anterior, consistente en el intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo, pero en este caso dependiente, por cuenta ajena y a cambio de retribución garantizada. En consecuencia, la materia se rige por el más puro casuismo, de forma que es necesario tomar en consideración la totalidad de las circunstancias concurrentes en el caso, a fin de constatar si se dan las notas de ajenidad, retribución y dependencia, en el sentido en que estos conceptos son concebidos por la jurisprudencia.

12. Este Tribunal ha utilizado como indicio de la existencia de una relación laboral ([sentencias del TS de 24 de enero de 2018, recurso 3394/2015](#); [8 de febrero de 2018, recurso 3389/2015](#); y [4 de febrero de 2020, recurso 3008/2017](#)) la diferencia entre la escasísima cuantía en inversión que el trabajador ha de realizar para poder desarrollar la actividad encomendada (herramientas comunes, teléfono móvil o pequeño vehículo) frente a la mayor inversión que realiza la principal y entrega al actor (herramienta especializada, vehículos para transporte de piezas importantes, así como el conocimiento de las instalaciones a montar para lo que se forma al actor).

3. Por el contrario, se tratará de un contrato de arrendamiento de servicios y no de una relación laboral cuando el demandante ([sentencia del TS de 24 de enero de 2018, recurso 3595/2015](#)):

1) Se limita a la práctica de actos profesionales concretos.

2) No está sujeto a jornada, vacaciones, órdenes, ni instrucciones.

3) Practica su trabajo con entera libertad; con independencia y asunción del riesgo empresarial.

DÉCIMO.- Este Tribunal define la dependencia o subordinación como la integración «en el ámbito de organización y dirección del empresario (es decir, la ajenidad respecto a la organización de la propia prestación laboral) [...] cristalización de una larga elaboración jurisprudencial en la que se concluyó que no se opone a que concorra esta nota de la dependencia la "autonomía profesional" imprescindible en determinadas actividades» ([sentencia del TS de 19 de febrero de 2014, recurso 3205/2012](#)). La dependencia es la «situación del trabajador sujeto, aun en forma flexible y no rígida, a la esfera organicista y rectora de la empresa» (por todas, [sentencias del TS de 8 de febrero 2018, recurso 3389/2015](#); [1 de julio de 2020, recurso 3585/2018](#); y [2 de julio de 2020, recurso 5121/2018](#)). Es decir, la dependencia o subordinación se manifiesta mediante la integración de los trabajadores en la organización empresarial.

El TS explica que hay indicios comunes a la mayoría de los trabajos y otros específicos de algunas actividades laborales. Los indicios comunes de dependencia son los siguientes:

- 1) La asistencia al centro de trabajo del empleador o al lugar de trabajo designado por éste y el sometimiento a horario.
- 2) El desempeño personal del trabajo. Aunque no excluye el contrato de trabajo la existencia en determinados servicios de régimen excepcional de suplencias o sustituciones.
- 3) La inserción del trabajador en la organización de trabajo del empleador o empresario, que se encarga de programar su actividad.
- 4) La ausencia de organización empresarial propia del trabajador.

UNDECIMO.- 1. Este Tribunal ha considerado indicios comunes de la nota de ajenidad los siguientes (por todas, [sentencias del TS de 4 de febrero de 2020, recurso 3008/2017](#); [1 de julio de 2020, recurso 3585/2018](#); y [2 de julio de 2020, recurso 5121/2018](#)):

- 1) La entrega o puesta a disposición del empresario por parte del trabajador de los productos elaborados o de los servicios realizados.
- 2) La adopción por parte del empresario y no del trabajador de las decisiones concernientes a las relaciones de mercado o de las relaciones con el público, como fijación de precios o tarifas, selección de clientela o indicación de personas a atender.
- 3) El carácter fijo o periódico de la remuneración del trabajo.
- 4) El cálculo de la retribución o de los principales conceptos de la misma con arreglo a un criterio que guarde una cierta proporción con la actividad prestada, sin el riesgo y sin el lucro especial que caracterizan a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones.

2. La ajenidad concurre cuando concurren las circunstancias siguientes ([sentencias del TS de 24 de enero de 2018, recurso 3595/2015](#); [8 de febrero de 2018, recurso 3389/2015](#); y [29 de octubre de 2019, recurso 1338/2017](#)):

- 1) Los frutos del trabajo pasan *ab initio* a la empresa, que asume la obligación de retribuir dichos servicios que están garantizados.
- 2) No se ha probado que el demandante asuma riesgo empresarial de clase alguna.
- 3) Tampoco se ha acreditado que realice una inversión en bienes de capital relevante, pues la inversión que constituye elemento esencial de la actividad contratada se entrega directamente por la demandada.

3. La ajenidad en los frutos se produce cuando «la utilidad patrimonial derivada del mismo —es decir, lo que pagan los clientes— ingresa directamente en el patrimonio de la empresa y no en el de los actores (ajenidad en los frutos y en la utilidad patrimonial) y estos percibirán su salario, en la modalidad de por unidad de obra» ([sentencias del TS de 6 de octubre de 2010, recurso 2010/2009](#) y [19 de febrero de 2014, recurso 3205/2012](#)).

4. Este Tribunal ha explicado que «el no establecimiento de retribución o salario fijo, no es un elemento característico delimitador del contrato de trabajo respecto de otras figuras, dado el concepto de salario contenido en el [art. 26.1 ET](#) comprensivo de "la totalidad de las percepciones

económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo» ([sentencias del TS de 29 de diciembre de 1999, recurso 1093/1999](#) y [25 de marzo de 2013, recurso 1564/2012](#)).

DUODÉCIMO.- Respecto de los trabajadores con vehículo propio este Tribunal ha sentado los criterios siguientes:

1) La [sentencia del TS de 26 de febrero de 1986](#), consideró laboral la relación de unos mensajeros que prestaban el servicio de recepción de paquetes, para su transporte y entrega a los destinatarios, de acuerdo con las tarifas que tenía establecidas y respondía de su pérdida, extravío, deterioro, hurto o robo cuando su valor no excedía de 20.000 pesetas. Los mensajeros prestaban servicios en motocicletas de su propiedad, abonando los gastos de mantenimiento, combustible y amortización, percibiendo un tanto por viaje, sin relación con el precio del transporte que se fijaba por la empresa y clientes sin intervención de los mensajeros. Los mensajeros llevaban en su vestimenta y vehículo anuncios de la empresa. Los mensajeros tenían que llamar por teléfono diariamente a la empresa antes de las diez horas, para recibir la orden de los viajes a realizar, siendo penalizados en caso de hacerlo con retraso.

El TS argumentó: «La dependencia, aparte de su exteriorización en ese llevar en la ropa y en el vehículo el nombre de la empresa, se manifiesta también, en la necesidad de llamar diariamente a la misma, bajo penalización de no hacerlo, para recibir las órdenes de trabajo del día, respecto de las que asume la obligación de realizarlas sin demora ni entorpecimiento alguno; no tiene trascendencia a estos efectos el que el trabajador no esté sometido a un régimen de jornada y horario riguroso. La no asistencia de los actores al trabajo en todos los días laborables es un mero efecto de la configuración que la empresa pretende dar al contrato para eludir la calificación de laboral, y no constituye un dato esencial para determinar su verdadera naturaleza, pues ese comportamiento empresarial, impide conocer las causas de la inasistencia, que en un contrato de trabajo debidamente regularizado se puede producir por motivos tan justificados como permisos, licencias, vacaciones, enfermedad o, incluso períodos intermedios de inactividad laboral en contratos discontinuos o a tiempo parcial. Por otra parte la posibilidad de compatibilizar el trabajo en otras empresas es algo que, debidamente autorizado, no desnaturaliza el contrato, según cabe deducir de los [artículos 5.d\)](#) y [21.1 del Estatuto de los Trabajadores](#)».

2) La [sentencia del TS de 26 de junio de 1986](#) atribuyó naturaleza laboral a la relación del propietario de un vehículo que debía estar diariamente, a la hora y en el sitio fijado, con su vehículo para la recogida de los periódicos o publicaciones impresas editadas por la demandada, transportándolos y repartiéndolos en los puntos de venta conforme a la ruta asignada. Eran de su cuenta los gastos de mantenimiento del vehículo, las averías y reparaciones del mismo, el carburante consumido y los seguros e impuestos, y corrían también de su cuenta las cotizaciones al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social. Este Tribunal explicó que se trataba de una actividad de reparto y distribución de los periódicos y publicaciones de la demandada, concluyendo que el demandante «ha prestado voluntariamente sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización de otra persona».

3) La [sentencia del TS de 2 de febrero de 1988](#), reputó laboral la prestación de servicios de un repartidor de periódicos, quien realizaba diariamente la tarea de acudir de madrugada a los locales de la empresa para cargar periódicos y distribuirlos en los puntos de venta de una ruta previamente determinada, utilizando para ello una furgoneta Renault de su propiedad.

4) La [sentencia del TS de 3 de mayo de 1988](#), consideró laboral la relación de una persona que realizaba el transporte y reparto de mercancías que le confiaba la empresa, lo que hacía en una motocicleta de su propiedad en la que portaba distintivo de la empresa, llevando también uniforme

que revelaba su adscripción a la misma, realizando jornada para ella de 7,15 a 14 horas, reanudándose de 16,15 hasta las 19 o 20 horas. El actor realizaba una ruta fija diaria para algunas entidades y con carácter no diario para otras. Todos los días llamaba por teléfono el mensajero a su empresa para recibir órdenes y rellenar huecos, efectuando los repartos ocasionales que surgían además de los no diarios y los fijos, sin permanecer inactivo en ningún momento.

5) Reiterados pronunciamientos de este Tribunal han reconocido la existencia de contratos de trabajo en el caso de contratistas con vehículo propio, argumentando que la ajenidad se manifiesta inequívocamente porque es la demandada la que incorpora los frutos del trabajo percibiendo directamente los beneficios de esta actividad, sin que los actores fueran «titulares de una organización empresarial propia, sino que prestan de forma directa y personal su trabajo para la realización del servicio. Esta prestación es el elemento fundamental del contrato, sin que la naturaleza de éste se desvirtúe por la aportación de vehículo por el trabajador, pues esa aportación no tiene relevancia económica suficiente para convertir la explotación del vehículo en elemento definidor de la finalidad fundamental del contrato, mientras que la actividad personal del trabajador se revela como predominante» ([sentencia del TS de 18 de octubre de 2006, recurso 3939/2005](#) y las citadas en ella).

DECIMOTERCERO.- La parte demandada hace hincapié en que el actor tenía pleno dominio del ámbito de organización y dirección porque elegía libremente el día y la hora en que quería prestar servicios. Sin embargo, este Tribunal ha sostenido que la existencia de libertad de horario no excluye en todo caso la existencia de un contrato de trabajo. La [sentencia del TS de 25 de enero de 2000, recurso 582/1999](#), consideró laboral la relación de una limpiadora con una comunidad de propietarios, a pesar de que la trabajadora tenía libertad de horario y podía ser sustituida por un tercero: «a pesar de que la sujeción a la dirección de la empresa y el carácter personal de la prestación aparezcan disimulados por la libertad de horario y la sustitución esporádica en la prestación de los servicios por familiares, estos caracteres tampoco están ausentes en la relación enjuiciada, pues las instrucciones y dirección de la empresa aparecen en los propios términos del contrato que previene la limpieza en "circunstancias especiales" que naturalmente ha de determinar en cada caso el empresario y dada la naturaleza de los servicios prestados y del empresario, la libertad de horario no significa ausencia de sometimiento en la ejecución del trabajo a la voluntad del empresario, como la sustitución esporádica por familiares no implica, en el tipo de trabajo contratado ausencia del carácter personal de la prestación, pues esta sustitución ocasional también beneficia al empresario como lo muestra que es carácter ordinario que acompaña a los trabajos de empleados de fincas urbanas en los que la continuidad en el servicio prima sobre la prestación personal, constante y sin excepción del trabajo.»

DECIMOCUARTO.- 1. La [sentencia del TS de 16 de noviembre de 2017, recurso 2806/2015](#), declaró la existencia de relaciones laborales de los traductores e intérpretes de una Administración Autónoma que prestaban servicio a través de una plataforma informática de la que era titular la empresa adjudicataria del servicio. La Administración requería los servicios de un intérprete o traductor a la empresa Ofilingua. El personal de atención telefónica de esta empresa, a través de una aplicación informática, localizaba a los traductores e intérpretes más cercanos geográficamente, comprobaba su currículum y se ponía en contacto telefónico con él, informándole. El traductor decidía si acudía o no a desarrollar los servicios. En caso negativo, Ofilingua SL contactaba con otro colaborador. En alguna ocasión en la que el actor no había podido acudir personalmente a prestar asistencia, había acudido su esposa o su hermano. Los colaboradores de la empresa no recibían instrucciones acerca de cómo debían acometer su trabajo. La empresa no había impartido nunca cursos de formación, ni proporcionaba medios materiales para el desarrollo del trabajo, ni autorizaba vacaciones, permisos, licencias...

2. Este Tribunal declaró la existencia de relación laboral porque:

- 1) El actor asumía la obligación de prestar personalmente los servicios de traducción e interpretación para Ofilingua SL.
- 2) Aunque no tenía un horario fijo, éste venía impuesto por las necesidades de los organismos que solicitaban a la empresa servicios de traducción e intérprete, fijando el día, hora y lugar al que el mismo ha de acudir.
- 3) Aparentemente el intérprete gozaba de gran libertad a la hora de acudir o no a prestar sus servicios. Sin embargo, «Aunque parece que el intérprete goza de gran libertad a la hora de acudir o no a prestar sus servicios, es lo cierto que, dada la relación establecida entre las partes, si no acude, corre el riesgo de que no se le vuelva a llamar.»
- 4) Dicha actividad la desempeñaba a cambio de una retribución, percibiendo una cantidad fija y periódica (mensual) determinada por la demandada en proporción con la actividad prestada.
- 5) Debía justificar las horas que había trabajado, mediante la presentación mensual de facturas a la que se acompaña certificación del órgano judicial en el que había realizado su actividad.
- 6) No consta que el actor tuviera algún tipo de estructura empresarial sino por el contrario se insertaba en la organización de trabajo de la entidad demandada.
- 7) No desvirtúa la laboralidad de la relación la no prestación de servicios a tiempo completo, ni que no conste régimen de exclusividad.
- 8) Tampoco impide la calificación de laboral de la relación el hecho de que la empresa no facilitase medios materiales al actor ya que, dadas las características del trabajo que realizaba —traducción e interpretación— descansaba fundamentalmente en el elemento personal, careciendo de relevancia los medios materiales.
- 9) La sustitución esporádica por familiares no implica, en el tipo de trabajo contratado, ausencia del carácter personal de la prestación.

DECIMOQUINTO.- En el supuesto enjuiciado en la presente litis, la sentencia recurrida rechaza la laboralidad de la prestación de servicios, en esencia, porque considera que Glovo es una empresa tecnológica cuya actividad se limita a la intermediación. La citada sentencia hace hincapié en lo siguiente:

- 1) La libertad de elección de la franja horaria en la que el actor desea trabajar, con fijación de la hora de inicio y de finalización de su actividad, e incluso dentro de ese periodo, puede no activar la posición de auto asignación, aunque ello le supone cierta penalización en el sistema de puntuación, salvo causas justificadas.
- 2) La libertad de aceptar aquellos pedidos (slots) que desea realizar, sin tener que ejecutar un mínimo de ellos, con posibilidad de su rechazo incluso una vez aceptada e incluso iniciada su ejecución (sin penalización alguna).
- 3) La libertad de elegir la ruta para llegar al destino fijado por el cliente, siendo éste y no la sociedad demandada quien establece las características bien del producto a adquirir bien de la forma de entrega, estableciéndose una relación directa entre repartidor y cliente.
- 4) La realización personal por el demandante de la actividad sin tener trabajadores a su cargo, poniendo por su parte los escasos medios materiales que se exigen para el desarrollo de la misma, con asunción de los gastos de su uso.

- 5) La afiliación a la Seguridad Social a través de su alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
- 6) La retribución basada en el número de servicios prestados y no fijada por unidad de tiempo.
- 7) La no existencia de pacto de exclusividad.
- 8) La innecesidad de justificar las ausencias, bastando la mera comunicación, de ser posible con antelación, de su no disponibilidad para llevar a cabo los recados o encargos.
- 9) La asunción de la responsabilidad del buen fin del servicio (cobrándolo solo si lo terminaba a satisfacción del cliente) y la asunción frente al usuario/cliente final de los daños o pérdidas que pudiera sufrir el producto o mercancía durante el transporte.

En definitiva, la sentencia recurrida concluye que el actor organizaba con total autonomía su propia actividad, sin sometimiento alguno al círculo rector y organicista empresarial, y disponía de la infraestructura productiva y del material propio necesario para el ejercicio de la actividad, aportando los medios necesarios para su desarrollo, siendo retribuido en virtud del resultado alcanzado en la ejecución.

DECIMOSEXTO.- 1. Glovo es una compañía que ha desarrollado una plataforma informática y que ha suscrito acuerdos con comercios locales que ofrecen determinados productos y servicios. El consumidor final puede solicitar la compra de tales productos a través de un mandato que confiere a un tercero utilizando la plataforma de Glovo, abonando el coste del producto y el transporte, y Glovo pone a su disposición un repartidor que acude al establecimiento y lleva el producto a su destino. También es posible solicitar solo el transporte de mercancías de un punto a otro.

2. Ambas partes procesales suscribieron un contrato de prestación de servicios profesionales para la realización de recados, pedidos o microtarefas. El demandante se dio de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Previa comunicación del actor, las partes suscribieron un contrato de TRADE. Su actividad se gestionaba a través de la app de la empresa. El actor indicaba la franja horaria en la que deseaba trabajar, activaba la posición de auto-asignación (disponible) en su teléfono móvil y a partir de entonces comenzaban a entrarle pedidos (slots) acordes con su franja y zona geográfica. El repartidor tenía que aceptar el pedido, pudiendo hacerlo de forma automática o manual. Una vez aceptado el pedido el repartidor debía llevarlo a cabo en la forma exigida por el cliente, entrando en contacto con éste de forma directa. Si le surgían dudas sobre la forma de realizar el pedido, tenía que ponerse en contacto con el cliente para solventarlas. El sistema de asignación de pedidos en el sistema de asignación automática se realiza telemáticamente por el algoritmo de Glovo. Se declara probado que el actor podía rechazar un pedido sin penalización alguna, así como que el trabajador decidía el momento de inicio y finalización de su jornada y la actividad que realizaba durante la misma, seleccionando los pedidos que quería realizar y rechazando los que no quería, pudiendo rechazar un pedido a media ejecución sin sufrir penalización alguna.

3. Glovo tiene establecido un sistema de puntuación de los repartidores clasificándolos en tres categorías: principiante, junior y senior. Si un repartidor lleva más de tres meses sin aceptar ningún servicio, la empresa puede decidir bajarle de categoría. La puntuación del repartidor se nutre de tres factores: la valoración del cliente final, la eficiencia demostrada en la realización de los pedidos más recientes, y la realización de los servicios en las horas de mayor demanda, denominadas por la Empresa «horas diamante». Existe una penalización de 0,3 puntos cada vez que un repartidor no está operativo en la franja horaria previamente reservada por él. Si la no disponibilidad obedece a una causa justificada, existe un procedimiento para comunicarlo y justificar dicha causa, evitando el

efecto penalizador. Los repartidores que tienen mejor puntuación gozan de preferencia de acceso a los servicios o recados que vayan entrando. No existía pacto de exclusividad.

4. Mientras el trabajador realizaba su actividad estaba permanentemente localizado a través de un geolocalizador GPS con el que se registraban los kilómetros que recorría en cada servicio, pudiendo elegir libremente la ruta a seguir hasta cada destino. El demandante realizaba su actividad con la moto y el teléfono móvil de su propiedad, asumiendo sus gastos. La sentencia recurrida da por reproducido el contrato suscrito entre el actor y la demandada, en cuya cláusula 5.6 se acuerda: «En caso de requerir de un adelanto para el inicio de la actividad se le realizará un adelanto de 100 euros al Glover que lo demande».

5. El sistema de retribución consistía en el pago de una cantidad por pedido más otra cantidad por kilometraje y tiempo de espera. El precio del «glovo sencillo» que abonaba el cliente era de 2,75 euros, de los cuales el repartidor percibía 2,50 euros. El resto del precio se quedaba en poder de Glovo en concepto de comisión por la intermediación realizada. El abono de los servicios se hacía quincenalmente. Glovo confeccionaba las facturas. El demandante solo cobraba el servicio si lo terminaba a satisfacción del cliente. En la cláusula 3.4 del contrato suscrito por ambas partes se pacta que «En el supuesto de que el usuario no se encontrara localizable en la dirección fijada de entrega para recepcionar el producto objeto del recado, el Glover tendrá derecho al cobro de su tarifa íntegra por el servicio de transporte». Y en su cláusula 3.5 se acuerda: «si el pedido es cancelado una vez el Glover lo ha aceptado, este tendrá derecho a su porcentaje sobre la mitad del servicio».

También se considera acreditado que el repartidor asumía frente al cliente final los daños o pérdidas que pudieran sufrir los productos o mercancías durante el transporte. Si tenía que comprar productos para el usuario, utilizaba una tarjeta de crédito facilitada por Glovo.

DECIMOSÉPTIMO.- Las partes procesales suscribieron un contrato de TRADE. Sin embargo, no concurren las condiciones exigidas por el [art. 11.2 de la LETA](#) para tener la condición de TRADE:

1) Una de ellas es «Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente». El demandante no llevaba a cabo su actividad con sus propios criterios organizativos sino con sujeción estricta a los establecidos por Glovo.

2) Otra es «Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.» El actor únicamente contaba con una moto y con un móvil. Se trata de medios accesorios o complementarios. La infraestructura esencial para el ejercicio de esta actividad es el programa informático desarrollado por Glovo que pone en contacto a los comercios con los clientes finales. La citada plataforma constituye un elemento esencial para la prestación de servicio. El actor carecía de una infraestructura propia significativa que le permitiera operar por su cuenta.

DECIMOCTAVO.- 1. Es cierto que en el contrato suscrito por Glovo con el actor constan varios elementos que, en principio, parecen contrarios a la existencia de un contrato de trabajo, como la capacidad de rechazar clientes o servicios, de elegir la franja en la que va a prestar servicios o de compatibilizar el trabajo con varias plataformas.

2. Pese a ello, la teórica libertad de elección de la franja horaria estaba claramente condicionada. Es cierto que en los hechos probados de autos se afirma que el trabajador podía rechazar pedidos sin penalización alguna. Pero también se declara probado que los repartidores con mayor puntuación gozan de preferencia de acceso a los servicios o recados (hecho probado séptimo). El sistema de puntuación de los repartidores se nutre de tres factores, uno de los cuales es la realización de los servicios en las horas de mayor demanda (las denominadas «horas diamante»). La sentencia da por

reproducido el contenido del documento 62 del ramo de prueba de la demandada. En él aparecen las oscilaciones virtualmente diarias de la puntuación del demandante: cada día el programa informático puntuaba al repartidor. El desempeño del actor era evaluado diariamente. La percepción de ingresos del repartidor depende de si realiza o no servicios y de cuántos servicios realiza. Se declara probado que «los repartidores que tienen mejor puntuación gozan de preferencia de acceso a los servicios o recados que vayan entrando».

En la práctica este sistema de puntuación de cada repartidor condiciona su libertad de elección de horarios porque si no está disponible para prestar servicios en las franjas horarias con más demanda, su puntuación disminuye y con ella la posibilidad de que en el futuro se le encarguen más servicios y conseguir la rentabilidad económica que busca, lo que equivale a perder empleo y retribución. Además la empresa penaliza a los repartidores, dejando de asignarles pedidos, cuando no estén operativos en las franjas reservadas, salvo causa justificada debidamente comunicada y acreditada.

La consecuencia es que los repartidores compiten entre sí por las franjas horarias más productivas, existiendo una inseguridad económica derivada de la retribución a comisión sin garantía alguna de encargos mínimos, que propicia que los repartidores intenten estar disponibles el mayor período de tiempo posible para acceder a más encargos y a una mayor retribución.

Se trata de un sistema productivo caracterizado por que no se exige el cumplimiento de un horario rígido impuesto por la empresa porque las microtarefas se reparten entre una pluralidad de repartidores que cobran en función de los servicios realizados, lo que garantiza que haya repartidores que acepten ese horario o servicio que deja el repartidor que no quiera trabajar.

3. La empresa ha establecido un sistema de puntuación que, entre otros factores, se nutre de la valoración del cliente final. El establecimiento de sistemas de control de la actividad productiva basados en la valoración de clientes constituye un indicio favorable a la existencia de un contrato de trabajo. Así, la [sentencia del TS de 29 de diciembre de 1999, recurso 1093/1999](#), concluye la existencia de un contrato de trabajo sobre la base de una pluralidad de indicios, incluyendo el hecho de que la empresa tenía «un servicio de inspección que revisaba, entre otros, el trabajo realizado por el actor y recibe las quejas que pudieran tener los clientes sobre su actividad».

DECIMONOVENO.- Existen otros indicios favorables a la existencia de una relación laboral:

1) La geolocalización por GPS del demandante mientras realizaba su actividad, registrando los kilómetros que recorría, es también un indicio relevante de dependencia en la medida en que permite el control empresarial en tiempo real del desempeño de la prestación. Los repartidores están sujetos a un permanente sistema de control mientras desarrollan la prestación del servicio.

2) Glovo no se limitaba a encomendar al repartidor la realización de un determinado servicio sino que precisaba cómo debía prestarse, controlando el cumplimiento de las indicaciones a través de la aplicación. Así, se establecía que el repartidor debía realizar el servicio en el plazo máximo acordado; se especificaba cómo debía dirigirse al usuario final; se le prohibía utilizar distintivos corporativos tales como camisetas, gorros, etc. Por consiguiente, Glovo estableció instrucciones dirigidas a los repartidores relativas a cómo realizar la prestación del servicio. El actor se limitaba a recibir las órdenes de Glovo en virtud de las cuales debía recoger cada pedido de un comercio y llevarlo al domicilio de un cliente final. La realización de esta tarea estaba sujeta a las reglas precisas impuestas por la empresa.

3) Glovo proporcionó al actor una tarjeta de crédito para que pudiera comprar productos para el usuario: cuando se adquiere un producto para entregarlo al consumidor final, el repartidor utiliza una tarjeta de crédito proporcionada por Glovo. Y se pactó que, si el repartidor necesitaba un adelanto para el inicio de la actividad, Glovo le realizaría un adelanto de 100 euros.

4) Glovo abona de una compensación económica por el tiempo de espera. Se trata del tiempo que el repartidor pasa en el lugar de recogida esperando su pedido.

5) En el contrato de TRADE suscrito por ambas partes se especifican trece causas justificadas de resolución del contrato por la empresa consistentes en incumplimientos contractuales del repartidor: por retraso continuado en la prestación del servicio; realización deficiente o defectuosa de los servicios; ofensas verbales o físicas a las personas que presten servicios para Glovo, usuarios, proveedores o cualquier tercero relacionado con Glovo; transgresión de la buena fe contractual o el abuso de confianza en el desempeño de las funciones encomendadas... Algunas de ellas, como esta última, son trasunto literal de los incumplimientos contractuales que justifican el despido disciplinario recogidos en el [art. 54 del ET](#).

6) Glovo es el único que dispone de la información necesaria para el manejo de sistema de negocio: los comercios adheridos, los pedidos...

VIGÉSIMO.- 1. En cuanto al requisito de ajenidad, Glovo tomaba todas las decisiones comerciales. El precio de los servicios prestados, la forma de pago y la remuneración a los repartidores se fija exclusivamente por esa empresa. Los repartidores no perciben sus honorarios directamente de los clientes finales de la plataforma sino que el precio del servicio lo recibe Glovo, quien posteriormente abona su retribución a los repartidores. Ello evidencia que Glovo no es una mera intermediaria entre clientes finales y repartidores. Ni los comercios, ni los consumidores finales a quienes se realiza el servicio de reparto, son clientes del repartidor, sino de Glovo.

La compensación económica la abona Glovo al repartidor. Esa empresa es quien confecciona cada una de las facturas y posteriormente se las remite a los repartidores para que estos muestren su conformidad y se las girasen a la empresa. Es decir, formalmente era el actor quien giraba su factura a Glovo para que esta se la abonara. Pero en realidad la había confeccionado Glovo, conforme a las tarifas y condiciones fijadas por ella misma, y se la remitía al repartidor para que este se la girase a la empresa y la cobrase.

2. Respecto a la ajenidad en los riesgos, el hecho de no cobrar por el servicio si éste no llega a materializarse es consecuencia obligada de la retribución por unidad de obra. Pero no supone que el trabajador responda de su buen fin asumiendo el riesgo y ventura del mismo. La [sentencia del TS de 15 de octubre de 2001, recurso 2283/2000](#), explica que, cuando se pacta que el trabajador no perciba su comisión cuando la operación no tiene éxito o queda anulada, ello no supone que el empleado asuma la responsabilidad del buen fin de las operaciones.

Sin embargo, en el supuesto enjuiciado se declara probado que el actor asumía frente al usuario (cliente final) los daños o pérdidas que pudieran sufrir los productos o mercancías durante el transporte. Se trata de un indicio contrario a la existencia de una relación laboral porque normalmente los trabajadores no responden frente al cliente de los daños o pérdidas de los productos transportados, sin perjuicio de que el empleador pueda imponerles una sanción disciplinaria en caso de incumplimiento del contrato de trabajo.

Además el demandante asumía el riesgo derivado de la utilización de una motocicleta y móvil propios, cuyos costes corrían a su cargo, percibiendo su retribución en función de los servicios prestados.

Pese a ello, atendiendo a las concretas circunstancias de la prestación de servicios, descritas en los fundamentos de derecho anteriores, no puede decirse que concurriera en el actor el binomio riesgo-lucro especial que caracteriza a la actividad del empresario o al ejercicio libre de las profesiones ([sentencias del TS de 4 de febrero de 2020, recurso 3008/2017](#); [1 de julio de 2020, recurso 3585/2018](#); y [2 de julio de 2020, recurso 5121/2018](#)).

3. Sí que existe la ajenidad en los frutos porque Glovo se apropia de manera directa del resultado de la prestación de trabajo, el cual redundará en beneficio de dicha empresa, que hizo suyos los frutos del mismo.

El repartidor no tenía ninguna intervención en los acuerdos establecidos entre Glovo y los comercios, ni en la relación entre Glovo y los clientes a los que servían los pedidos. No contrató con unos ni con otros, limitándose a prestar el servicio en las condiciones impuestas por Glovo. Es la empresa quien acuerda con los distintos establecimientos los precios que éstos le abonarán y fija unilateralmente las tarifas que el repartidor percibe por los recados que efectúa, incluidas las sumas adicionales por kilometraje y tiempo de espera, en cuyo establecimiento aquél no tiene la más mínima participación.

4. Había ajenidad en los medios, evidenciada por la diferencia entre la importancia económica de la plataforma digital y los medios materiales del demandante: un teléfono móvil y una motocicleta. Los medios de producción esenciales en esta actividad no son el teléfono móvil y la motocicleta del repartidor sino la plataforma digital de Glovo, en la que deben darse de alta restaurantes, consumidores y repartidores, al margen de la cual no es factible la prestación del servicio. Y el actor realizaba su actividad bajo una marca ajena.

VIGÉSIMO PRIMERO.- 1. En definitiva, Glovo no es una mera intermediaria en la contratación de servicios entre comercios y repartidores. No se limita a prestar un servicio electrónico de intermediación consistente en poner en contacto a consumidores (los clientes) y auténticos trabajadores autónomos, sino que realiza una labor de coordinación y organización del servicio productivo. Se trata de una empresa que presta servicios de recadería y mensajería fijando el precio y condiciones de pago del servicio, así como las condiciones esenciales para la prestación de dicho servicio. Y es titular de los activos esenciales para la realización de la actividad. Para ello se sirve de repartidores que no disponen de una organización empresarial propia y autónoma, los cuales prestan su servicio insertados en la organización de trabajo del empleador, sometidos a la dirección y organización de la plataforma, como lo demuestra el hecho de que Glovo establece todos los aspectos relativos a la forma y precio del servicio de recogida y entrega de dichos productos. Es decir, tanto la forma de prestación del servicio, como su precio y forma de pago se establecen por Glovo. La empresa ha establecido instrucciones que le permiten controlar el proceso productivo. Glovo ha establecido medios de control que operan sobre la actividad y no solo sobre el resultado mediante la gestión algorítmica del servicio, las valoraciones de los repartidores y la geolocalización constante. El repartidor ni organiza por sí solo la actividad productiva, ni negocia precios o condiciones con los titulares de los establecimientos a los que sirve, ni recibe de los clientes finales su retribución. El actor no tenía una verdadera capacidad para organizar su prestación de trabajo, careciendo de autonomía para ello. Estaba sujeto a las directrices organizativas fijadas por la empresa. Ello revela un ejercicio del poder empresarial en relación con el modo de prestación del servicio y un control de su ejecución en tiempo real que evidencia la concurrencia del requisito de dependencia propio de la relación laboral.

2. Para prestar estos servicios Glovo se sirve de un programa informático que asigna los servicios en función de la valoración de cada repartidor, lo que condiciona decisivamente la teórica libertad de elección de horarios y de rechazar pedidos. Además Glovo disfruta de un poder para sancionar a sus repartidores por una pluralidad de conductas diferentes, que es una manifestación del poder directivo del empleador. A través de la plataforma digital, Glovo lleva a cabo un control en tiempo real de la prestación del servicio, sin que el repartidor pueda realizar su tarea desvinculado de dicha plataforma. Debido a ello, el repartidor goza de una autonomía muy limitada que únicamente alcanza a cuestiones secundarias: qué medio de transporte utiliza y qué ruta sigue al realizar el reparto, por lo que este Tribunal debe concluir que concurren las notas definitorias del contrato de trabajo entre el actor y la empresa demandada previstas en el [art. 1.1 del ET](#), estimando el primer motivo del recurso de casación unificadora.

2. O trabalho em plataformas digitais: considerações introdutórias

2.1. O trabalho em plataformas digitais está relacionado com a digitalização e com a chamada *economia colaborativa*, que origina uma mudança de valores e novos compromissos sociais.

Surge um novo sistema de trabalho com o advento da *sharing economy* ou *economia colaborativa*, que gera um espaço de confluência entre as mudanças no trabalho, na economia global, e as geradas naquele pela digitalização desta. E, apesar de implicarem grandes promessas de desenvolvimento, também provocam muitos desafios que requerem uma atuação proativa de empresas, governos, indivíduos e trabalhadores.

Esta economia partilhada ou colaborativa, na noção apresentada pela Comissão Europeia em 2 de junho de 2016, 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 a utilização temporária de bens ou serviços, muitas vezes prestados por particulares. São três as categorias de intervenientes na economia colaborativa: (i) os prestadores de serviços que partilham os ativos, os recursos, a disponibilidade e/ou as competências — podem ser particulares que oferecem serviços numa base esporádica («pares») ou prestadores de serviços que atuam no exercício da sua atividade profissional («prestadores de serviços profissionais»); (ii) os utilizadores desses serviços; e (iii) os intermediários que — através de uma plataforma em linha — ligam prestadores de serviços e utilizadores, facilitando as transações recíprocas («plataformas colaborativas»). Por via de regra, as transações na economia colaborativa não implicam uma transferência de propriedade, podendo ser realizadas com fins lucrativos ou sem fins lucrativos”³².

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, suscitam-se 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, entre trabalhador por conta de outrem e trabalhador por conta própria, bem como entre a prestação de serviços profissionais e não profissionais.

32 Ver, também, OCDE, *New Forms of Work in the Digital Economy*, 2016.

Há que ter em atenção, também, que se o aparecimento desta economia se baseia em mudanças tecnológicas, ela não é uma consequência nem direta, nem exclusiva delas, sendo mais o *produto final* de várias tendências que incluem estratégias de produção, a globalização, a promoção do *empreendedorismo* e do trabalho independente e o desenvolvimento das tecnologias digitais. Ela é a manifestação pioneira das grandes transformações que estão a acontecer no trabalho.

Ora, sob este conceito amplo denominado de *sharing economy*, aparecem as plataformas digitais através da internet. Surgem com um *discurso amável* e atual do que oferecem, que se une, por seu lado, aos novos hábitos digitais das pessoas, à falta de oportunidades, por vezes, no mercado tradicional e a um enorme *marketing* que converte muitas pessoas em *empreendedores*, donos do seu próprio tempo e destino, mesmo que, na verdade, esse tempo e esse destino estejam nas mãos de grandes empresas internacionais³³.

2.2. A expansão das plataformas digitais é enorme e em menos de uma década foram criadas cerca de 10.000 companhias ou plataformas que geraram muitos postos de trabalho³⁴. Atualmente há uma *app* para tudo ou quase tudo, desde atividades mais simples, como entrega de alimentação, até atividades mais complexas, como prestação de serviços jurídicos, surgindo todos os dias novas plataformas. Por outro lado, mesmo aquelas que estão bem sedimentadas no mercado quase que se reinventam todos os dias ou variam a sua aplicação de país para país³⁵.

Nesta economia colaborativa, surge então o *Crowdwork*, que pode ser quer o *crowdwork online*, quer o *crowdwork offline*, na medida em que há atividades que podem ser realizadas completamente *online* e oferecidas globalmente. Assim, há atividades que podem ser *oferecidas* de forma global, e outras há que exigem uma execução local. Nas primeiras, qualquer pessoa, em qualquer local do mundo, pode realizá-las; nas segundas, isso já não é possível.

No caso da *Glovo*, trata-se de uma plataforma digital de *crowdwork offline*, ou de *work on demand via apps*. Nestas, as atividades exigem uma presença física e, por isso, a concorrência não é global, embora se levantem também várias questões, pois o trabalho é realizado à *chamada*, denominado *on demand work*, originando um incremento da força de trabalho *just-in-time*, sendo que o trabalhador da plataforma normalmente entra em contacto direto com o utilizador.

Nestas formas de prestar trabalho há muitos períodos de tempo não retribuídos, como o tempo de espera, que pode ser muito, dependendo da plataforma. Existem ainda horários

33 Para mais desenvolvimentos sobre o surgimento deste conceito, ver, entre outros, JUAN PLAZA ANGULO, DAVID PATIÑO RODRÍGUEZ e ROSARIO GÓMEZ-ÁLVAREZ DÍAZ, “Nuevo contexto para el trabajo: economía de plataformas e liberalismo económico”, in *Trabajo en Plataformas Digitales: innovación, Derecho y mercado*, Thomson Reuters, Aranzadi, Navarra, 2018, pp. 40 e ss., assim como Parlamento Europeu, *The situation of workers in the collaborative economy*, 2016.

34 MARK GRAHAM, *The Risks and Rewards of Online Gig Economy*, Oxford Internet Institute, 2017.

35 Vide JEREMIAS PRASSL, *Humans as a Service – the Promise and Perils of Work in the Gig Economy*, OUP, Oxford, 2018, pp. 12-13.

completamente irregulares, com permanência constante do trabalhador *online*, com permanente disponibilidade, sendo que há alturas de *zero hours* e outras de *rush hours*.

As condições de trabalho são, muitas vezes, extremamente precárias, pois recebem muito pouco e sob a fórmula de *pay as you go, just in time*, são despedidos quando já não servem, vítimas de uma feroz competitividade entre os *aspirantes* a emprego. Por outro lado, vivem vidas laborais curtas e segmentadas, desprovidas de qualquer tutela, com condições de trabalho extremamente instáveis e com uma baixíssima qualidade de vida³⁶. No ordenamento jurídico norte-americano, uma expressão que ficou muito conhecida para estas novas formas de prestar trabalho foi a de VUCA, que é um acrónimo das palavras, em inglês, *volatility, uncertainty, complexity* e *ambiguity*, considerando que são estas as palavras que definem muito do trabalho que é realizado neste novo mundo digital, já que o trabalhador digital pode converter-se muito rapidamente num trabalhador VUCAN, vítima de várias precariedades no seu trabalho, na vida profissional, na sua situação económica e até nas suas expectativas pessoais³⁷.

2.3. Atendendo a tudo isto, a OIT recomenda que exista “um desenvolvimento de um sistema de governação internacional para plataformas de trabalho digitais que estabeleça e exija que as plataformas (e clientes) respeitem certos direitos e proteções mínimas”³⁸. Na verdade, várias das tarefas realizadas através das plataformas digitais implicam um contacto direto com os clientes e esta situação pode trazer elementos acrescidos ao nível de riscos laborais, referidos pela própria OIT³⁹, podendo agravar o *stress* laboral ou o síndrome de *burnout*.

Por outro lado, defendeu, também, que deveria existir um “ser humano no comando” que garantisse que decisões finais que afetem o trabalho sejam tomadas por seres humanos, considerando que é importante atender que “A gestão de algoritmos, a vigilância e o controlo através de sensores e de outras formas de monitorização, precisa de ser regulado para proteger a dignidade dos trabalhadores. O trabalho não é uma mercadoria; nem é um robô”.

Não pode deixar de ter-se em atenção que os algoritmos são, no final, construções humanas: eles são criados, programados e treinados por seres humanos. As escolhas feitas pelos mesmos durante a programação de um algoritmo afetam toda a operação e resultados do mesmo. Assim, os algoritmos não estão livres de inspiração humana. Além disso, os algoritmos são

36 Ver GERARD VALENDUC e PATRICIA VENDRAMIN, *Work in the digital economy: sorting the old from the new*, ETUI, Bruxelas, 2016, pp. 32 e ss..

37 Cf. MIGUEL RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *op. cit.*, pp. 205-206, assim como EMANUELE DAGNINO, “Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing/on-demand economy”, in *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n.º 3/2015, pp. 10 e ss.

38 *Trabalhar para um Futuro Melhor*, Genebra, 2019, p. 46.

39 OIT, *Final Report – Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work*, 2016, p. 40.

treinados com dados históricos. Se esses dados forem tendenciosos contra certos indivíduos ou grupos, o algoritmo replicará o viés humano e aprenderá a discriminá-los⁴⁰.

Não se questiona, obviamente, que podem existir vantagens nestas formas de prestar trabalho, nomeadamente a de uma melhor conciliação entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar, ou a possibilidade de melhoria de vida que promovem⁴¹, mas não pode deixar de ter-se em atenção os inúmeros perigos que as mesmas comportam. Perigos, desde logo, para os respetivos prestadores de serviços, inseridos num “modelo de negócio” cuja rentabilidade assenta, em parte, numa acentuada compressão dos custos com a mão de obra utilizada, que rejeita a própria qualificação como trabalhadores daqueles que aí laboram...⁴².

Contudo, considera-se que, para a maior parte dos trabalhadores destas plataformas, as condições de trabalho são más, independentemente do tipo de trabalho que é prestado. A falta de sindicatos, de união entre estes trabalhadores, o oligopólio de certas plataformas relativamente à entrega de determinados produtos, e uma constante insegurança económica, tudo contribui para que a remuneração seja muito baixa e que não se consiga, muitas vezes, um rendimento digno.

Os empregadores/plataformas determinam todas as condições de trabalho num universo que é denominado de *app as the boss*, numa espécie de *Master and Servant* onde temos as plataformas digitais, os trabalhadores e os clientes. Os trabalhadores são facilmente substituídos por outros, porque muitos necessitam do trabalho e este não requer especiais qualificações, sujeitando-se, por isso, às condições que lhes são impostas⁴³. Contudo, muitas vezes a linguagem que estas plataformas utilizam para captar clientes é extremamente apelativa⁴⁴, *mascarando* a dura realidade das pessoas que para elas trabalham, onde muitas vezes o progresso técnico não liberta, bem pelo

40 Cf. a recente decisão do Tribunal de Bolonha, secção social, de 31 de dezembro de 2020, onde se condenou o algoritmo da plataforma *Deliveroo* por ter sido considerado discriminatório.

41 É interessante notar que muitas destas plataformas têm nos *sites* testemunhos bastante positivos sobre as pessoas que executam atividades para as mesmas, utilizando uma linguagem extremamente apelativa e convincente, como uma espécie de *bright side of life*. Vide OIT, *As plataformas digitais e o futuro do trabalho – promover o trabalho digno no mundo digital*, Genebra, 2018, pp. 40-41.

42 Basta lembrar que a Uber, num comunicado de abril de 2019, disse que “If, as a result of legislation or judicial decisions, we are required to classify Drivers as employees (...), we would incur significant additional expenses for compensating Drivers, potentially including expenses associated with the application of wage and hour laws (...), employee benefits, social security contributions, taxes, and penalties. (...) Any such reclassification would require us to fundamentally change our business model.”

43 Os trabalhadores continuam a trabalhar sem qualquer respeito pelos tempos de trabalho até obterem o mínimo de subsistência, não podendo deixar de se atender a que as retribuições baixas que auferem impedem que exista capacidade de compra ou consumo na sociedade, perpetuando, desta forma, uma espiral negativa de descréscimo e de desemprego.

44 Exemplos de linguagem: *Seja o seu próprio empregador; Seja dono do seu tempo; Faça exercício enquanto trabalha* (no caso dos *riders*); *Trabalhe apenas quando quiser; Sem escritório e sem empregador*.

Outra máxima muito difundida e que cativa bastantes pessoas no que concerne à Uber, por exemplo, assenta na garantia de segurança, tanto para os passageiros, como para os motoristas, utilizando *slogans* como *Uber: uma viagem na qual você pode confiar; garantimos a sua segurança através do nosso GPS*; ou *Uber: Drive Safe*. No caso da Foodora, pode ver-se “Did you ever wonder why so many 'pink bikers' are riding around Berlin? Well, we know why! They all love to have a super flexible job, earn good money and be their own boss, which is exactly why they already joined the Foodora network”, ou, no caso da Deliveroo, “You decide when to work. Working with Deliveroo gives you flexibility and independence. And by being self-employed, you enjoy the advantages of working to your own availability”.

contrário, já que há novas tecnologias que originam um estado de quase permanente submissão, bastando lembrar a constante geolocalização a que estes trabalhadores estão sujeitos, tornando realidade o fantasma de uma sociedade de controlo total, ou quase total. Na verdade, as plataformas digitais apresentam-se como novas, mas em muitas situações existe uma acentuada falta de transparência, o que não pode ocorrer. Grande parte desta economia colaborativa é *invisível* e é imperioso saber como funciona, se existe e quem é o empregador, onde está e como dirige.

Os trabalhadores, quando se registam nas plataformas, demonstram que estão disponíveis para trabalhar e, embora teoricamente não haja uma obrigação de aceitar as tarefas que lhes são dirigidas, as avaliações são realizadas de acordo também com o número de tarefas que aceitam, o que coloca os trabalhadores sob pressão de terem de aceitar o maior número possível de atividades, a que acresce o baixo rendimento que auferem por cada uma. Ora, esta realidade coloca a liberdade de aceitação dos pedidos, por parte de pessoas facilmente fungíveis, numa perspetiva completamente diferente e demonstra como não há, na maioria dos casos, uma verdadeira e efetiva liberdade.

Em Portugal, dados recentes demonstram que mais de 10% da população adulta já prestou algum serviço através de plataformas digitais, sendo que entre 2% a 4% dos trabalhadores das plataformas digitais tem nestas a sua fonte de rendimento principal, o que representa um valor ligeiramente mais elevado que a média europeia de 2%. É interessante ainda notar que em Portugal se regista a maior percentagem de trabalhadores – cerca de 10% – que prestam *crowdwork offline* ou *work on demand via apps*, quando comparados com a média europeia⁴⁵.

3. A prestação de serviços *via apps*: um enorme desafio para o Direito do Trabalho

É sabido que o Direito do Trabalho foi um produto tardio da Revolução Industrial, nasceu num ambiente fabril e a pensar na situação dos operários, assumiu-se como “direito do contrato de trabalho”, um contrato marcado pela nota da dependência, da subordinação. A relação de troca entre trabalho e salário, estabelecida no cenário da velha fábrica – uma relação fortemente hierarquizada, em que o trabalhador está sujeito a um apertado controlo e vigilância por parte do empregador ou do “chefe”, em que o trabalhador não tem qualquer margem de autonomia operatória e se sujeita às

45 COLLEEM, 2017 e 2019, in <https://ec.europa.eu/jrc/en/colleem>, assim como REINHARD NAUMANN, *Promoting social protection and labour rights of platform workers: Strengthening their employee status is the key to success? – Peer Country Comments Paper – Portugal*, setembro 2020, pp. 1.2.

ordens e aos comandos estritos da contraparte, devendo, acima de tudo, obedecer —, esta relação encontra-se na génese do Direito do Trabalho, correspondendo ao paradigma da sociedade industrial — uma sociedade em que, dir-se-ia, se registou a “sinédoque da subordinação”, uma espécie extremada de subordinação jurídica (mas uma espécie apenas, não o *genus*), registada entre o operário e a sua entidade empregadora, titular da empresa, a subordinação clássica, marcada por uma forte e constante heterodireção patronal dos diversos aspetos da prestação laboral (conteúdo, modalidades, tempo, lugar, etc.)⁴⁶.

É, contudo, também sabido que a subordinação jurídica constitui uma noção de geometria variável, que comporta uma extensa escala gradativa. E, ao longo do séc. XX, no trânsito da sociedade industrial para uma sociedade pós-industrial, em que o setor dos serviços foi destronando a fábrica, foi-se outrossim verificando uma flexibilização da subordinação. Esta não desapareceu, mas as formas de exercício dos poderes da entidade empregadora foram-se tornando mais dúcteis e menos ostensivas. A subordinação jurídica, a mais de conhecer *limites* (sob pena, aliás, de a condição do trabalhador se degradar a uma condição servil), também comporta *graus* distintos, tanto podendo ser muito intensa e constante como exprimir-se em moldes bastante ténues e até potenciais (desde logo, a subordinação jurídica não é incompatível com a autonomia técnico-executiva, típica, p. ex., das chamadas “profissões liberais”).

De resto, a própria evolução da noção legal de contrato de trabalho, quando confrontamos o art. 1152.º do Código Civil, de 1966, com o art. 11.º do Código do Trabalho, de 2009, não deixa de constituir uma manifestação, ainda que tímida, dessa tendência. Com efeito, vem sendo sublinhado que talvez os retoques dados pelo art. 11.º do CT na referida noção, passando a fazer referência à inserção “no âmbito de organização” e eliminando a menção à “direção” patronal, facilitem a agilização da subordinação laboral, alargando as fronteiras do Direito do Trabalho às novas formas de prestação dependente de serviços⁴⁷.

Ora, como acima se referiu, as *apps*, ao permitirem novas formas de prestar serviços, colocando em contacto a oferta e a procura, representam, sem dúvida, um dos desafios emergentes

46 Neste sentido, assinalando que aquilo que ocorreu historicamente, com a subordinação, foi uma espécie de sinédoque — a identificação do todo por uma das partes que o compõem, pela subordinação clássica própria da grande fábrica —, identificação esta que deve ser superada, tendo em conta as transformações entretanto registadas no mundo do trabalho, *vd.* LORENA VASCONCELOS PORTO, *A subordinação no contrato de trabalho – uma releitura necessária*, LTR, São Paulo, 2009, pp. 43 e ss.

47 Nestes termos, LIBERAL FERNANDES, para quem o novo segmento «no âmbito de organização», em lugar da anterior «direção», consiste numa alteração suscetível de agilizar a qualificação do elemento subordinação, adotando um conceito mais flexível de subordinação laboral, de forma a abranger as novas formas de organização do trabalho e passando esta nova matriz de laboralidade a abranger os trabalhadores economicamente dependentes — «A noção de contrato de trabalho no Código de 2009: evolução ou continuidade?», *QL*, n.º 51, 2017, pp. 113-122. Também MONTEIRO FERNANDES considera existir uma tendência para passar do critério formal da subordinação jurídica (assente na existência de uma posição de *autoridade juridificada* de um sujeito sobre o outro) para o critério material da dependência económica (assente numa situação de *supremacia de facto* derivada da posição de um dos sujeitos perante o mercado e o processo produtivo) — «Deverá a subordinação jurídica manter-se como elemento qualificador?», JOSÉ JOÃO ABRANTES (coord.), *II Congresso Europeu de Direito do Trabalho*, Almedina, FDUNL, 2018, pp. 97-107.

para o Direito do Trabalho. Afinal, os serviços fornecidos *via apps*, sejam serviços de transporte efetuados por um motorista, sejam serviços de entrega ao domicílio efetuados por um estafeta (só para darmos estes dois exemplos, frequentes nos nossos dias), relevam para o Direito do Trabalho, situando-se dentro das fronteiras deste ramo do ordenamento? Ou, pelo contrário, quem presta tais serviços são trabalhadores independentes, são, quiçá, microempresários, cuja atividade já está para além das fronteiras do direito laboral?

É claro que qualificar o trabalho em plataformas, o trabalho realizado com recurso a *apps*, como autónomo ou dependente sempre dependerá de uma apreciação casuística, que leve em conta os dados resultantes de cada tipo de relação, de cada concreto contrato. E também é claro que estas novas formas de prestar serviços levantam consideráveis dificuldades de enquadramento, até porque, infelizmente, não dispomos de um qualquer “subordinómetro” que nos forneça uma resposta infalível e irrefutável.

De todas as formas, o caso em apreço, decidido por sentença do Tribunal Supremo de Espanha, de 25/9/2020, revela-se especialmente importante, não apenas pela sua atualidade mas também por, como se disse, ser uma sentença de unificação de doutrina ou de uniformização de jurisprudência, que versou sobre o estatuto de um *riders*/estafeta da *Glovo*. Ora, o Supremo Tribunal espanhol reconheceu a existência, *in casu*, de uma relação de emprego, de uma relação de trabalho dependente e subordinado, entre o *riders*/estafeta e a *Glovo*⁴⁸. Em síntese, o tribunal afirmou que:

- 20) A *Glovo* não é uma mera intermediária na contratação de serviços entre estabelecimentos comerciais e estafetas; não se limita a prestar um serviço eletrónico de intermediação, consistente em pôr em contacto consumidores (os clientes) e autênticos trabalhadores autónomos, antes realiza também uma atividade de coordenação e organização do serviço produtivo;
- 21) Trata-se de uma empresa que presta serviços de recovagem (de transporte e entrega de mercadorias), fixando o preço e as condições de pagamento do serviço, bem como as condições essenciais para a prestação de tais serviços; e é titular dos ativos essenciais para a realização da atividade;
- 22) Para isso utiliza *riders*/estafetas que não dispõem de uma organização empresarial própria e autónoma, os quais prestam o seu serviço inseridos na organização de trabalho do empregador, submetidos à direção e organização da plataforma, como o demonstra o facto de a *Glovo* estabelecer todos os aspetos relativos à forma e preço do serviço de recolha e entrega de tais produtos;

⁴⁸ Na Itália, veja-se o caso, recentíssimo, do Tribunal de Palermo, que também qualificou como sendo de trabalho o contrato celebrado entre um *riders* e a *Glovo* (Sentença n.º 3570/2020, de 20/11/2020).

- 23) Ou seja, tanto a forma de prestação do serviço como o seu preço e forma de pagamento são estabelecidos pela *Glovo*; a empresa emite instruções que lhe permitem controlar o processo produtivo e instituiu meios de controlo que incidem sobre a atividade e não apenas sobre o resultado, mediante a gestão algorítmica do serviço, as avaliações dos *riders/estafetas* e a geolocalização constante;
- 24) O *rider/estafeta* nem organiza por si só a atividade produtiva, nem negocia preços ou condições com os titulares dos estabelecimentos que serve, nem recebe dos clientes finais a sua retribuição; *in casu*, o autor não tinha uma verdadeira capacidade para organizar a sua prestação de trabalho, carecendo de autonomia para isso e estando sujeito às diretrizes organizativas fixadas pela empresa; isso revela um exercício do poder empresarial quanto ao modo de prestação do serviço e um controlo da sua execução em tempo real que evidencia a presença do requisito de dependência próprio da relação laboral;
- 25) Para prestar esses serviços, a *Glovo* serve-se de um programa informático que atribui os pedidos em função da avaliação de cada *rider/estafeta*, o que condiciona decisivamente a teórica liberdade de escolha de horários e de recusa de tais pedidos; ademais, a *Glovo* desfruta de um poder para sancionar os seus *riders/estafetas* por uma pluralidade de condutas diferentes, o que é uma típica manifestação do poder diretivo e disciplinar do empregador;
- 26) Através da plataforma digital, a *Glovo* leva a cabo um controlo em tempo real da prestação do serviço em causa, sem que o *rider/estafeta* possa realizar a sua tarefa desvinculado da referida plataforma; devido a isso, o *rider/estafeta* goza de uma autonomia muito limitada, que apenas abrange questões secundárias (que meio de transporte utiliza e que rota segue para realizar a entrega), pelo que o tribunal concluiu que concorrem, no caso, as notas definidoras de um contrato de trabalho entre o autor e a empresa demandada.

4. Direito do Trabalho: um ramo flexível e diversificado.

É certo que a margem de liberdade operacional do *rider/estafeta* é maior, bem maior, do que aquela de que dispunha o operário da velha fábrica fordista: o *rider/estafeta* não parece estar sujeito a um dever de assiduidade e pontualidade (ele não tem de estar sempre disponível, pode escolher as faixas horárias em que estará pronto a prestar serviço, pode até recusar certos serviços em concreto), nem está sujeito a um dever de exclusividade ou, sequer, a um dever de não concorrência (pode trabalhar para várias plataformas, prestando o mesmo tipo de serviços a empresas

concorrentes), ele utiliza instrumentos de trabalho próprios (o carro, a motorizada, a bicicleta, o *smartphone*)...

Ainda assim, os traços indiciadores de dependência são muito fortes e vinculados: o estafeta (tal como, de resto, o motorista) não tem clientes, quem os tem é a *Glovo*, é esta que contacta com o mercado; os estafetas trabalham sob a marca *Glovo*, estão sujeitos a diversas formas de controlo e avaliação algorítmica por parte da *Glovo*, sendo esta que fixa os preços do serviço, etc.

A narrativa segregada pelas empresas que operam nas plataformas digitais, segundo a qual os prestadores de serviços *via apps* (os estafetas, os motoristas, etc.) desejam flexibilidade e autonomia, o que seria contrário à sua qualificação como trabalhadores dependentes, revela-se, a nosso ver, falaciosa. Isto porque o Direito do Trabalho nunca se opôs, nem se opõe, à liberdade do trabalhador. O Direito do Trabalho opôs-se e opõe-se, sim, a certas “liberdades” do empregador, que resultam da posição dominante que este ocupa na relação que estabelece com as pessoas que lhe prestam serviços (a liberdade de pagar salários baixíssimos, a liberdade de fazer com que os trabalhadores laborem durante períodos excessivos e sem observar o necessário repouso, a liberdade de despedir esses trabalhadores quando entender e pelas razões que entender, etc.).

Reiteramos: em matéria de qualificação, tudo dependerá, como é óbvio, das circunstâncias concretas de cada relação, de cada contrato, dos direitos e obrigações das partes, da dinâmica relacional que entre elas se estabeleça. Mas, aqui chegados, afirmamos: a circunstância de o prestador de serviço utilizar instrumentos de trabalho próprios, bem como de estar dispensado de cumprir deveres de assiduidade, pontualidade e não concorrência, não é incompatível com a existência de uma relação de trabalho dependente entre o prestador e a plataforma eletrónica.

Permitimo-nos transcrever, a este propósito, o que um dos autores deste comentário teve já ocasião de escrever, em outra sede: «Produto tardio da Revolução Industrial, nascido a pensar na fábrica e no operário⁴⁹, o Direito do Trabalho cresceu muito ao longo do séc. XX, abriu-se a novas realidades, terciarizou-se, sofreu o choque da revolução tecnológica. Neste processo, o âmbito subjetivo do Direito do Trabalho ampliou-se consideravelmente – a fábrica é substituída pela empresa, o operário pelo trabalhador, a dependência económica pela subordinação jurídica –, indo muito para além do seu protótipo tradicional, da matriz fabril que esteve na sua génese. Ora, esta mesma ampliação subjetiva veio a colocar em crise a unicidade, se não mesmo a unidade, do ordenamento jurídico-laboral. A expansão importou, inevitavelmente, uma certa diversificação regimental. O processo de laboralização de dadas relações jurídicas (pense-se, p. ex., na

49 «Trabalho massificado, sujeito ao ritmo da máquina, realizado na fábrica – lugar de propriedade privada do empregador e com os instrumentos deste – trabalho cujo resultado é propriedade do empregador e trabalho vendido por unidade de tempo. E de um tempo ele próprio cada vez mais uniforme e estandardizado – a fábrica exprime também o triunfo do relógio – que permite conceber este intercâmbio como a ‘venda’ de energias laborais por unidade de tempo» (JÚLIO GOMES, *Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, 2007, p. 104).

estabelecida pelos desportistas profissionais ou pelos profissionais de espetáculos) acarretou a correspondente especialização de regimes.

Daí que a *diversidade normativa* constitua hoje, seguramente, uma das principais características do ordenamento jurídico-laboral. Com efeito, surgindo o mundo do trabalho assalariado, cada vez mais, como uma realidade multiforme e heterogénea, compreende-se que o correspondente direito não possa apresentar-se como um bloco monolítico. Como assinala JORGE LEITE, «tem-se de facto entendido que, para poder desempenhar o seu papel, deve o Direito do Trabalho moldar-se às realidades que visa organizar e disciplinar, pelo que, sendo estas diversificadas, diversificado deve ser aquele»⁵⁰. E a verdade é que, independentemente dos juízos de valor que se façam quanto a esse fenómeno, a tendência vem sendo a de reforçar e aprofundar semelhante processo de diversificação normativa, dando azo a uma crescente pluralidade de estatutos laborais específicos. No confronto entre uniformidade e pluralismo declara-se o triunfo deste último, proclama-se a inadequação do chamado «enquadramento único» e anuncia-se a quebra do «mito da uniformidade de estatuto do trabalhador subordinado»⁵¹. Afirma-se o *pluralismo tipológico* do contrato de trabalho: este, diz-se, é um género que compreende diversas espécies, é um tipo que abrange diversos subtipos. Tanto a situação atual como as perspectivas que se desenham para o futuro próximo tendem, pois, a reconduzir este ramo do direito a um autêntico “direito disperso do trabalho”, sendo este configurado, não como um continente jurídico, mas como uma espécie de arquipélago⁵².⁵³

5. Conclusão

Em suma, cremos que tudo estará, pois, em o Direito do Trabalho acolher estes novos prestadores de serviços *via apps* no seu seio, procedendo à devida adaptação regimental, isto é, construindo um regime laboral calibrado e ajustado às características destas novas formas de prestar serviços. Porque, convenhamos, ao olhar para um qualquer estafeta, daqueles que percorrem velozmente as ruas nas suas motos (ou, mais lentamente, pedalando nas suas bicicletas), creio que nenhum de nós se convence, seriamente, de que ali vai um empresário — seja um microempresário, um motoempresário ou um cicloempresário...

50 *Direito do Trabalho (Lições ao 3º ano da FDUC)*, 1993, p. 141. Na expressiva fórmula de UMBERTO ROMAGNOLI, assiste-se hoje à «passagem da sociedade do Trabalho, com o tê inicial respeitosamente maiúsculo, à sociedade dos trabalhos» («Dal lavoro ai lavori», AA. VV., *Scritti in Onore di Giuseppe Federico Mancini*, vol. I, Giuffrè, Milão, 1998, p. 513).

51 Assim, ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2001, pp. 537, 577 ou 682.

52 Sobre o ponto, *vd.*, entre nós, as reflexões de NUNES DE CARVALHO, «O pluralismo do Direito do Trabalho», *III Congresso Nacional de Direito do Trabalho – Memórias*, Almedina, Coimbra, 2001, pp. 269-294. Segundo este Autor, o Direito do Trabalho é hoje constituído por «diversos subtipos contratuais» (p. 280), devendo a visão tradicional da ordem juslaboral como «Direito do contrato de trabalho» ser substituída por uma visão diferente, concebendo-se a ordem juslaboral como «Direito dos contratos de trabalho» (p. 294).

53 JOÃO LEAL AMADO, *Contrato de Trabalho – Noções Básicas*, 3.ª ed., Almedina, Coimbra, 2019, pp. 25-27.

Não. O *rider* presta a sua atividade para uma organização produtiva alheia; os frutos da sua atividade não lhe pertencem, originariamente, mas sim a outrem, a essa organização produtiva; ele não possui uma organização empresarial própria; ele não assume riscos de ganhos ou de perdas, estes são assumidos pela empresa sob cuja marca ele presta serviços. Ali vai, portanto, motorizado ou pedalando, um trabalhador dependente, um trabalhador do séc. XXI, diferente, decerto, dos seus pais, avós ou bisavós, mas, afinal, ainda um trabalhador dependente — um subordinado de novo tipo, com contornos distintos dos tradicionais, mas, em última instância, ainda dependente e subordinado na forma como desenvolve a sua atividade.

Se estas novas formas de prestar trabalho, criadas pela fantástica evolução da tecnologia, podem constituir, como por vezes se diz, uma *terra de grandes oportunidades* , não cremos que tal terra deva ser uma terra sem lei, máxime sem lei laboral. Seria até uma traição à missão histórica do Direito do Trabalho que este construísse — ou que este deixasse que se construísse — um muro conceptual e mantivesse aqueles (motoristas, estafetas, etc.) lá fora, do outro lado do muro. Esta importantíssima decisão do Supremo Tribunal espanhol representa, cremos, um passo na direção certa⁵⁴, desconstruindo o muro que alguns querem que exista entre estes trabalhadores de novo tipo e o Direito do Trabalho. *Another brick in the wall?* Não. Diríamos antes: *Another crack in the wall!*

54 Mais um passo. Outras históricas decisões se têm registado nesta matéria, por esse mundo afora. Pense-se, para dar apenas mais um exemplo, aliás dos primeiros a surgir, no caso do estatuto dos motoristas da Uber, apreciado pelo tribunal de Londres. A este propósito, permitimo-nos remeter para JOÃO LEAL AMADO e CATARINA GOMES SANTOS, «A Uber e os seus motoristas em Londres: *mind the gap!* », *Revista de Legislação e de Jurisprudência* , n.º 4001, nov.-dez. 2016, pp. 111-127. Para mais casos jurisprudenciais e sobre a situação em Portugal, vide JOÃO LEAL AMADO e TERESA COELHO MOREIRA, “A lei sobre o TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções”, in *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região* , n.º 55, 2019, pp. 195-228.

**O TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS: NARRATIVAS CONTRAPOSTAS DE
AUTONOMIA, SUBORDINAÇÃO, LIBERDADE E DEPENDÊNCIA⁵⁵**
**EL TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES: NARRATIVAS CONTRAPUESTAS DE
AUTONOMIA, SUBORDINACIÓN, LIBERTAD Y DEPENDENCIA**
**DIGITAL LABOR PLATFORMS: OPPOSING NARRATIVES ABOUT AUTONOMY,
SUBORDINATION, FREEDOM AND DEPENDENCE**

Ana Claudia Moreira Cardoso *

anacmc2@hotmail.com

Karen Artur **

Karenartur2014@gmail.com

Murilo Carvalho Sampaio Oliveira ***

murilosampaio@yahoo.com.br

*Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), Juiz de Fora - Brasil

** Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), Juiz de Fora - Brasil

*** Universidade Federal da Bahia (UFBA), Salvador - Brasil; Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Rio de Janeiro - Brasil

Resumo

Este ensaio trata das narrativas presentes nos discursos das empresas-plataformas digitais de trabalho e dos trabalhadores que nelas atuam, bem como na doutrina e em decisões judiciais brasileiras. Seu objetivo é mapear as visões centrais sobre a questão da autonomia, numa análise teórica sócio-jurídica. Para tanto, foi realizada pesquisa bibliográfica e analisados documentos, doutrina jurídica, ações judiciais e observações dos discursos dos trabalhadores nas mídias. Inicialmente, apresenta-se a literatura sobre as principais configurações das plataformas de trabalho e, em seguida, investiga-se como os trabalhadores têm vivenciado as condições de trabalho nessas empresas. Aborda-se como as categorias de autonomia, subordinação e dependência se manifestam no âmbito jurídico do trabalho. Então, é examinado o sentido prático das decisões judiciais brasileiras, que

55 Este trabalho foi originalmente publicado na Revista Valore: CARDOSO, A. C. M; ARTUR, K. A; OLIVEIRA, M.C.S. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. **Revista Valore – FASF**, v. 5, edição especial, p. 206-230, 2020.

identificam o trabalho subordinado ou autônomo. Por fim, são apresentadas perspectivas para a regulação trabalhista. Nas considerações finais, reflete-se que, apesar das plataformas apresentarem-se como meras intermediadoras, há uma pluralidade dos discursos entre os trabalhadores e fortes disputas entre os juristas a respeito da semântica sobre subordinação, liberdade e dependência. Além disso, observa-se que esses conflitos têm ocorrido dentro de uma realidade de condições de trabalho precárias, que merece ser regulada pelo direito do trabalho.

PALAVRAS CHAVE: plataformas digitais de trabalho; trabalhadores de plataformas; autonomia no trabalho; subordinação; dependência

Resumen

Este ensayo aborda las narrativas presentes en los discursos de las empresas-plataforma digital de trabajo y de los trabajadores que laboran en ellas, así como en la doctrina y jurisprudencia brasileña. El objetivo es mapear las visiones centrales sobre la cuestión de la autonomía, en un análisis teórico socio jurídico. Para ello, se realizó una investigación bibliográfica y se analizaron documentos, doctrina jurídica, acciones judiciales, y observaciones de los discursos de los trabajadores en los medios de comunicación. Inicialmente se presenta la literatura sobre las principales configuraciones de las plataformas de trabajo y, posteriormente, se investiga cómo los trabajadores han vivido las condiciones laborales en estas empresas. Aborda cómo las categorías de autonomía, subordinación y dependencia se manifiestan en el ámbito jurídico del trabajo. Luego, se examina el significado práctico de las decisiones judiciales brasileñas, que identifican el trabajo subordinado o autónomo. Finalmente, se presentan perspectivas para la regulación laboral. En las consideraciones finales, se refleja que, a pesar de que las plataformas se presentan como meras intermediarias, existe una pluralidad de discursos entre los trabajadores y fuertes disputas entre los juristas en torno a la semántica de subordinación, libertad y dependencia. Además, se observa que estos conflictos se han dado dentro de una realidad de precarias condiciones laborales, que merece ser regulada por la legislación laboral.

PALABRAS CLAVE: plataformas de trabajo digitales; trabajadores de plataformas; autonomía en el trabajo; subordinación; dependência

Abstract

This essay considers the narratives proposed by digital labor companies and the workers who work for them, as well as related Brazilian legal doctrine and case law. Its objective is to map

the central visions on the issue of autonomy, in a theoretical socio-legal analysis. To this end, bibliographic research is conducted and documents, legal doctrine, lawsuits, and observations of workers' communication in the media are analyzed. Initially, the literature concerning the main configurations of work platforms is presented and then worker's experience of the working conditions in these companies is researched. How the categories such as autonomy, subordination and dependence manifest themselves in labor law is also examined. The practical meaning of Brazilian judicial decisions, which qualify working relationships as either subordinated or autonomous is then analyzed. Finally, perspectives for labor regulation are presented. In the final considerations, the authors conclude that although the platforms present themselves as mere intermediaries, there is a plurality of discourses among workers and strong disputes among legal scholars about the semantics of subordination, freedom and dependence. Moreover, it is observed that these conflicts have occurred within a reality of precarious working conditions, which deserve to be regulated by labor law.

KEYWORDS: digital work platforms; platform workers; autonomy at work; subordination; dependency

1. Introdução

As chamadas publicitárias das empresas-plataformas de trabalho antecipam e sintetizam a sua principal narrativa para o trabalhador e para a sociedade: autonomia e flexibilidade. É propagandeada que há parceria, renda fácil, remuneração significativa, flexibilidade de horário, ausência de chefes e conseqüente autonomia no trabalho. De acordo com essas empresas, as vantagens desse novo tipo de relação não têm limites e só dependem do empenho de cada um. “Faça seu próprio horário”, “Ganhe dinheiro a qualquer hora, em qualquer lugar” (UBER, 2020). Por sua vez, a empresa deixa claro que se trata de uma relação de Uber é uma plataforma de tecnologia. O app da Uber conecta motoristas parceiros a usuários” (UBER, 2020).

No campo dos trabalhadores, seus relatos mostram um outro significado de trabalho sem limites, de ganho fácil, de flexibilidade, de parceria e de autonomia: “Eu estava indo rápido e um carro bateu em mim. Quanto mais nós rodamos, mais nós temos comandas e mais nós ganhamos dinheiro”. “Eu tive um acidente que precisou de pontos quando eu trabalhava para a Take Eat

Easy. Quando eu telefonei para a empresa, eles me perguntaram se o prato estava em bom estado, mas não se eu estava bem” (ETUI, 2017, p.18). Estas falas explicitam uma dimensão da relação entre as empresas-plataformas e os trabalhadores que não aparece nas narrativas das primeiras, mas que prevalece em suas formas de agir.

O desenvolvimento deste “novo” tipo de relação entre empresas e trabalhadores, depende, evidentemente, das narrativas e da atuação de outros atores sociais e instituições, dentre estes, o Judiciário Trabalhista. Assim, analisar os significados de autonomia, subordinação e dependência no âmbito jurídico é essencial, considerando seu papel de intervenção e regulação desta relação. Nas decisões judiciais ocorre, de igual modo, essa ambivalência nas narrativas de liberdade-controle e de autonomia-dependência. Por um lado, há argumentos que ancoram as narrativas das plataformas: “não é possível escapar dos novos modelos de organização do trabalho” (TRT-MG, 2020). Por outro, há aqueles onde essas narrativas são questionadas diante das reais condições laborais vivenciadas pelos trabalhadores “[...] ausência de qualquer possibilidade de negociação de preço. O condutor ou o motofretista recebem o que as rés lhes pagam, sem que possuam qualquer ingerência sobre o valor do frete” (SÃO PAULO, 2019, p. 13).

A partir destas narrativas e em um diálogo entre a Sociologia e o Direito, o objetivo geral do ensaio é analisar os diferentes significados de autonomia para alguns atores e instituições envolvidos nessa “nova” relação de trabalho, isto é, os trabalhadores, as empresas-plataformas de trabalho e a área jurídica trabalhista. O pressuposto que orienta esta análise é que se trata de uma nova relação de trabalho, no sentido de novas narrativas e novas tecnologias; mas que possibilitam, no entanto, a manutenção da lógica do capital de produção de mercadorias e serviços sem que os trabalhadores possam definir o modo de funcionamento do negócio, se apropriarem dos seus frutos do trabalho ou mesmo serem cobertos por uma regulação justa.

Para o desenvolvimento deste estudo teórico, além da análise bibliográfica a respeito do tema, foram utilizados dados de pesquisas secundárias e documentais, doutrina jurídica, decisões judiciais e legislação. Além disso, para o estudo das narrativas dos trabalhadores, também foram analisadas matérias publicadas na imprensa, em *lives* e em entrevistas que os mesmos participaram.

O percurso do texto inicia com a contextualização política do debate, demarcando a continuidade do modo de produção capitalista e seus processos de precariedade social. Em seguida, são apresentados definições e elementos que permitem entender a atuação das plataformas digitais de trabalho. Recortando para o campo sociológico, abordam-se as vivências

dos trabalhadores captadas nas pesquisas referenciadas, nos discursos publicizados e nas pautas de reivindicação das mobilizações de 2019. Passando para o campo jurídico, são enfrentadas as definições sobre autonomia, subordinação e dependência, numa perspectiva crítica de aplicar tais conceitos diante das realidades identificadas. Em seguida, examinam-se os argumentos utilizados nas decisões judiciais brasileiras que qualificam como subordinado ou autônomo o trabalho em plataformas digitais de trabalho. Por fim, são tratadas perspectivas para a regulação trabalhista a partir de três possibilidades que estão sendo discutidas no campo jurídico e, por fim, são trazidas algumas considerações finais.

2. Contextualização das narrativas: novidade ou aprofundamento da exploração do trabalhador?

Robert Castel (2010) enunciou a nova questão social que tem marcado a sociedade como relativa ao enfraquecimento da condição salarial, com as especificidades da desestabilização dos estáveis, da instalação dos trabalhadores na precariedade e de um déficit de lugares ocupáveis na estrutura social, com esses processos levando à exclusão social. Em sua obra, a perspectiva histórica da construção política da coesão social em torno de um conjunto de direitos e proteções, traz consigo a análise de que não será o mercado o responsável por reinventar um modo seguro de vida neste mundo instável, porque sempre foi da ordem da política possibilitar a coesão social.

Nesse sentido, o autor afirma que “o todo econômico nunca fundou uma ordem social [...] o salário, para escapar de sua indignidade secular, não pode se reduzir à simples remuneração de uma tarefa”; há “a necessidade de preparar para cada um seu lugar numa sociedade democrática” e que isso não poderá ser realizado “por meio de uma completa transformação da sociedade em mercadoria” (CASTEL, 2010, p. 497).

No entanto, na ausência dessa coesão social, as fissuras na condição salarial aprofundaram-se na atualidade da economia digital. Assim, se após as guerras, o compromisso fordista e o Direito do Trabalho permitiram a existência de legislações com um viés mais protetivo do trabalhador. Desde o retorno neoliberal, o discurso dominante passou a ser da necessidade de reformas do mercado de trabalho. Com isso, buscou-se romper com as proteções legais e as negociadas coletivamente, que tentavam evitar a exposição dos trabalhadores a riscos físicos e econômicos. Segundo Supiot, essas reformas visaram “injetar liquidez no capital humano, com o

objetivo de trazer a total mobilização do trabalho nos competitivos mercados internacionais” (SUPIOT, 2017, p. 235, tradução livre).

Brown (2015) informa sobre os perigos da disseminação da racionalidade neoliberal, com cada aspecto da vida humana sendo visto como produzido pelo empreendedor de si mesmo, competindo com outros empreendedores. Nesse ambiente, se todos são capitais, não há visibilização das desigualdades e há empobrecimento das categorias políticas pensadas para identificar essas desigualdades.

A atual organização do trabalho realiza-se por meio da programação, a qual é “aplicada à mente dos trabalhadores, tem seus resultados medidos por números e os sujeitos implicados em responder aos processos e em ter sua performance avaliada” (SUPIOT, 2017, p. 177, tradução livre). Nesse processo, salta aos olhos que, no plano tecnológico, espalha-se a adoção de sistemas computacionais que concebem o trabalhador como um computador ou um serviço, “mais que conceber o computador como forma de humanizar o trabalho” (SUPIOT, 2017, p.177).

Assim, além das medidas políticas que desregularam o mercado de trabalho, justificadas pela rigidez dos direitos contrária à sua ordem espontânea e do discurso que substitui o trabalho pelo capital humano, outro ataque à coesão social está nas justificativas de desregulação do uso das novas formas de tecnologia, as quais tratam o ser humano como um serviço e buscam estratégias para fuga da regulação trabalhista (PRASSL, 2018).

É neste contexto que, de acordo com Antunes (2018), que a economia digital vem abarcando cada vez mais setores econômicos e ocupando um lugar central no capitalismo, já mostrando seus impactos nefastos para o mercado de trabalho. Como consequência, ainda de acordo com o autor, vê-se a ampliação do chamado precariado, dado que as empresas-plataformas de trabalho se colocam no mercado sem garantir nenhum direito aos trabalhadores. A mesma análise é feita por Braga (2017), ao frisar que, se na década passada esse precariado era formado, em boa parte, por trabalhadores terceirizados, em especial os operadores de telemarketing, agora devem ser incluídos os trabalhadores por plataformas digitais. Estes, por sua vez, estão numa situação ainda pior que o precariado da década passada, pois não têm nenhum direito ou garantia.

O discurso das empresas-plataformas visa afastar a realidade da relação de trabalho, afirmando, de forma recorrente, que não são empresas de transporte ou de entrega, mas empresas de tecnologia, isto é, que sua atividade é apenas a intermediação tecnológica e não a

organização e direção de um serviço de transporte. No entanto, há diversos estudos, decisões judiciais e demandas políticas dos trabalhadores (ARTUR; CARDOSO, 2020) que indicam que, com o uso dos algoritmos, as plataformas estabelecem o controle e o gerenciamento do trabalho, de modo que a autonomia do trabalhador se esvai com a não discussão dos termos de trabalho.

Observa-se que os expedientes de controle por parte das plataformas são bem variados: a determinação dos pagamentos (inclusive sua depreciação); a imposição sobre como os procedimentos do trabalho devem ser feitos; as induções para manter os trabalhadores conectados; as pressões relativas ao tempo de entrega, as penalidades para recusa de trabalhos; os desligamentos dos trabalhadores caso estes não alcancem altas notas, a chamada gestão *gamificada* que incentiva a intensificação e o prolongamento do tempo de trabalho (PRASSL, 2018).

Apesar desse novo uso da programação, a literatura tem defendido que o processo de fuga da regulação trabalhista não é uma novidade, já que as condições de trabalho nas plataformas digitais, juntamente com as terceirizações, subcontratações e trabalhos temporários sem as mesmas proteções do trabalho em tempo integral tornaram-se a característica marcante do mercado de trabalho desde o século XX (PRASSL, 2018, GRAY; SIDDHARTH, 2019; CARDOSO; ARTUR, 2020). No próximo tópico, será apresentado como a literatura concebe essa dissociação entre o discurso de novidade das plataformas e a realidade de sua organização.

3. As plataformas digitais de trabalho – como se apresentam e o que são

Dentro da construção do mercado de trabalho das plataformas, conforme destaca Prassl (2018, p. 85), ganharam destaque os discursos que veiculavam a ideia de que a inovação e o empreendedorismo somente poderiam existir com a ausência das regulações tradicionais. No entanto, segundo o autor, ao contrário do divulgado nesta narrativa, também entraram em cena as análises que alertaram para o fato de que a inovação estaria restrita ao uso da internet, dos geo-localizadores, das plataformas, mas não no modelo de negócios que espalha trabalhos considerados não qualificados por meio do controle de ampla força de trabalho (PRASSL, 2018).

Com a observação da realidade de funcionamento das plataformas digitais, os juristas buscaram expor o método de organização empresarial daquelas que se aproximam das empresas empregadoras tradicionais. Nesse sentido, Oliveira, Carelli e Silva (2020) definem as plataformas digitais de trabalho como:

[...] modelos de negócio baseados em infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos tendo como objeto principal o trabalho intensivo, sempre considerando como plataforma não a natureza do serviço prestado pela empresa, mas sim o método, exclusivo ou conjugado, para a realização do negócio empresarial (2020, p. 13).

Essa definição aproxima-se muito da discussão de Prassl (2018). Para este autor, não significa que não haja autônomos verdadeiros utilizando-se das plataformas para realizar seus negócios, escolhendo que trabalho aceitar, sob qual preço, qual forma e a que tempo. Porém, entende-se que plataformas como a Uber são empregadoras pois exercem, senão todos, a maioria dos poderes empregatícios, admitindo e dispensando os trabalhadores, controlando o trabalho e determinando o pagamento. O autor admite, também, a existência de casos difíceis, nas quais tanto clientes como plataformas exercem funções empregatícias e, portanto, deveriam compartilhar responsabilidades trabalhistas.

Assim, Oliveira, Carelli e Silva (2020) afirmam que as plataformas não são um setor autônomo da atividade econômica e explicitam as aproximações entre elas, argumentando que, por exemplo, as plataformas digitais do setor de transporte também concorrem com outros modos empresariais de prestação deste serviço. Logo, tratar as plataformas apenas como algo novo, impede os atores de atuarem sobre os problemas de regulação que elas trazem para toda a economia.

A variedade de atuação das plataformas impõe recorrer a classificações para fins didáticos com o objetivo de uma mais ampla compreensão do fenômeno. De acordo com Casilli (2019), há dois grandes grupos de plataformas digitais de trabalho: o crowdwork e o denominado “trabalho digital por demanda”, que pode ser material e imaterial.

Os crowdworkers são trabalhadores localizados em qualquer país, que se inscrevem nas plataformas como a Amazon Mechanical Turk, Clickworker, CrowdFlower e Microworkers, para realizarem micro trabalhos imateriais fragmentados, tais como a busca de metadados específicos, a classificação de informações, a moderação de conteúdo, a verificação de dados, transcrições, entre outras (OIT, 2019). De uma forma geral, esses trabalhos estão vinculados à alimentação da inteligência artificial das diferentes empresas.

Por sua vez, o trabalho digital sob demanda inclui trabalhos imateriais e materiais. Segundo Casilli (2019), no caso do trabalho imaterial há a venda de serviços especializados, como tradução, serviço jurídico, de contabilidade, entre outros. Já o trabalho material é mediado por diversos tipos de plataformas de serviços, tais como transporte (Uber, Lift, 99), entregas (Foodora, Deliveroo, Postmates, Loggi, Ifood, Rappido), hotelaria (Brigad), cuidados de crianças, idosos e doentes (Care.com, Helping), de consertos (Instacard, TaskRabbit, LaborMe.app), de cozinha em domicílio (La Belle Assiette) ou limpeza (Handy). Este artigo, trata, especificamente, das empresas-plataforma de trabalho sob demanda material, dos setores de entregas e transporte. Trata-se dos maiores setores, no Brasil, e, por isso mesmo, onde há maior debate e maior atuação da área jurídica trabalhista, como será visto mais adiante.

Oliveira, Carelli e Silva (2020), por sua vez, classificam as plataformas entre puras e mistas ou híbridas. As puras não realizam controle relevante sobre as partes que negociam entre si, atuando como um típico mercado que conecta vendedores e compradores. Nelas, estariam aquelas que atuam na intermediação entre pessoas, como uma agência de emprego. Já as mistas são aquelas em que “há uma mescla entre mercado e hierarquia” (2020, p. 13), como a plataforma Uber, que possibilita a interação entre trabalhadores e consumidores, mas, com uma diferença central em relação às anteriores: o preço, as condições e o modo de prestação são definidas pela plataforma. Portanto, seguindo em sua definição, as plataformas mistas ou híbridas são aquelas que “organizam, modelam e precificam a interação entre dois grupos” (OLIVEIRA; CARELLI; SILVA, 2020, p. 15), no caso da Uber, clientes e motoristas.

Empresas-plataformas, como a Uber, lançam mão de “instruções obrigatórias, classificação para punição, expedientes de fiscalização e dirigismo econômico no trabalho alheio” (OLIVEIRA; CARELLI; SILVA, 2020, p. 15). No entanto, alertam os autores, a manifestação desta direção de serviços é mais difícil de ser visualizada, dado que ela prevê certa liberdade no que se refere à ativação e desativação do trabalhador na plataforma, tornando mais difícil perceber a subordinação jurídica.

Independentemente da classificação que se possa fazer a respeito das plataformas de trabalho, e mesmo considerando os outros tipos, como as plataformas de intermediação e de cooperação ou compartilhamento, é importante entender que todas têm um *modus operandi* que é comum e que está baseado na produção de dados pelos usuários, consumidores e trabalhadores que, posteriormente, são utilizados para gerar valor e rendimentos (LOVELUCK, 2018). As possibilidades quase infinitas de conexão colocam em relação uma quantidade crescente de

pessoas que depositam dados pessoais, avaliações, comentários, preferências, caminhos, indicam amigos, dentre outras informações (CASILLI, 2019).

A partir do processamento e da análise dessa enorme quantidade de informação digitalizada, as plataformas obtêm insumos importantes para a tomada de decisões estratégicas, permitindo grande avanço na análise preditiva (VIRGÍLIO; ALMEIDA, 2018). Isto é, na capacidade de determinar a probabilidade de resultados futuros a partir dos dados do passado, alimentando, entre outros, os algoritmos de sugestões, de marketing, de caminhos e etc.

Outra questão muito relevante, ainda no plano da delimitação da semântica das plataformas digitais de trabalho, é o diagnóstico de que esse modelo de negócios está em franca expansão para diversos ramos da atividade econômica sob a promessa de ser um modelo mais eficiente e enxuto. Justamente esta perspectiva empresarial esvaziada, sobretudo em termos do fator de trabalho humano indicado para a externalização – e a consequente precariedade dos trabalhadores externos à empresa – é o vetor que explica a redução imediata de custos nesses negócios.

Diante do que foi apresentado, a análise sobre os métodos de exercício do negócio empresarial das empresas-plataforma pode revelar como elas atuam de forma semelhante às empresas tradicionais, no que se refere ao controle do trabalho, afastando, dessa forma, a justificativa para que suas relações com os trabalhadores não sejam reguladas pelos padrões já existentes. Porém, a narrativa que viabiliza ter trabalho humano sem qualquer responsabilidade social estimula a sua expansão para diferentes setores da economia (ETUI, 2016), especialmente considerando um cenário de adesão de juristas ao discurso de que se trata de uma relação autônoma, o que será apresentado mais adiante. Essa adesão, contudo, não se faz sem disputas, principalmente pela pressão advinda da visibilidade das condições de trabalho nas plataformas, conforme as pesquisas no tópico a seguir.

4. As vivências dos trabalhadores: condições concretas de trabalho (precário) e suas narrativas

Após analisar como as empresas se organizam, nesta seção, o objetivo é trazer as vivências dos trabalhadores a respeito de suas condições de trabalho e, também, as narrativas que elaboram a partir destas vivências. Para tal, as principais dimensões do trabalho serão discutidas: emprego, tempo de trabalho, rendimento e gestão laboral. Em seguida, para que se possam

entender as diversas narrativas elaboradas por esses trabalhadores, serão feitos alguns apontamentos sobre o chamado Breque dos App's, realizado dia 01 de julho de 2020, dado que este explicita as principais reivindicações dos entregadores, bem como a forma de ação empreendida para resolver os problemas vivenciados. Finalmente, serão trazidas algumas falas de trabalhadores e seus representantes, presentes na imprensa, em *lives* e em entrevistas concedidas por estes, buscando melhor compreender suas concepções de trabalho, de liberdade, do papel do Estado e da relação com as empresas.

4.1 O emprego no setor

A partir dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua e da nova PNAD COVID19⁵⁶, Manzano e Krein (2020) mostram que, entre 2012 e 2016, houve certa estabilidade na quantidade de trabalhadores nos grupos de motoristas (que inclui os motoristas de aplicativos, mas também de táxi e de ônibus), entre os motoboys e entre os entregadores de mercadorias (grupo que inclui entregadores de mercadorias de restaurantes, farmácias, loja, UberEats, Ifood, Rappi etc).

Tal estabilidade é rompida a partir de 2016, quando há um aumento expressivo da quantidade de trabalhadores classificados nos grupos citados anteriormente. Para compreender esse aumento é necessário, como ressaltam os autores, considerar que o período pós 2016 é marcado por crises econômicas e políticas, resultando, para o mercado de trabalho, aumento expressivo do desemprego, da informalidade e da subutilização da força de trabalho.

É neste contexto de crise que o grupo de motoristas passa de 1,39 milhão, em 2016, para 2,02 milhões em 2020, representando um aumento de quase 42%. Apenas a empresa Uber informa que ela tem mais de 600 mil trabalhadores cadastrados em sua plataforma e, mesmo considerando que nem todos os que estão cadastrados estão trabalhando, os dados demonstram sua ampla abrangência (UBER, 2020). Ainda de acordo com a pesquisa, no caso dos motoboys, o aumento foi de 39,2%, passando de 522,1 mil para 729,7 mil. Por exemplo, apenas a empresa Ifood, informa que há em torno de 85 mil entregadores no Brasil e a Rappi, por sua vez, que são 195 mil inscritos na sua plataforma (OLIVEIRA, 2020).

56 Apesar do Brasil ainda não ter uma pesquisa que possibilite captar a quantidade e a qualidade do trabalho específicas em todas as plataformas digitais de trabalho, os dados agregados das pesquisas realizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, trazem algumas informações a respeito das plataformas de entrega e de transporte individual de passageiro.

Nessa conjuntura de aumento do desemprego, diversas pesquisas realizadas com grupos específicos de trabalhadores via plataforma revelam que grande parte se encontrava em situação de desemprego, antes do início do trabalho em alguma plataforma digital. De acordo com pesquisa que está sendo realizada por um dos autores deste artigo, com os condutores via plataforma de transporte individual em Juiz de Fora⁵⁷, em torno de 65% dos respondentes relataram estar desempregados antes de iniciarem seu trabalho nessas plataformas. Da mesma forma, Ferreira e Schocair (2020), em pesquisa também realizada com trabalhadores em plataformas de transporte, mas abrangendo diversas cidades brasileiras, revelou que 56% dos entrevistados estavam desempregados antes de iniciarem o trabalho nas plataformas. Tais pesquisas confirmam que, para muitos, não se trata de uma escolha entre muitas possibilidades de emprego, mas, ao contrário, uma total falta de opção. Não por um acaso, os entregadores via plataforma digital têm relatado, na imprensa, a grande quantidade de novos trabalhadores que ingressaram neste trabalho no contexto da pandemia (OLIVEIRA, 2020).

Voltando aos dados nacionais, Manzano e Krein (2020) mostram, ainda, que a taxa de informalidade para os grupos de trabalhadores de motoristas (de aplicativos, de táxi e de ônibus) e motoboys teve um aumento maior do que a média do conjunto dos ocupados no mercado de trabalho brasileiro. Assim, além das taxas dos trabalhadores via plataforma já estarem mais elevadas em 2016 (67% no caso dos motoboys, 44,7% para os condutores de automóvel e 38,7% para as pessoas ocupadas), elas ainda tiveram um aumento maior que o das pessoas ocupadas (passando para 71,8%, 59,5% e 39,9%, respectivamente).

4.2 Longas jornadas para compensar as baixas remunerações

Ainda no que se refere à questão da escolha por parte dos trabalhadores, os dados das pesquisas revelam que estes também não têm tido possibilidades reais para exercerem a flexibilidade de seus tempos de trabalho, como frisado pelas plataformas. Para Manzano e Krein (2020), os dados da PNAD Contínua reforçam que, apesar de ter ocorrido uma certa redução das jornadas médias desses grupos de trabalhadores no período entre 2012 e 2016, inclusive sendo maior do que a de outros trabalhadores, tanto as jornadas de trabalho de motoristas como de

⁵⁷ Pesquisa realizada por pesquisadores da Universidade de Juiz de Fora em parceria com a Associação dos Motoristas de Aplicativos de Juiz de Fora (Amoaplic/JF), sobre as vivências dos motoristas em plataformas digitais de transporte individual no contexto do novo Coronavírus. A pesquisa *on line* que ficou no ar entre 01 a 30 de abril de 2020, obteve 267 respostas.

motociclistas são superiores à média total, atingindo 42,5 horas no caso dos primeiros e 43,7 horas no caso dos motociclistas.

Essa mesma realidade pode ser observada em pesquisa nacional elaborada por uma equipe de pesquisadores no âmbito da REMIR (Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista) (ABÍLIO *et al.*, 2020), tendo como objetivo identificar os impactos da pandemia da COVID-19 nas condições laborais dos entregadores via plataforma digital⁵⁸. De acordo com esta pesquisa, mais de 60% dos respondentes disseram trabalhar mais do que 09 horas por dia. Sendo que, destes, 24% laboram entre 09 e 10 horas, 21% entre 11 e 12 horas, 9% entre 13 e 14 horas e, ainda, quase 8% mais do que 15 horas. Essas longas jornadas se estendem por vários dias da semana. Durante o período da pandemia, quase 52% dos afirmaram trabalhar os sete dias da semana.

A realidade dos condutores via plataformas digitais não é diferente. De acordo com a pesquisa realizada por Kalil (2019)⁵⁹, 53% dos condutores pesquisados relataram trabalhar mais do que 10 horas por dia e quase 70% trabalham mais do que 5 dias por semana. Considerando apenas aqueles que têm o trabalho via plataforma como única fonte de renda, esse percentual sobe para quase 61%. Em função destas respostas, o autor conclui que “a quantidade de horas por dia está diretamente relacionada à capacidade de auferir rendimentos dirigindo” (KALIL; 2019, p. 154). O autor também demandou aos entrevistados o tempo gasto com o trabalho não remunerado, ou seja, aquele em que os trabalhadores ficam à espera de uma chamada, ou estão se deslocando sem nenhum cliente. Neste caso, 49% relataram gastar entre 1 a 2 horas por dia nessas atividades não remuneradas.

Na pesquisa sobre os condutores em plataformas digitais de transporte individual na cidade de Juiz de Fora (MG), mais uma vez, as longas jornadas são observadas. Comparando o período antes e durante a pandemia, 45% dos motoristas relataram trabalhar 7 dias por semana antes do período de isolamento social, o que significa que estes não tinham nenhum dia para descansarem e vivenciarem outros tempos sociais, como os da família, de lazer ou de estudo. Situação que se confirma quando é analisada a duração da jornada de trabalho. Ainda em relação ao período da pandemia, é possível observar que praticamente 70% dos entrevistados trabalhavam mais de 8 horas por dia e, ainda, em torno de 41% mais do que 10 horas.

58 Trata-se de uma pesquisa de abrangência nacional, com ênfase nas grandes cidades e nas empresas IFood, Uber Eats, Rappi e Loggi, que foi realizada no período de 13 a 27 de abril de 2020, por meio de um questionário on-line. Foram 298 questionários respondidos, abrangendo 29 cidades, com concentração em quatro delas – São Paulo, Belo Horizonte, Recife e Curitiba.

59 A pesquisa de campo foi realizada pelo autor entre agosto e outubro de 2018, totalizando 102 entrevistados.

Podemos perguntar o que leva esses trabalhadores a laborarem longas jornadas cotidianas impedindo, inclusive, a realização da flexibilização do tempo de trabalho narrada pelas plataformas. Diversos autores (DAL ROSSO, 2008; CARDOSO, 2016), que tratam da temática do tempo de trabalho normal e extraordinário, frisam que os trabalhadores não realizam longas jornadas por puro prazer, ou por não desejarem dedicar tempo a outras dimensões da vida (descanso, lazer, família, saúde, amizade), mas para terem rendimentos suficientes para sobreviverem. Assim, é essencial conhecer o rendimento desses trabalhadores e como eles se constituem.

A pesquisa nacional realizada com os entregadores (ABÍLIO *et al.*, 2020), revela que já antes da pandemia, a remuneração desses trabalhadores era baixa: 47,4% dos respondentes afirmaram receber até R\$ 520,00 por semana. Considerando que esses trabalhadores não têm uma renda fixa, pode-se pensar que nem todas as semanas (ou dias da semana) serão de trabalho e, portanto, que haverá um rendimento. O trabalhador pode adoecer e ter que ficar sem trabalhar, a moto ou a bicicleta podem ter problemas de manutenção, podem ser roubadas e tantas outras intempéries a que estes estão submetidos. Além disso, o valor semanal referido pelos trabalhadores não inclui os gastos que estes têm para poderem trabalhar: manutenção de seus veículos, combustível, refeição, internet, taxas e etc. Afinal, como visto anteriormente, as plataformas externalizaram praticamente todos os custos para os trabalhadores resultando não apenas numa remuneração baixa, mas também incerta. Além disso, mesmo quando eles conseguem sair para trabalhar não têm a menor ideia de quanto receberão ao final do dia.

No período da pandemia da COVID-19, a situação se agrava ainda mais, quando a maioria dos entrevistados (58,9%) relatou queda remuneratória. Para quase 30% dos respondentes houve manutenção do rendimento e para apenas 10%, o aumento. Também foi observado o aumento do número de entregadores nas faixas de rendimento mais baixas e, por outro lado, redução no rendimento para as faixas acima deste valor. Houve aumento de 100% dos que auferiam menos do que R\$ 260,00 por semana e redução de 35,9% para 14,8% dos que tinham rendimento maior que R\$ 650,00 semanais (ABÍLIO *et al.*, 2020),

Assim, houve uma queda acentuada do rendimento, apesar do aumento da demanda que as empresas de entrega tiveram (MEIRELES, 2020). Esse movimento se deve, segundo pesquisa realizada por Abílio *et al.* (2020), a diversos fatores. Houve a contratação de grande número de novos trabalhadores durante a pandemia, provocando a redução das chamadas para entregas.

Houve, igualmente, redução das tarifas dinâmicas⁶⁰ e dos prêmios. Por sua vez, a pesquisa ainda traz as informações a respeito da redução do bônus no período do COVID-19: para 49,3%, houve redução do bônus; para 45,6% manutenção; e para apenas 5,2% aumento. Para os pesquisadores:

é possível aventar a possibilidade de que as empresas estejam promovendo o rebaixamento do valor da força de trabalho dos que já se encontravam nesta atividade antes da pandemia, prática que seria amparada pelo aumento do contingente de trabalhadores de reserva (ABÍLIO *et al.*, 2020, p.10).

A mesma redução no rendimento é observada na fala do entregador Eliel da Silva Estevão que participou da conversa *on line* organizada por Souto Maior (2020). Segundo ele, em 2014, para se conseguir um rendimento bruto de R\$200 ao dia, era necessário trabalhar entre 6 e 7 horas. Já, em 2016, para se atingir esse mesmo valor, a jornada de trabalho teria que ser de 8 a 9 horas e, em 2020, para se atingir esse mesmo valor é necessário trabalhar 12 horas por dia.

Com rendimentos tão baixos e incertos, esses trabalhadores são obrigados a laborar longas jornadas ao longo de praticamente toda a semana. Tal realidade demonstra que o real espaço para que os trabalhadores possam realizar a flexibilidade, tão presente nas narrativas das plataformas, é muito pequeno. Por outro lado, o mesmo será observado em relação à organização empresarial por meio dos algoritmos, conforme será tratado a seguir, a qual impede que os trabalhadores possam vivenciar a real autonomia no trabalho.

4.3 A complexa, obscura e unilateral lógica da gestão algorítmica

A extensa jornada de trabalho também precisa ser pensada a partir das estratégias utilizadas pelas plataformas para manterem os trabalhadores conectados o máximo de horas possível e, sobretudo, nos dias e horários que elas têm mais interesse e os trabalhadores nem tanto, como os finais de semana, quando há chuva, nos horários noturnos.

Tais definições fazem parte da chamada gestão *gamificada* com seu controle por algoritmo realizado pelas plataformas que engloba a definição de um conjunto de regras que os trabalhadores devem seguir não apenas para atingirem seus rendimentos; mas, sobretudo, para se manterem nas plataformas. Não se tratam, como será discutido no item a seguir, de ordens

60 Tarifa dinâmica é um valor fixo, a mais, definido e pago pelas plataformas, a cada trabalho realizado (uma entrega ou um transporte de passageiro, por exemplo). De uma forma geral, as plataformas estabelecem esse valor a mais para incentivar os trabalhadores a laborarem em horários, condições de tempo ou locais onde há uma maior demanda por parte dos clientes e/ou menos quantidade de trabalhadores disponíveis.

escritas e de disciplina direta, fundada na ideia de hierarquia (MACHADO, 2009), nem mesmo de um controle presencial, como no Taylorismo e no Fordismo, mas de uma nova forma de controle, baseada em incentivos e sanções que mais parecem como um jogo, e que quase nunca estão claros, além de mudarem constantemente.

A fala de Paulo Lima, um dos criadores do grupo “entregadores antifascistas”, mostra como funciona o “jogo”: “para trabalhar em Moema, por exemplo, você precisa de 600 pontos, que você tem que fazer no dia anterior. Se tiver 1.200 pontos, pode ir para a Paulista”. A questão é que os trabalhadores têm relatado que quase nunca têm a possibilidade de fazer a pontuação definida pelas plataformas. Como ressalta Paulo Lima: “Você fez 400 pontos num dia, aí sua moto quebrou, você vai para casa, gasta dinheiro. No outro dia, não acessa o lugar onde trabalhava porque não tem pontuação suficiente” (SOPRANA, 2020).

Na pesquisa realizada por Kalil (2019), essa gestão também se explicita. De acordo com o autor, em torno de 40% dos entrevistados relataram que dirigem por mais tempo quando há a tarifa dinâmica, isto é, quando a plataforma oferece um valor fixo a mais por cada trabalho realizado. Porém, apenas 24,5% sente que a Uber induz à continuidade da conexão ao colocar a tarifa dinâmica.

A gestão *gamificada* e seu controle por algoritmo não se reduz às tarifas dinâmicas ou às definições de localidades para a realização do trabalho, mas inclui a determinação de bônus, prêmios, punições e, inclusive, os desligamentos da plataforma. No que se refere às sanções, por exemplo, os relatos dos trabalhadores em diversas entrevistas dadas à imprensa indicam que as plataformas não informam aos mesmos o motivo das sanções recebidas, impedindo-os, desta forma, de contra-argumentarem ou se defenderem. Muitas vezes, os trabalhadores nem são informados a respeito da duração da suspensão. Quando questionadas, as plataformas respondem que são os algoritmos que tudo definem, como se não fossem elas a determinarem as regras dos próprios algoritmos. Ainda, de acordo com a fala do Galo, “Quando você recusa um pedido, entra no chamado bloqueio por 30 minutos. [...] quando fazemos paralisação, os aplicativos bloqueiam por um tempo. Você fica online, não aparece bloqueado, mas não recebe pedido” (GALODELUTA, 2020a).

Além disso, a insuficiência de meios de comunicação com a empresa – pois quase nunca existe um número de telefone ou um escritório – faz com que os trabalhadores fiquem totalmente à mercê das decisões unilaterais das empresas e vivam em constante insegurança. “Se o cliente cancelar a comida, você tem que perder dia inteiro na central de um aplicativo para entregar, aí

chega lá e tem um monte de entregador com fome para poder tirar a dívida” (GALODELUTA, 2020b).

O mesmo ocorre com as avaliações. Não é de hoje que as empresas externalizam as avaliações para os clientes, para assim tirarem a responsabilidade de si e, no caso das plataformas, esta é uma prática muito mais evidente. Mais uma vez, os trabalhadores não são informados a respeito dos motivos de uma avaliação negativa e, assim, não têm como se contraporem. A avaliação, por sua vez, apesar de não ser uma regra escrita, têm influência determinante não apenas na manutenção do emprego, mas também na quantidade das demandas que os trabalhadores recebem e o local onde podem trabalhar.

Assim, observa-se que, além dos trabalhadores não terem autonomia para definirem o valor da sua atividade de trabalho, são as empresas que, de forma unilateral, obscura e complexa – considerando, ainda, que as regras mudam a todo momento –, definem todas as normas e formas de organização do trabalho. Trata-se de uma relação extremamente autoritária, como relataram os entregadores que participaram da *live* organizada por Souto Maior (2020), na qual a questão do medo de represálias foi citada diversas vezes.

4.4 As reivindicações e as narrativas em relação às condições e relações de trabalho

As precárias condições e relações laborais desses trabalhadores captadas nas pesquisas, e que vão na direção contrária das narrativas das plataformas, saíram da invisibilidade social no contexto do COVID-19, sobretudo quando os entregadores começaram suas mobilizações no mês de março, culminando com a greve – denominada Breque dos App’s – no dia 01 de julho de 2020. As reivindicações apresentadas trouxeram vivências que, inclusive, ainda não tinham sido captadas pelas pesquisas, mesmo que muitas delas já estivessem presentes nos diversos processos judiciais que os trabalhadores têm aberto contra as plataformas (ARTUR; CARDOSO, 2020). Entretanto, se nos processos judiciais elas ainda podem ser vistas como experiências individuais e pontuais, a greve mostrou para toda a sociedade que as condições laborais precárias atingem a todos os trabalhadores.

A pauta de reivindicação do Breque dos App’s explicitou os principais problemas vivenciados pelos trabalhadores. Havia um conjunto de demandas muito básico: água potável, banheiro e local para carregar os telefones. Outro, constituído por reivindicações de cunho econômico: melhoria no valor do frete, aumento da taxa mínima para cada corrida e ticket alimentação. Um terceiro, se referia à gestão unilateral e obscura realizada pelas plataformas: fim dos bloqueios indevidos, fim da pontuação, fim da avaliação unilateral e transparência nesses

processos. O quarto bloco foi constituído por demandas que visavam reduzir a insegurança laboral, lembrando que os trabalhadores que devem arcar com todos os custos, reduzindo, ainda mais, seus rendimentos e aumentando a insegurança: seguro de vida, contra acidente e contra roubo.

Finalmente, e dado o contexto do COVID-19, a pauta reivindicava que as empresas oferecessem os meios protetivos contra o coronavírus evitando que a compra desses equipamentos de proteção não ficasse, também, a cargo dos trabalhadores. Na pesquisa realizada com os entregadores (ABÍLIO *et al.*, 2020), foi possível constatar que quase 60% dos respondentes afirmaram não ter recebido apoio das empresas para diminuir os riscos de contágio durante o seu trabalho, enquanto 42,3% apontaram ter recebido algum material para se proteger ou orientações para evitar o adoecimento por COVID-19. Nesse segundo grupo, 57% disseram que as empresas apenas lhes informaram sobre como desenvolver suas atividades de forma mais segura e 45% indicaram que obtiveram álcool-gel.

Como se pode perceber, a pauta apresentada em muito se parece com as que são reivindicadas por trabalhadores em diversas categorias profissionais: salário digno, um mínimo de transparência na definição das regras do trabalho e um mínimo de segurança laboral. Com o diferencial da presença de demandas que já foram superadas por grande parte da classe trabalhadora, como acesso a água potável e banheiro.

Se, por um lado, as informações captadas pelas pesquisas, pelas falas dos trabalhadores e pela pauta de reivindicação revelam que, de uma forma geral, as condições laborais nas plataformas de entrega e de transporte individual são muito parecidas, no sentido da sua precariedade e insegurança, o mesmo não acontece com as narrativas e formas de agir dos trabalhadores e de seus representantes.

Para Átila Santana, presidente do Sindicato dos Motoristas por Aplicativo da Bahia (Simactter-BA), é evidente que existe o vínculo trabalhista entre as plataformas e os trabalhadores, dado que são estas que impõem a jornada, sancionam se o trabalhador rejeita uma quantidade determinada de corridas, impõem e mudam as regras de forma totalmente unilateral. Assim, ele entende que a empresa se comprova como “patrão ditatorial”, como se fosse “na época do engenho” (informação verbal)⁶¹.

61 Entrevista *on line* concedida por Átila do Santana, em 4 de junho de 2020, para a pesquisa sobre uberização do grupo de pesquisa “Transformações no Trabalho, Democracia e Proteção Social” da Universidade Federal da Bahia (UFBA).

Já a fala de Dênis Moura, Presidente da Associação de Motoristas por Particulares e Autônomos do Rio de Janeiro (AMPA-RJ), vai em outra direção. Para ele, apesar de reconhecer que aquilo que a Uber promete – renda complementar com liberdade – não acontece e, com isso, os motoristas acabam trabalhando cerca de 12 horas por dia, considerando que a relação que há entre as plataformas e os trabalhadores é de parceria. Além disso, ele entende que a greve é um instrumento apenas para quem é assalariado, citando que, no dia em que a Uber lançou ações na bolsa de valores, houve uma greve que acabou rebaixando o preço das ações. No entanto, nos dias seguintes, os motoristas tiveram que trabalhar dobrado e, assim, acabaram por valorizar as ações da empresa na bolsa. Dênis Moura também relata que no encontro internacional que teve no ano de 2018, reunindo entidades representativas dos trabalhadores em transporte individual via plataforma, o Brasil foi o único país que se posicionou contra a luta pelo reconhecimento da relação empregatícia com as plataformas (DIGILABOUR, 2020).

No caso de Gilberto Almeida, presidente do Sindicato dos Motoboys de São Paulo (SINDIMOTOSP) e da Federação dos Motoboys de São Paulo, Rio de Janeiro, Brasília, Alagoas, Paraíba e Pernambuco (FEBRAMOTO), a via para se resolver os problemas enfrentados não é transformando esses trabalhadores em assalariados formais, mas obrigando as empresas a cumprirem o que já está definido em três leis federais (Lei n. 12.009, n. 12.436 e n. 12.997)⁶². Para Gilberto, a criação de mais legislações traria “mais confusão no setor, descaso e desobediência das empresas de aplicativos” (SINDICATO DOS MOTOBOYS, 2020).

Assim, de forma resumida, pode-se dizer que as condições e relações de trabalho estabelecidas entre as empresas-plataformas e os trabalhadores não apresentam traços de liberdade, parceria, flexibilidade ou autonomia. Ao contrário, longas jornadas cotidianas são necessárias para os trabalhadores atingirem um rendimento mínimo e incerto. Como ressalta Kalil (2020), não há flexibilidade do tempo de trabalho possível com uma remuneração tão baixa, dado que a flexibilidade só se realiza, de fato, quando a dependência econômica é pequena. E, ainda de acordo com o autor, mesmo se houvesse esta possibilidade, isso não seria argumento suficiente para caracterizar esses trabalhadores como autônomos. Além disso, são as empresas que definem toda a forma como o trabalho deve ser organizado e fazem a gestão do negócio. Se os trabalhadores não participam da definição do preço, eles também não estabelecem o primeiro contato com os clientes e nem definem as regras de funcionamento. Como visto, não há nenhum

62 Lei 12.009, que regulamenta o motofrete; Lei 12.997, que obriga o pagamento de periculosidade para motoboy e Lei 12.436, que proíbe apressar ou premiar motoboys em entregas para bater metas.

espaço de discussão, ou mesmo de contra-argumentação, dado que a gestão algorítmica é realizada pelas empresas sem nenhuma transparência.

Entretanto, apesar dos problemas estruturais serem comuns, os diferentes grupos apresentam visões, ações e formas de organização muito distintas e, inclusive, divergentes. As divergências de atuação das representações sindicais são comuns na história e ajudaram a compor os diferentes sistemas normativos laborais. Finalmente, a abordagem até aqui apresentada demonstra que, para o entendimento da relação que as plataformas propõe aos trabalhadores, é necessário considerar o contexto mais amplo da precarização do mercado de trabalho brasileiro, com o conseqüente aumento do desemprego e da informalidade, bem como a preponderância do discurso sobre a necessidade de destruição das instituições que defendem os trabalhadores e da valorização do indivíduo empreendedor.

Para dar continuidade a esta discussão, no item seguinte, serão abordadas as disputas semânticas sobre autonomia, subordinação e dependência que também são conformadas por essas narrativas sobre as relações de trabalho nas plataformas digitais.

5. Autonomia, subordinação e dependência: as disputas semânticas na doutrina jurídica

No campo jurídico, a autonomia revela-se como uma ideia plurívoca e normalmente associada explicitamente à liberdade de autogoverno e autogestão que qualifica este labor como trabalho por conta própria. Para a autonomia, dois caracteres são marcantes: propriedade e organização. É essa definição de Vilhena que conceitua o autônomo como “o trabalhador que desenvolve sua atividade com organização própria, iniciativa e discricionariedade, além da escolha do lugar, do modo, do tempo e da forma de execução” (VILHENA, 2005, p. 532), o que qualificaria esse autônomo como real empreendedor.

Recortando essa autonomia para o mundo laboral, vê-se que a ideia de trabalho autônomo ainda é muito ampla. Contudo, já pode ser fracionada, para fins didáticos, em dois grandes segmentos: trabalho autônomo de profissionais que vendem serviços especializados e trabalho autônomo de micro e pequenos empreendedores que organizam um pequeno empreendimento, cuja centralidade é basicamente o trabalho do criador na gestão e controle desta atividade. São exemplos desses segmentos um eletricitista e um pequeno comerciante ambulante, respectivamente.

Na doutrina trabalhista, o conceito de autonomia centra-se na apropriação dos frutos do trabalho. Martins considera que “o trabalhador autônomo é, portanto, a pessoa física que presta serviços habitualmente por conta própria a uma ou mais de uma pessoa, assumindo os riscos da sua atividade econômica” (2005, p. 158). Merçon considera que autônomo pode ser um “fornecedor do serviço que trabalha em proveito econômico próprio” ou “[...] não detendo os meios de produção, o tomador do serviço não se apropria ou dispõe daquela força de trabalho, que permanece no domínio do fornecedor” (2020, p. 19). Oliveira enfoca na questão do investimento de propriedade e na criação, organização e gestão da atividade econômica (2019, p. 243).

Juridicamente, ambos podem se registrar perante o Estado como trabalhadores autônomos, pois se enquadram na classificação previdenciária de “trabalho por conta própria”. Nos termos do Art. 12, V, h da Lei n. 8.212/91, o trabalho por conta própria – sinônimo de trabalho autônomo na seara previdenciária – corresponde “a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não” (BRASIL, 1991). A regulamentação deste conceito aberto veio no Art. 9º do Decreto n. 3.048/1999, cuidando o parágrafo décimo quinto⁶³ de exemplificar quem são os trabalhadores autônomos, indicando ali desde pescadores até ambulantes.

Para o propósito deste artigo, é importante registrar que esta regra jurídica qualifica, em princípio, como autônomo o “condutor autônomo de veículo rodoviário”, definindo-o como “aquele que exerce atividade profissional sem vínculo empregatício, quando proprietário, co-proprietário ou promitente comprador de um só veículo”, como disposto no Art. 9º, §15º, I (BRASIL, 1999). Isto é, a redundância da lei em considerar o condutor autônomo como autônomo mostra-se justificada no sentido de que, conforme definição constante da lei, a verdadeira autonomia pressupõe que não exista, em termos da realidade dos fatos, trabalho dependente ou subordinado.

Com isso, percebe-se que a legislação brasileira se ancorou num conceito de autonomia como algo remanescente à relação de emprego. Somente será trabalho autônomo, caso não haja trabalho dependente ou subordinado, inclusive porque prevalece, nos sistemas trabalhistas ocidentais, a diretriz de que os nomes fixados pelas partes – normalmente pelo contratante mais poderoso – não são necessariamente iguais ao conteúdo dos fatos da relação jurídica contratada.

63 Neste artigo, consta que é autônomo “[...] aquele que trabalha como condutor autônomo de veículo rodoviário, inclusive como taxista ou motorista de transporte remunerado privado individual de passageiros, ou como operador de trator, máquina de terraplenagem, colheitadeira e assemelhados, sem vínculo empregatício”.

Isto é, não bastaria chamar o trabalho de autônomo, mas que este trabalho seja realmente autônomo, por incidência do princípio trabalhista da primazia da realidade sobre as formas.

No caso dos motoristas de plataformas de transporte individual ou de entregadores, o discurso propalado de autonomia é o da autogestão do tempo de trabalho (ASSIS; COSTA; OLIVEIRA, 2019), o que também significa a possibilidade, para o trabalhador, de fixar o horário de início e fim do labor, da autodefinição do tempo de intervalo, da escolha dos dias de trabalho e, até na abstração discursiva, da opção por períodos de inatividade como “férias”. Esta autonomia sobre o tempo de trabalho – tão própria e exclusiva do empregador no modelo gerencial fordista – sugere, falsamente, que ao controlar seu período de trabalho e de descanso, que estes trabalhadores são patrões de si.

No entanto, a autonomia sobre o tempo de trabalho é apenas um caractere, dentre outros, do que seria trabalho por conta própria. Autonomia no sentido de autogoverno e autogestão são coisas muito mais amplas do que a mera gestão de horários de ativação e desativação na plataforma, caso realmente se queria caracterizar o trabalho por conta própria.

Autonomia real envolveria a capacidade desses trabalhadores de escolher as viagens que lhe são demandadas, sob pena de que, sem direito de escolha, serem servos sob direção das plataformas. Uma autogestão alcançaria a compreensão do algoritmo e dos seus critérios de funcionamento, além da informação sobre os dados ali produzidos, pois sem esses elementos o trabalhador fica com dependência tecnológica da plataforma. Um autogoverno verdadeiro permitiria que o trabalhador fixasse o preço do seu trabalho, como qualquer legítimo trabalhador autônomo faz. Entretanto, o dirigismo econômico das plataformas exerce a função de, além da apropriação direta do resultado econômico do trabalho alheio, o controle indireto sobre a jornada pelo preço baixo e a realocação geográfica para atender as demandas com a tarifa dinâmica, como será visto no item seguinte.

Quando tais conflitos entre plataformas e seus trabalhadores são levados ao Judiciário trabalhista, novas semânticas de autonomia e subordinação são colocadas em debate. Para a doutrina e jurisprudência juslaboral, o principal critério de definição do vínculo de emprego é a ideia de subordinação jurídica (OLIVEIRA, 2019), pois os demais critérios previstos em lei são tratados, nas decisões e nos manuais jurídicos, como elementos secundários.

A noção de subordinação jurídica é construção teórica jurídica que tenta dar concretude à expressão do texto da CLT que qualifica empregado como aquele trabalhador assalariado que

labora “sob dependência”⁶⁴. Os problemas do conceito de subordinação já iniciam pela sua própria definição. No debate histórico-doutrinário do juslaboralismo, a noção de subordinação jurídica pode ser dividida em dois sentidos bem distintos. No sentido subjetivo, consiste em ordens e disciplina, fundada na ideia de hierarquia (MACHADO, 2009, p. 148), sendo esta a concepção hegemônica. No sentido objetivo, relaciona-se com inserção em produção alheia, por ausência de domínio dos fatores de produção, fundando-se na ideia de organização (ou propriedade), sendo esta posição minoritária.

Na atualidade das plataformas digitais de trabalho, esse trabalho em que o prestador aparece como “livre” para se ativar ou não na plataforma de trabalho configura o sintoma maior da crise da subordinação. Com as potencialidades de gestão por *gamificação* (que define prêmios, punição e competição) e o controle por algoritmo, as empresas plataformas dirigem uma atividade econômica sem recorrer ao clássico padrão de trabalho apoiado nas relações de hierarquia-disciplina. Estas novas estratégias de gestão “algorítmica” do labor sinalizam para a aparência de autonomia e independência. Presos a uma versão estreita e limitada do conceito de empregado como aquela jungida à subordinação pessoal e hierárquica, o dogmatismo jurídico não mais identifica o estado de dependência onde ele sempre esteve (OLIVEIRA, 2019).

A insuficiência da subordinação jurídica se demonstra, porquanto seu sentido prevalecente e hegemônico é a noção de subordinação pessoal ou hierárquica. Seu conteúdo corresponde essencialmente ao dueto ordem-punição, elementos externos pautados numa relação rigidamente hierárquica do empregador (superior) com o empregado (inferior). Ocorre que as dinâmicas contemporâneas de trabalho se firmam, cada vez mais, numa relação aparente de colaboração, ruindo com a antiga rígida hierarquia, como discutido anteriormente.

Uma outra construção teórica jurídica que tenta dar sentido à expressão “sob dependência” do conceito legal de empregado, é a ideia da dependência econômica (OLIVEIRA, 2019). A partir de uma perspectiva interdisciplinar, com ênfase na econômica política, esta velha teoria é ressignificada para o tempo presente, justamente por considerar que o perfil do trabalhador hierarquicamente subordinado era apenas uma representação histórica correspondente a um modelo de gestão empresarial – o fordismo. Na dependência econômica, procura-se captar a estrutura da relação de trabalho assalariado e não reduzir o conceito de empregado ao arquétipo do empregado de uma empresa fordista.

64 O texto do Art. 3º CLT é o seguinte: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Neste particular, dirigir a organização da empresa é um conceito muito mais amplo do que o estabelecimento da hierarquia e de sua faceta mais visível de “emitir ordens”. O ícone da empresa não é o mando, mas a propriedade (OLIVEIRA, 2019). Mais importante do que dirigir os serviços – o que pode ser traduzido num controle contínuo da atuação do empregado – é estruturar e organizar os serviços, os quais poderão até ser executados sem esta reiterada direção (como no caso do vendedor viajante). Organizar a empresa diz respeito a estabelecer os rumos da atividade econômica, fixar a dimensão territorial de atuação, definir os preços dos bens e serviços que comercializa e, principalmente, ser juridicamente o proprietário do resultado do trabalho dos seus empregados.

A condição de dono não propicia a atuação como chefe emissor de ordens e fiscalizador, até porque este papel era outrora atribuído aos seus capatazes. O dono cria e organiza, delega a direção aos altos-empregados, mas, sempre, é o proprietário da riqueza gerada pela força de trabalho que comprou (OLIVEIRA, 2019). É este o comando geral inerente a qualquer titular de empresa, sendo o modelo fordista apenas uma possibilidade dentre muitas de dirigir a atividade da empresa.

A par disto, o termo “dependente” deve ser compreendido menos como um adjetivo (subordinado e assujeitado) e mais como aquele que predica ação “depende”. O empregado é dependente porque sua força de trabalho não se realiza sozinha, pois pertence estruturalmente à empresa, fazendo parte desta e, como consequência possível, podendo ser subordinado. Qualificar a dependência como econômica (OLIVEIRA, 2019, p. 130) significa explicitar a natureza capitalista da venda da força de trabalho e seu consequente Direito Capitalista do Trabalho, que na fuga conveniente do extrajurídico termina esquecendo as suas imbricações econômicas.

A questão do preço imposto pelas plataformas de trabalho é forte evidência de que a plataforma não é apenas uma intermediadora entre motorista e passageiro. Se fosse meramente intermediadora, não poderia nunca impor preços, pois quem media não estabelece o valor do trabalho alheio. Como as plataformas de trabalho estabelecem os padrões remuneratórios, elas exercem direção econômica da atividade sobre o trabalhador, sujeitando-lhe a uma dependência igualmente econômica.

No polo oposto, numa autonomia, notadamente de caráter econômico, caberia ao trabalhador independente estabelecer, como manifestação da sua autonomia e titularidade sobre sua força de trabalho, o valor do seu trabalho. Tal qual um empresário que fixa os valores dos seus produtos ou serviços, o verdadeiro trabalhador autônomo tem como atributo a capacidade de

fixar o valor dos seus serviços, exceto no caso em que o próprio Estado, via medidas normativas, impõe uma tarifa pública para o serviço como ocorre no táxi. O preço fixado pela plataforma é manifestação clara de assalariamento, ou seja, trabalho sob dependência.

Daí conclui-se que há, no plano fático e na estrutura organizacional tecnológica desta atividade econômica, uma dependência total do trabalhador em relação aos sistemas de plataforma, no qual o trabalho somente se realiza naqueles padrões. E dada à expansão e monopólio das plataformas, a dependência no sentido de “fazer parte” é indiscutível, pois não há outro meio de trabalhar nesta atividade. Esta situação fica evidente quando são analisadas as condições laborais concretas dos trabalhadores em empresas-plataforma, de acordo com o que foi visto anteriormente, e quando as decisões judiciais se voltam para a realidade subordinada e precária dessas contratações, conforme será tratado no próximo tópico.

6. As disputas judiciais das plataformas de trabalho sob demanda

Nas diversas decisões judiciais brasileiras sobre os conflitos das plataformas e seus trabalhadores, é possível identificar uma disputa semântica sobre as categorias de subordinação, autonomia e dependência, assim como visto na doutrina jurídica, no anterior.

Nas decisões que negam o vínculo empregatício, a ideia de subordinação jurídica é tratada como fiscalização de jornada, controle hierárquico e emissão de ordens. A sentença da 12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, no processo n. 0010497-38.2017.5.03.0012 (MINAS GERAIS, 2017b) movido por um motorista contra a Uber, considerou que a liberdade de ativação do trabalhador na plataforma era expressão de autonomia, justamente porque não havia qualquer exercício de poder diretivo, fiscalizatório ou disciplinar. Foi enfatizado que não havia enunciação de ordens ou determinação de tarefas pela Uber, o que afastaria a subordinação subjetiva. Também cuidou a decisão de negar a caracterização de subordinação objetiva, compreendendo que a atividade da referida plataforma de trabalho não é de transporte e sim de tecnologia da informação.

Ainda nesta decisão, foi anotado que, no contexto de inovações tecnológicas, era normal a imposição de certas regras de controle, exatamente como manifestação contratual de direitos e deveres. Apreciou que a retenção de 25% é razoável para o serviço oferecido pela Uber, diante das informações fornecidas, roteiro de percurso sugerido, suporte de segurança, contabilidade e gestão da informação, além da garantia de pagamento (MINAS GERAIS, 2017b, p. 21).

Por sua vez, no primeiro julgamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) do caso Uber (BRASIL, 2020), a decisão final foi pela inexistência de relação de emprego, o que se mostrou uma reviravolta, já que na segunda instância o Tribunal do Trabalho de São Paulo tinha reconhecido o vínculo empregatício. O julgado do TST avaliou que o motorista tem “autodeterminação”, pois “a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia” (2020, p.1), esclarecendo que a avaliação é simples feedback e não “tangencia” a noção de subordinação jurídica (2020, p. 23).

Nesse Acórdão do TST, algumas considerações de ordem econômica foram ali expressadas. Foi feita analogia com outros julgados que validavam a relação de parceria de manicures, de modo que um percentual superior a 50% indicaria legítima parceria, salientando que o trabalho na Uber é uma oportunidade de renda, diante do desemprego crescente (BRASIL, 2020, p. 23). Valendo-se de um argumento consequencialista, afirma que o protecionismo trabalhista não pode inviabilizar “formas de trabalho emergentes” e baseadas na liberdade e autonomia das partes (BRASIL, 2020, p. 24).

No caso da plataforma Ifood, que faz entregas de alimentos, a sentença em uma ação coletiva reconheceu que os seus entregadores são autônomos e não empregados (SÃO PAULO, 2020). Um dos fundamentos da decisão foi de que a atividade econômica da plataforma era adstrita à tecnologia, de modo que se tratava apenas de atuação que conectava consumidores, restaurantes e trabalhadores de entregas.

Diante da variedade de sistemas de trabalho de entregas, a decisão ressaltou a autonomia individual do trabalhador em escolher se seria “nuvem” – sem horários ou turnos fixos – ou vinculado a um operador logístico com uma jornada fixada por este. Considerou que essas opções indicam autonomia, afirmando que a manifestação de liberdade para dizer “se quer trabalhar, quando quer trabalhar, por quanto tempo quer trabalhar, estando limitado ou motivado apenas pela necessidade inerente a qualquer ser humano de auferir renda para viver e seu anseio de quanto de renda pretende auferir” (SÃO PAULO, 2020, p. 11).

Nessa sentença, concluiu-se que não há subordinação jurídica “na dimensão clássica, objetiva ou estrutural”. Isto porque o entregador “livremente estabelece o tempo de trabalho que desejar, pois a empresa não exige quantidade mínima de entregas” (SÃO PAULO, 2020, p. 11). Por tais razões, a sentença finaliza com a improcedência da ação, enfatizando o poder de escolha do tempo de trabalho feito pelo entregador, o qualifica como autônomo.

Por outro lado, nas decisões que acolheram a ideia de que estas plataformas são empregadoras, foram adotadas concepções mais amplas de subordinação jurídica e também, de modo tangencial, argumentos que estão na seara da dependência econômica.

Voltando a Belo Horizonte, encontra-se outra decisão paradigmática do caso da Uber (MINAS GERAIS, 2017a), porque foi uma das primeiras no Brasil que reconheceu a relação de emprego. Verifica-se o cuidado da decisão em contextualizar a situação de trabalho nessas plataformas e, sobretudo, de resgatar o propósito do Direito do Trabalho que, conforme seu histórico, é conferir proteção àqueles que vivem alienando sua força de trabalho.

Nesta sentença, foi identificada a subordinação jurídica na dimensão de subordinação por controle do algoritmo e por imposição de um padrão de trabalho (orientação de vestimenta, oferecimento de água e bala, etc.). Argumentou-se que o lastro legal desta subordinação por algoritmo é o Art. 6º da CLT⁶⁵. Além desta nova dimensão de subordinação, a decisão adota a concepção estrutural – no sentido objetivo – de subordinação, haja vista que “se o autor não tivesse, estruturalmente, inserido na cultura de organização e funcionamento da Uber, teria poder negocial para dispor sobre a dinâmica de cada um dos contratos de transporte que realizasse” (MINAS GERAIS, 2017a, p. 27).

Outra sentença mineira que confirmou a existência da relação de emprego entre a Uber e o trabalhador, foi proferida na 34ª Vara (MINAS GERAIS, 2020). Sobre a subordinação jurídica, a decisão adota concepção ampla do vocábulo legal “dependência”, recusando uma ideia subjetiva de subordinação e acolhendo uma concepção objetiva de subordinação. Assim, considerou que a Uber organiza a atividade de transporte subordinando os motoristas por um padrão de trabalho por monitoria e fiscalização, enfatizando que se o motorista trabalhasse de modo diverso ao padrão Uber, exercitando uma real autonomia de trabalho, estaria excluído da plataforma pelo sistema de avaliação.

Frisa a sentença que, com a telemetria e o rastreamento por geolocalização, há uma subordinação tão intensa como nunca antes existente e registra que não há autonomia, tendo em vista que o trabalhador não tem a capacidade de estabelecer o preço do seu serviço (MINAS GERAIS, 2020, p. 44). Sobre o argumento da liberdade de conexão e desconexão da plataforma, a sentença indica que isso seria uma expressão da modalidade intermitente⁶⁶ e que, ainda assim,

65 Em 2011, foi incluído o parágrafo único no art. 6º da CLT que diz: “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.”

66 O trabalho intermitente é uma nova categoria de contrato de trabalho criada pela Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017) que possibilita às empresas chamarem os trabalhadores para trabalharem apenas nas

haveria o preenchimento cabal dos demais requisitos quando ativado, ou seja, não se exige exclusividade de ativação de uma quantidade mínima de jornada para se caracterizar o vínculo empregatício.

No caso da plataforma Loggi, há outra sentença em ação coletiva que reconheceu o trabalho subordinado destes entregadores e determinou que eles fossem registrados como empregados. A decisão pontuou que não havia autonomia, que o serviço era dirigido e controlado pela empresa, e que havia um dirigismo econômico em razão da “[...] ausência de qualquer possibilidade de negociação de preço. O condutor ou o motofretista recebem o que as rés lhes pagam, sem que possuam qualquer ingerência sobre o valor do frete” (SÃO PAULO, 2019, p. 13).

Como visto anteriormente, há muitas divergências nas decisões comentadas sobre o significado de autonomia, subordinação e dependência. E justamente as referências teóricas e ideológicas que conformam o cenário destas argumentações conflitantes são advindas, ainda que de modo implícito, sobre qual o papel do Direito do Trabalho nestas novas relações, isto é, trata-se de um debate sobre a própria regulação trabalhista.

7. Perspectivas para a regulação trabalhista

Diante da imposição por parte das empresas-plataforma em não serem reconhecidas como empregadoras, das condições concretas de trabalho, das diversas narrativas elaboradas pelos trabalhadores e seus representantes, bem como das controvérsias sobre as semânticas de autonomia, dependência e subordinação no âmbito jurídico trabalhista, diversas perspectivas para a regulação do trabalho via plataformas digitais têm sido suscitadas. Em termos gerais, há quatro caminhos bem distintos (OLIVEIRA; CARELLI; SILVA, 2020) que são: a) afirmação da natureza autônoma dessa relação com regramento pelo Direito Civil; b) necessidade de criação, por lei, de uma proteção trabalhista intermediária; c) aplicação da regulação trabalhista existente, via redefinição do conceito de subordinação jurídica ou pela aplicação da dependência econômica e; d) caracterização destes trabalhadores como avulsos com incidência, por equiparação, da proteção trabalhista.

Tendo como pressuposto o entendimento de que a dinâmica dessas plataformas digitais permite real manifestação de liberdade de trabalho – bem expressada pela escolha do tempo de

horas e nos dias que necessitam, pagando, apenas, pelas horas trabalhadas. Para o trabalhador, esta forma de contrato significa que ele deve ficar à disposição da empresa e, ao final do mês, pode receber menos do que um salário mínimo.

ativação e desativação –, a primeira resposta regulatória é aquela que afasta o Direito do Trabalho e seu caráter protecionista para demarcar juridicamente que esta é uma relação cível entre pessoas comuns. A escolha do tempo de trabalho, os riscos e despesas da atividade qualificam este trabalhador de plataforma como microempresário que, no gozo desta (pequena) liberdade irá lucrar quanto mais se dedicar ao trabalho e, assim, não poderá ser tratado como um contratante que carece da proteção destinados aos sujeitos subordinados. Por decorrência, as regras jurídicas desta relação autônoma são dispostas pelo Direito Civil e seus pilares de autonomia da vontade e liberdade de contratação, o que combina bem com o discurso e a ideologia de auto-empresendedorismo.

Reconhecendo que há liberdade neste trabalho, mas que há também uma questão social subjacente oriunda da flagrante assimetria entre as plataformas e seus trabalhadores, a segunda resposta regulatória defende a necessidade de uma legislação que garanta uma proteção trabalhista e social aos contratantes que figuram na posição mais vulnerável. Contudo, este novo modelo de trabalho é tão distinto do clássico modelo fabril que é imperiosa a criação de uma nova legislação que conceda uma proteção trabalhista de perfil intermediário, justamente porque a proteção fabril não se amolda a este labor em plataformas digitais, conforme defende Zipperer (2019).

A terceira e quarta respostas regulatórias convergem na ideia de aplicação do atual modelo trabalhista da previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, exatamente porque consideram que aquele trabalho nas plataformas digitais sob demanda não permite real liberdade, além de se verificar expedientes de controle, punição e dirigismo econômico. Todavia, a proteção trabalhista que ambas correntes defendem se dá por métodos e conceitos diferentes.

Na terceira resposta, a simples liberdade de ativação na plataforma (gestão do tempo de trabalho) é uma pequena expressão de liberdade num contexto que há manifestação de direção dos serviços (padrão e instruções de trabalho), vigilância e controle (nota mínima para permanência, vedação de recusa de viagens e rastreamento via GPS) e apropriação do trabalho alheio via dirigismo econômico com a precificação e sua alteração de modo unilateral sobre o trabalho alheio. Considerando que mesmo na época “clássica” da CLT dos anos 1940, havia possibilidade de trabalhadores subordinados sem estarem submetidos à fiscalização de jornada, como são os trabalhadores externos (Art. 62 da CLT, vigente de desde 1943), esta resposta afirma que a “liberdade de gestão de horário de trabalho”, sozinha, não torna o trabalho autônomo.

Para essa corrente, há uma confusão conceitual e pragmática na doutrina trabalhista que reduziu uma expressão legal bastante ampla, aberta e indeterminada – “sob dependência” – ao critério de subordinação hierárquica, cujo indício predominante é o controle de jornada (OLIVEIRA, 2019, p. 45). Se esta diminuta liberdade não retira deste trabalhador sua condição de assalariado, trata-se, então, de um trabalhador numa condição de dependência, seja por meio de subordinação por algoritmos e desempenho ou pela ideia de dependência econômica. Considerar que a flexibilidade de jornada de trabalho seria a condição impeditiva da subordinação é reduzir esta ideia a um tipo histórico de método de controle do trabalhador que foi o “fordismo”.

A frequente redução doutrinária do Direito do Trabalho ao padrão fordista e, logicamente, a uma subordinação ‘fordista’ é infundada histórica e conceitualmente. O Direito do Trabalho precede e ultrapassa o período de hegemonia fordista. Mesmo antes do sucesso da empresa de Henry Ford e depois da ascendência do modelo toyotista, a apropriação do trabalho alheio, renovada pelas contínuas revoluções das técnicas e tecnologias, denota a subordinação da força de trabalho e demanda regulação e proteção jurídica das pessoas. Como explicitamos acima, cabe ao Direito Laboral a regulação do assalariamento no Capitalismo, inclusive aquele promovido pelas empresas plataforma (OLIVEIRA; CARELLI; SILVA, 2020, p. 20).

A quarta resposta considera que a eventual liberdade de recusa ao trabalho, a qual poderia implicar abstratamente em trabalho descontínuo ou eventual, torna o trabalhador dessas plataformas em análogo ao trabalhador avulso (CARELLI, 2019). Isto é, é um trabalhador subordinado ou dependente que nem sempre trabalha e que há variação dos tomadores dos serviços. Como o texto constitucional assegura ao trabalhador avulso os mesmos direitos do empregado comum, conforme Art. 7º, XXXIV⁶⁷, esta corrente alcança o mesmo resultado da terceira corrente, apenas divergindo no método por enquadrar o trabalhador em plataforma como avulso, na tentativa de explicar pela descontinuidade constitutiva desta figura a possibilidade de ativação ou não na plataforma.

Em relação às correntes apresentadas, o afastamento da regulação protetiva por imposições das plataformas em seus termos de uso, nas quais os trabalhadores arcam com todo o risco da atividade, constitui-se em legalização da proposta do reconhecimento do trabalhador *just*

67 Diz a Constituição no inciso XXXI do art. 7º: “igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso”.

in time, desprotegido e desumanizado. Por sua vez, a colocação desses trabalhadores em uma terceira categoria pode ser usada como mais uma forma de retirada de direitos. Assim, por via indireta, ajudaria no argumento das plataformas, no sentido de que o “novo” modelo de negócios não comportaria regulação. Já o tratamento como avulso não reflete a realidade da contínua realização de trabalho em atividade alheia.

A proposta que reconhece que “um certo grau de liberdade” relativa ao controle de jornada é consistente com a proteção do emprego e tem sido, inclusive, afirmada por juristas estudiosos do tema em outros países. De Stefano (2018) afirmou que não se deve “superestimar a real flexibilidade da plataforma” e que “flexibilidade não deve excluir as pessoas da proteção”. Por outro lado, Sachs (2018) também ressalta que as plataformas não são obrigadas a retirar eventual flexibilidade se seus trabalhadores forem classificados como empregados. Elas devem apenas cumprir com suas responsabilidades, por exemplo, pagando horas-extras se os trabalhadores as realizarem, dando força simbólica à narrativa de autonomia das plataformas e de sua distinção em relação aos demais setores econômicos. Enfim, as empresas podem oferecer trabalhos flexíveis e, ainda assim, os trabalhadores serem protegidos. Caso contrário, restará estabelecido o melhor do mundo para elas: controlar os trabalhadores, não arcarem com riscos e não cumprirem a legislação.

Infelizmente, apesar do campo do direito ter sido um espaço importante para a mobilização do direito dos trabalhadores, pela visibilização do gerenciamento das plataformas, das precárias condições de trabalho e da fuga da regulação, ele também tem sido usado para a afirmação do discurso das plataformas como meras intermediadoras e da difusão do falso empreendedorismo. No Brasil, as propostas de regulação não têm tempo de maturação no sentido de tempo para um maior diálogo sobre as consequências sociais para a coesão social relativas a uma fragmentação ainda mais profunda do mercado de trabalho, porque são tragadas por um ambiente político que tem sido forçado pela corrente que desprotege o trabalhador, transvestido de autônomo sem sê-lo.

8. Considerações inais

O objetivo geral deste artigo foi analisar os diferentes significados de autonomia (e de conceitos como subordinação, parceria e dependência) para alguns atores e instituições envolvidos na “nova” relação que vem se consolidando entre empresas-plataformas de trabalho e trabalhadores. Além destes atores que estão envolvidos diretamente na relação, foram

abordadas, ainda, as narrativas presentes na doutrina jurídica e como estas são trazidas pelas decisões judiciais.

No que se refere às plataformas, apresenta-se, na discussão atual, o fato delas não se assumirem como empregadoras, mantendo a narrativa de que são intermediadoras entre clientes e fornecedores de serviço, auto classificadas como empresas apenas de tecnologia. No discurso sobre a relação de parceria com os trabalhadores (ou melhor, parceiros), destaca-se a questão da flexibilidade do tempo de trabalho, da autonomia em função da ausência de chefia e do ganho fácil que depende, apenas, do esforço de cada trabalhador.

Percebeu-se que tanto as pesquisas realizadas com esses trabalhadores como suas falas nos mais diferentes espaços, demonstram que as condições laborais concretas trazem pouco espaço para o exercício da autonomia no trabalho, dado que todas as regras são definidas pelas plataformas, sem a menor transparência ou diálogo. Se por um lado a gestão *gamificada* e seu controle algorítmico torna totalmente desnecessária a figura de um chefe, por outro, isto não tem significado de liberdade na gestão do seu trabalho por parte do trabalhador.

No que se refere à possibilidade de escolha em relação à quando se conectar ou não à plataforma, vê-se que, em função dos baixos e incertos rendimentos, os trabalhadores são estimulados, ou mesmo obrigados, a laborar longas jornadas diárias e semanais. Além dos baixos valores pagos pelas plataformas, as longas jornadas são motivadas pela existência de um tempo de trabalho não remunerado (de espera por uma demanda, ou de busca do cliente ou da mercadoria), e do receio de não ser possível trabalhar no dia seguinte. Neste caso, o medo advém da possibilidade de expulsão da plataforma, como do risco de haver algum problema de saúde ou com o veículo que impeça a continuidade do trabalho. Afinal, nesta forma de relação, são os trabalhadores que assumem todos os riscos do trabalho.

Por sua vez, embora as condições concretas de trabalho demonstrem forte precariedade, vê-se que há uma grande diversidade nas falas dos trabalhadores sobre que tipo de relação entendem ter com as empresas e, conseqüentemente, quais seriam os melhores caminhos para a resolução dos problemas vivenciados. Para uns, dada a existência de uma parceria, não faz sentido considerar os parceiros como trabalhadores e, as empresas, como empregadoras. Para outros, dada a relação autoritária e a falta de liberdade, o caminho para a melhoria das condições laborais se daria a partir da inclusão dos trabalhadores na legislação trabalhista existente.

O posicionamento das plataformas, no sentido de não serem consideradas empregadoras e apenas manterem relações de parceria com os fornecedores de serviço, encontra campo fértil

para a sua realização num contexto de desestruturação do mercado de trabalho, nas últimas quatro décadas, e conseqüente aumento do desemprego e destruição de direitos trabalhistas. Por isso mesmo, as pesquisas analisadas mostram que grande parte dos trabalhadores estava em situação de desemprego antes de ingressar numa plataforma digital de trabalho. Assim, para muitos, não se trata de uma escolha entre muitas possibilidades de emprego, mas, ao contrário, uma total falta de opção.

Desta forma, tem-se que o trabalho nas plataformas é, apesar das inovações tecnológicas envolvidas, uma continuidade da lógica capitalista que busca o lucro e, para tal, tenta resistir ou destruir as ações e instituições que se colocam como obstáculos, em termos de proteção social e trabalhista. E, como continuidade, ela acentua a precariedade a partir da ideologia da autonomia e de uma prática de intenso controle e dependência. Desta forma, pode-se concluir que os trabalhadores via plataforma digital são duplamente despossuídos: dos seus reais meios de produção (que hoje são as plataformas e seus aplicativos que possibilitam a conexão e gestão do trabalho) e dos seus direitos.

Ao mesmo tempo, observa-se que há uma disputa forte sobre as narrativas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência no campo jurídico, com a pressão pela prevalência da autonomia. Essa ideia de autonomia, construída sob a propaganda do empreendedorismo, foca-se na liberdade de gestão do tempo de trabalho, o que era prerrogativa exclusiva do empregador no modelo de gestão fordista, além da recorrência da subordinação por hierarquia. Logo, a leitura reduzida da dependência e subordinação como expressão de uma jornada fiscalizada e sob ordens de um capataz revela-se pouco útil para as plataformas digitais.

No entanto, outras narrativas contrapostas sustentam que essa pequena liberdade de gestão de horários não desfaz a totalidade dos expedientes de controle e apropriação que certas plataformas fazem sobre seus trabalhadores. Além de uma vigilância muito mais forte porque intersecciona tempo x local x atividade com o monitoramento via GPS, o gerenciamento do algoritmo corrói essa flexibilidade de horários de trabalho, valendo-se de gamificações (punições e prêmios) e impõe a reprodução do padrão de trabalho por meio da nota mínima que desfaz uma eventual diversidade – como expressão da liberdade – no trabalho. Por fim, ao precificarem unilateralmente e sem justificativas o trabalho alheio, as plataformas fixam indiretamente os salários dos seus entregadores e, de igual modo, impõem grandes jornadas pelo baixo preço.

Por fim, entende-se que para o trabalho controlado e apropriado a resposta regulatória adequada política e socialmente ainda é o Direito do Trabalho, porque a premissa principal deste

ramo jurídico ainda se mostra válida: a assimetria entre seus sujeitos, seja ela econômica ou tecnológica. Se as inovações de liberdade de horários são pequenas e superficiais e se as continuidades de controle e assimetria se fazem ainda mais presentes, este modo de trabalhar em plataformas digitais não representa autonomia real e sua tônica tem sido, infelizmente, a da precariedade social.

Referências

ABÍLIO, L. C. *et al.* Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, Edição Especial – Dossiê Covid-19, p. 1-21, jun/2020. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/74/37> Acesso em: 30 ago.2020.

ANTUNES R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARTUR, K.; CARDOSO, A.C.M. O controle das plataformas digitais: nomear a economia, gerenciar o trabalho e (des) regular os direitos. **Revista Tomo**, n. 37, p. 349-390, jul/dez 2020. Disponível em: <https://seer.ufs.br/index.php/tomo/article/view/13043>. Acesso em: 30 ago.2020.

ASSIS, A.; COSTA, J; OLIVEIRA, M. O Direito do trabalho (des)conectado nas plataformas digitais. **Revista Teoria Jurídica Contemporânea**, v. 4, p. 246-266, 2019.

BRAGA, R. **A rebeldia do precariado**: trabalho e neoliberalismo no sul global. São Paulo: Boitempo, 2017.

BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 1999**: aprova o regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília, DF, 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 22 jun. 2020.

BRASIL. **Lei nº 8.212, de 1991**: dispõe sobre a organização da seguridade social, institui plano de custeio, e dá outras providências. Brasília, DF, 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 22 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Vínculo de emprego**: motorista. Uber. Ausência de subordinação. nº RR - 1000123-89.2017.5.02.0038. Relator: Ministro Breno Medeiros. Brasília, DF: DEJT, 07 fev. 2020. p. 1-25.

BROWN, W. **Undoing the demos**: neoliberalism's stealth revolution. New York: Zone Books, 2015.

CARDOSO, A.C.M. Direito e dever à desconexão: disputas pelos tempos de trabalho e não trabalho, **Revista da Universidade Federal de Minas Gerais**, Belo Horizonte, v. 23, n. 1 e 2, p. 62-86, jan./dez. 2016.

CARDOSO, A. C. M; ARTUR, K. O trabalho controlado pelas plataformas digitais: enfim, a classe trabalhadora chegou ao paraíso? **Le Monde Diplomatique**, 23 jan. 2020. Disponível em: <https://diplomatie.org.br/enfim-a-classe-trabalhadora-chegou-ao-paraizo/>. Acesso em: 23 jan.2020.

CARELLI, R. **Plataformas digitais não podem cobrar percentual de trabalhadores intermediados**. 2019. Blog do Rodrigo Carelli. Disponível em: <https://rodrigocarelli.org/2019/07/16/plataformas-digitais-nao-podem-cobrar-percentual-de-trabalhadores-intermediados-artigo/>. Acesso em: 17 jul. 2019.

CASILLI, A. A. **Em attendant les robots**: enquête sur le travail du clic. Paris: Éditions du Seuil, 2019.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 2010.

DAL ROSSO, S. **Mais trabalho**: a intensificação do labor na sociedade contemporânea. São Paulo: Boitempo, 2008.

DE STEFANO, V. **Platforma and work protection**: flexibility is not enough. 23 may 2018. Regulating for Globalization. Disponível em: http://regulatingforglobalization.com/2018/05/23/platform-work-labour-protection-flexibility-not-enough/?doing_wp_cron=1593134693.3450880050659179687500. Acesso em: 26 jun. 2020.

DIGILABOUR. **Associações de Motoristas de Aplicativos no Brasil - AMPA-RJ e AMASP**, 15 jun. 2020. Video, 1:33:13 hs. Disponível em: <https://youtu.be/Cf5Nzfc5LEs>. Acesso em: 10 jul. 2020.

EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE (ETUI). **Où va le travail humain à l'ère numérique?** HesaMag #16, Bruxelas, 2017.51p.

EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE (ETUI). **Le travail dans l'économie digitale**: continuité et ruptures. Working Paper n.03, Bruxelas, 2016. 56p.

FERREIRA, T. do B. E.; SCHOCAIR, M. M. O trabalho no Uber, na percepção dos motoristas. *In: PARADELA, Victor Claudio; CASTRO, V. C.; KIRCHMAIR, M.C.D. Pessoas e organizações: volume II.* Curitiba: CRV, 2020. 314 p. (Coleção Pessoas e organizações. v. 2),

GALODELUTA. **Entregadores antifascistas**, 2020a. Twiter @galodeluta. Disponível em: <https://twitter.com/galodeluta/status/1278368373261447169> . Acesso em: jul. 2020

GALODELUTA. **Segundo uma pesquisa da Associação Brasileira do setor de bicicleta**, dos 270 entregadores com bicicleta entrevistado, 56% declararam que a motivação para começar a trabalhar com a bicicleta, foi o desemprego. 2020b. Twiter @galodeluta. Disponível em: <https://twitter.com/galodeluta/status/1278368373261447169> . Acesso em: jul. 2020.

GRAY, M. L.; SIDDHARTH, S. **Ghost work: how to stop Silicon Valley from building a new global underclass.** New York: Houghton Mifflin Harcourt, 2019.

KALIL, R. B. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos.** Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

KALIL, R. B. Breque dos Apps revela o dumping social das plataformas e se contrapõe ao discurso da suposta autonomia dos trabalhadores. **IHU on Line**, São Leopoldo, 15 jul. 2020, Entrevista cedida para Patricia Fachin (IHU). Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/600954-breque-dos-apps-revela-transformacoes-que-afetam-muito-mais-do-que-o-trabalho-de-entregadores-entrevista-especial-com-renan-kalil> . Acesso em: jul. 2020.

LOVELUCK, B. **Redes, liberdades e controle: uma genealogia política da internet.** Petrópolis: Vozes, 2018.

MACHADO, S. **A noção de subordinação jurídica: uma perspectiva recons-trutiva.** São Paulo: LTr, 2009.

MANZANO, M; KREIN, A. **A pandemia e o trabalho de motoristas e de entregadores por aplicativos no Brasil.** CESIT, 2020. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/a-pandemia-e-o-trabalho-de-motoristas-e-de-entregadores-por-aplicativo-no-brasil/>. Acesso em: 15 jul. 2020.

MARTINS, S. P. Trabalhador autônomo. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, SP, v. 69, n. 2, p. 158-165, fev. 2005.

MEIRELES, L. **Quarentena pelo coronavírus impacta downloads de aplicativos de entregas.** Consumidor moderno. 24 mar. 2020. Disponível:

<https://www.consumidormoderno.com.br/2020/03/24/quarentena-coronavirus-impacta-aplicativos-entregas/>. Acesso em: 20 abr.2020.

MERÇON, P. G. de A. Além dos portões da fábrica: o Direito do Trabalho em reconstrução. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 44, n. 74, p. 53-85, jul./dez. 2006. Disponível em: http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27343/Paulo_Gustavo_de_Amarante_Mercon.pdf?sequence=1&isAllowed=y . Acesso em: 07 jun. 2020.

MINAS GERAIS. Estado. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. **Sentença no processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112**. Belo Horizonte, 2017a, p. 1-46.

MINAS GERAIS. Estado. 12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. **Sentença no processo nº 0010497-38.2017.5.03.0012**. Belo Horizonte, 2017b, p. 1-29.

MINAS GERAIS. Estado. 34ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. **Sentença no processo nº 0011098-61.2019.5.03.0113**. Belo Horizonte, 2020, p. 1-77.

OLIVEIRA, A, F. **IFood lança texto para rebater as críticas dos entregadores**. Tilt: negócios, 01 jul. 2020. Video 5:12 min. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/07/01/em-meio-a-greve-ifood-divulga-texto-no-app-sobre-relacao-com-entregadores.htm>. Acesso em: jun. 2020.

OLIVEIRA, M.; CARELLI, R.; SILVA, S. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, 2020 (no prelo).

OLIVEIRA, M. **Relação de emprego, dependência econômica e subordinação jurídica**: revistando os conceitos. 2a ed. Curitiba: Juruá, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Las plataformas digitales y el futuro del trabajo**: cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Ginebra, 2019.

PRASSL, J. **Humans as a service**: the promise and perils of work in the gig economy. Oxford: Oxford University Press, 2018.

SACHS, B. Enough with the flexibility trope. **Onlabor**: workers, unions, politics. 15 maio 2018. Disponível em: <https://www.onlabor.org/enough-with-the-flexibility-trope/>. Acesso em: 26 jun. 2020.

SÃO PAULO. Estado. 37ª Vara do Trabalho. **Sentença da Ação Civil Pública nº 1000100-78.2019.5.02.0037**: julgadora: Shirley Aparecida de Souza Lobo Escobar. Diário Oficial de Justiça. São Paulo, SP, 28 de Janeiro de 2020, 29 p.

SÃO PAULO. Estado. 8ª Vara do Trabalho. **Sentença da Ação Civil Pública nº 1001058-88.2018.5.02.0008**: julgadora: Lavia Lacerda Menendez. Diário Oficial de Justiça. São Paulo, SP, 6 de Dezembro de 2019, 29 p.

SINDICATO DOS MOTOBOYS, 2020. Disponível em: <https://www.facebook.com/602984803062231/posts/3610264959000852/> . Acesso em: 12 jul. 2020.

SOPRANA, P. Acreditaram na mentira do empreendedorismo: diz líder do Entregadores Antifacistas. **Folha de S. Paulo**: mercado, São Paulo, jul. 2020. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/07/acreditaram-na-mentira-do-empendedorismo-diz-lider-do-entregadores-antifascistas.shtml?utm_source=whatsapp&utm_medium=social&utm_campaign=compwa . Acesso em: 20 jul. 2020.

SOUTO MAIOR, J. L. (org.). **A realidade do trabalho dos entregadores**. Resenha Trabalhista: programa 7. Exibição 23 maio 2020. Video, 2:41:52 min. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=pWYhyuGKH-o>. Acesso em: 20 jul. 2020.

SUPIOT, A. **Governance by numbers**: the making of a legal model of allegiance. Portland: Bloomsbury, 2017.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. **Novas decisões da JT-MG sobre vínculo de motoristas com Uber continuam refletindo entendimentos divergentes sobre a questão**. 2018. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-especial-novas-decisoes-da-jt-mg-sobre-vinculo-de-motoristas-com-uber-continuam-refletindo-entendimentos-divergentes-sobre-a-questao>. Acesso em: 15 jun. 2020.

UBER. **Dirija com a Uber**: ganhe dinheiro no seu horário. Disponível em: https://www.uber.com/a/join-new?territory_id=1333. Acesso em: 14 jul. 2020.

VILHENA, P. E. R. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005

VIRGÍLIO, D. D.; ALMEIDA, A.F. O que é governança de algoritmos? *In*: BRUNO, F.; CARDOSO, B.; KANASHIRO, M.; GUILHON L.; MALGAÇO, L. (org.). **Tecnologias da vigilância: perspectivas da margem**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ZIPPERER, A. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: LTr, 2019.

O CASO UBER E O CONTROLE POR PROGRAMAÇÃO: DE CARONA PARA O SÉCULO XIX

Rodrigo de Lacerda Carelli⁶⁸

Introdução

Economia de compartilhamento. Economia disruptiva. Economia sob demanda. Economia *gig*. Vários são os nomes modernos, com *punch* e *apelo*, para denominar a forma de oferecimento de bens e serviços por meio das novas tecnologias, principalmente por acesso remoto via rede mundial de computadores e aplicativos em telefones móveis conectados à mesma rede. A tecnologia favorece a possibilidade de pessoas se conectarem por intermédio da internet e pelos meios de comunicação existentes e realizarem trocas, realizando o compartilhamento de coisas.

O presente trabalho pretende verificar a hipótese de que, muito embora haja hoje realmente a possibilidade de se realizar a economia de compartilhamento – e há exemplos disso-, empresas aproveitam a forma desse modelo para a realização de atividade econômica organizada, explorando os trabalhadores sob a capa de modernidade, mantendo-se a mesma essência ou natureza da organização empresarial fordista. Aconteceria, então, a apropriação da forma da economia de compartilhamento, mas não seu espírito.

A segunda hipótese a ser testada é que as novas formas de organização empresariais, somente possíveis pela tecnologia do presente século, pretendem desmontar a regulação estatal, principalmente a trabalhista, havendo possibilidade do retorno das condições de trabalho existentes no Século XIX.

A Uber foi escolhida por ser a empresa que está plenamente estabelecida nessa nova forma de exploração da atividade econômica, estando em crescente atividade em nosso país.

No item 1 mostra-se como a empresa se apresenta e como seus defensores a veem. No item 2, a partir de pesquisa etnográfica realizada no âmbito da Faculdade Nacional de Direito - Universidade Federal do Rio de Janeiro, tendo sido entrevistados por meio de questionário semi-estruturado 40 “motoristas parceiros”, evidencia-se a perplexidade dos motoristas decorrente do confronto entre as promessas da Uber de liberdade e emancipação e o controle exercido pela Uber sobre seu trabalho. No item 3, apresentaremos a teoria do controle por programação de Alain Supiot, que identifica como sendo a forma de organização empresarial própria da governança pelos números, modelo adotado pelo neoliberalismo (ou ultraliberalismo, como prefere o autor) na altura histórica que vivemos. Poderemos verificar que a distinção entre aqueles que detêm os meios para a

68 Mestre em Sociologia e Direito pela UFF. Doutor em Sociologia pelo IESP/UERJ. Professor do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Procurador do Trabalho no Rio de Janeiro.

produção e os outros que vivem de seu trabalho não se alterou, modificando-se somente a forma com que os primeiros realizam a exploração do trabalho. No item 4 será realizado um paralelo entre os elementos encontrados na relação entre a Uber e os “motoristas-parceiros”, defendendo-se a tese de que a Uber realiza a organização do trabalho por programação, nos moldes descritos no item que o antecede. No item 5 sustenta-se a importância do direito do trabalho e a sua aplicação aos trabalhadores engajados sob esse novo modelo organizatório.

1. A Uber – auto representação e seus defensores

A empresa Uber se apresenta como "uma plataforma de tecnologia que liga pessoas. Pessoas que querem se deslocar na cidade, e pessoas disponíveis para as levar onde querem ir."⁶⁹ A empresa nega que realize atividade de transporte, dizendo que não compete com táxis, mas sim que é uma empresa do ramo de tecnologia, baseando suas atividades em seu aplicativo de celulares. No início de suas atividades utilizava o discurso de “consumo colaborativo”, chegando a ser denominada como "aplicativo de carona”, que era a estratégia de discurso adotada por alguns seus concorrentes, como o Lyft.⁷⁰

A Uber trata os motoristas como “parceiros”. Afirma que o motorista está no controle, e “o APP de parceiros ajuda você a decidir como, onde e quando dirigir para ganhar ainda mais”. Nesse aplicativo há acompanhamento de ganhos, as áreas com maior demanda por motoristas e os ganhos, além de instruções para o trajeto. Quanto à avaliação de usuários, há no “app de parceiros” a seção “avaliação dos usuários”, na qual o motorista “pode saber mais sobre o que os usuários mais gostam nas viagens avaliadas com 5 estrelas, ou do que eles não gostam nas viagens com avaliações baixas.” Assim os “parceiros” podem “melhorar cada vez mais”.⁷¹

Apesar de se chamar de economia colaborativa, a Uber também providencia aluguel de carros ou descontos em carros novos, caso o motorista não tenha automóvel.⁷²

Seus defensores argumentam que os opositores a esse tipo de empresa não entendem a natureza da nova economia de compartilhamento ou sob demanda. Afirmam que a Uber é da mesma natureza de empresas como eBay ou Etsy⁷³, que corresponderiam aqui no Brasil ao Mercado

69 http://www.betventures.org/uploads/7/2/0/6/72063067/ptbet24marketingchallengeuber_1.pdf, acesso em 01/12/2016.

70 KATZ, Noah D. *Does Work Law Have a Future if the Labor Market does not?* 91 Chicago-Kent Law Review 1081, Chicago: 2016, p. 1094.

71 <https://www.uber.com/pt-BR/drive/partner-app/>, acesso em 21/12/2016.

72 <https://www.uber.com/pt-BR/drive/vehicle-solutions/>, acesso em 21/12/2016.

73 <http://mobile.nytimes.com/2015/09/16/business/dealbook/uber-case-highlights-outdated-worker-protection-laws.html>, acesso em 01/12/2016.

Livre,⁷⁴ ou seja, simplesmente seria uma plataforma eletrônica de conexão entre livres empreendedores e consumidores, cobrando um percentual de comissão sobre as transações realizadas.

Verificaremos agora como se dá na prática o trabalho realizado.

2. Trabalhando para a Uber – os “parceiros”

Neste ponto do trabalho analisaremos os dados obtidos a partir de pesquisa etnográfica realizada com motoristas denominados “parceiros” pela Uber.⁷⁵ Foram realizadas quarenta entrevistas por meio de aplicação de questionário semi-estruturado. Os entrevistados foram aleatoriamente escolhidos, a partir de chamadas de transportes realizadas pelo aplicativo da Uber. O questionário foi aplicado durante trajetos de corrida.

Para tratar um perfil do “parceiro-Uber”, verificou-se que a categoria é formada por um grupo com certos traços homogêneos e outros bastante heterogêneos. Quanto à heterogeneidade, verificou-se que os motoristas são de faixa etária bastante variável (havendo certa concentração entre 31 e 50 anos de idade) e estado civil - há equivalência entre solteiros, casados e divorciados. Entretanto, percebe-se que os motoristas da Uber são basicamente do sexo masculino (não foi encontrada nenhuma mulher) e têm razoável nível de escolaridade.

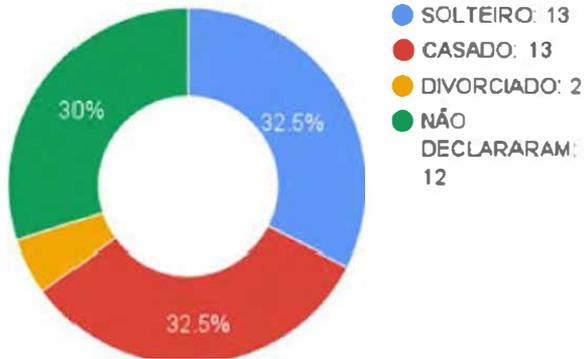
Quanto a este ponto, interessante destacar que somente um trabalhador informou que não tinha o nível médio completo, sendo que 57,5% declararam ter pelo menos curso superior incompleto. Um motorista afirmou ter doutorado.

⁷⁴<http://www.mercadolivre.com.br/>, acesso em 01/12/2016.

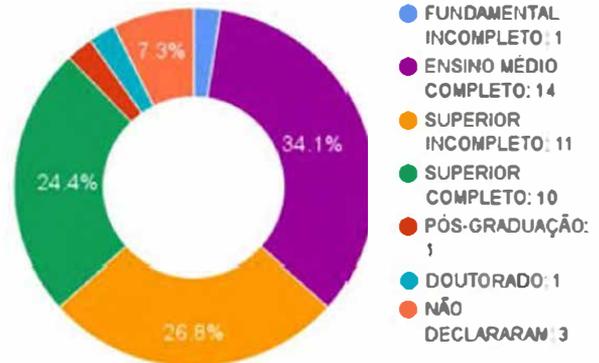
⁷⁵As entrevistas foram realizadas de maio a julho de 2016, pelos participantes da pesquisa “Novas formas de trabalho”, da qual fui coordenador. A pesquisa é integrante do CIRT - Configurações Institucionais e Relações de Trabalho, na Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Aqui agradeço aos alunos que participaram na realização das entrevistas e sua catalogação.

PERFIL DOS MOTORISTAS

Estado civil

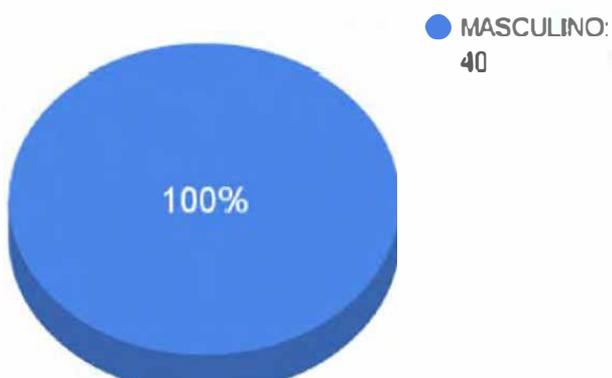


Escolaridade

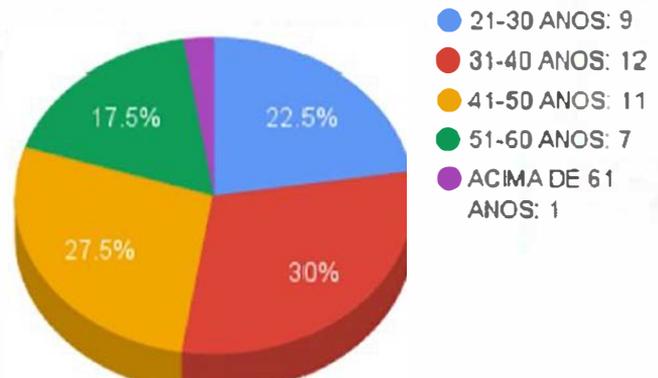


PERFIL DOS MOTORISTAS

Gênero



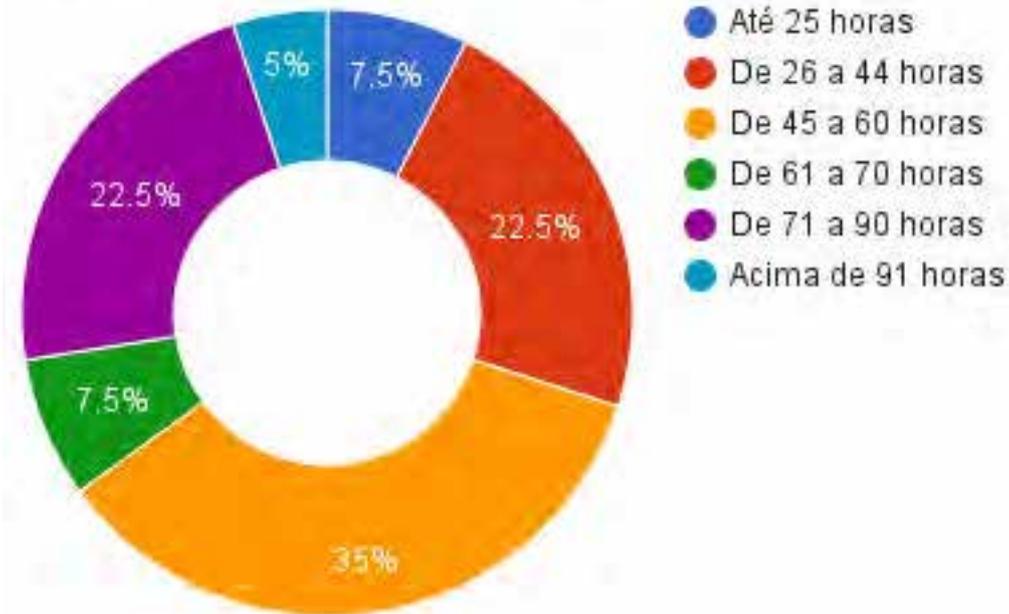
Idade



Quanto ao tempo de trabalho, verifica-se que, apesar de 15 entrevistados, ou seja, 37,5% dos motoristas terem informado que detêm outra fonte de renda, somente 7,5% trabalham na Uber até 25 horas, que é o limite do trabalho a tempo parcial na legislação brasileira (art. 58-A, Consolidação das Leis do Trabalho). Isto é, 92,5% realizam quantidade de horas semanais que os colocariam na posição de trabalhadores a tempo integral, e não “part-time” ou a tempo parcial. Além disso, verifica-se que 70% dos trabalhadores ultrapassam a duração semanal normal de trabalho de 44 horas. Mais de um terço dos trabalhadores (35%) realizam módulos de trabalho exaustivos de mais de 61 horas semanais, podendo até ultrapassar 90 horas.

Tempo de trabalho semanal declarado

relatos



Os
dos

motoristas corroboram que apenas pequena parte está realmente trabalhando como complemento de renda. Dos 15 trabalhadores que afirmaram que utilizam a Uber como complemento de renda, 3 deles são servidores públicos da área policial, que gozam de regime de escalas que permitem ter outro trabalho, como policial e agente penitenciário. Outros são profissionais que trabalham em negócios que não estão gerando nenhuma renda pela crise econômica, como é o caso de um corretor de imóveis entrevistado, ou pequenos comerciantes cujos empreendimentos estão em dificuldades, como um proprietário de bancas de jornal, que afirmou que houve grande redução na venda de jornais e revistas. A jornada informada por esses trabalhadores (é o caso de Jonathan, designer, que afirmou trabalhar 48 semanais; ou mesmo de Elton, que afirmou ser gerente de vendas de peças da Volkswagen, indicando realizar 60 horas na Uber por semana; ou David, caminhoneiro, que indicou ficar ativo por 10 horas na Uber) demonstram que a Uber se tornou sua principal fonte de trabalho.

Interessante, por outro lado, que o cenário de crise econômica aparece com força nos depoimentos. 24 trabalhadores informaram estar desempregados (2 disseram estar aposentados), além de vários outros que, mesmo com outra atividade, informaram que a crise os levaram a buscar a alternativa da Uber. 5 trabalhadores, ou seja, 12,5% indicaram que eram ex-terceirizados da Petrobras, buscando a solução da Uber até que a crise na empresa passe.

Dos depoimentos tomados, sobre esse ponto, destaca-se o de Alessandro, que era motorista de transporte alternativo (vans), sendo que o trajeto que fazia (Ilha do Governador-Castelo) foi proibido pela prefeitura, cansado de ser fiscalizado e ter que pagar suborno, passou a trabalhar pela Uber.:

“Ah, é porque eu fazia o trajeto de Ilha – Castelo, trabalhava na Ilha, né?”



Então fazia esse trajeto, mas aí parou, proibiram as vans aqui na Ilha, no centro, né? Aí peguei um carro de passeio igual esse, e os próprios passageiros falaram, né? Me falaram ‘não, tem que ter [van], faz com carro de passeio mesmo, bota a passagem mais cara um pouquinho’. E assim fui fazendo, né? Eu e mais meia dúzia. Mas só que a fiscalização tava batendo em cima, né? Aí falei, quer saber de uma coisa? Tô cheio já de fiscalização, de morro, né? Que a gente tinha que pagar propina, pra poder trabalhar, aí fiquei dois meses parado, aí meu cunhado me falou “oh, tiro o carro pra você e você assume tudo, o carro é seu”. Aí falei, tá bom, aí fomos lá, estudamos, vimos como que é tudo.”

O gráfico acima demonstra que a maior parte dos motoristas da Uber tem pouco tempo na empresa, sendo que 80% tem menos de seis meses de trabalho. À frente veremos que isso tem a ver com a política de crescimento da empresa, mas pode indicar também que não se consegue manter na atividade por muito tempo.

Quanto aos ganhos, houve grande variação entre os entrevistados. Somente um afirmou que recebia o equivalente a R\$ 45,00 a hora e somente dois informaram que faziam menos de R\$ 10,00 a hora, estando todos os outros no intervalo entre R\$ 14,00 a R\$ 25,00 a hora trabalhada, já com os descontos referentes ao Uber (25% no Uber Black, e 20% no Uber X), mas ainda sem levar

em conta qualquer custo relativo a combustível, manutenção, investimento no carro e depreciação do veículo. A média de retirada informada pelos entrevistados foi de R\$ 19,12 a hora.

No quesito despesas, ressaltou na pesquisa o desconhecimento por parte dos motoristas de seus reais custos. Ao serem perguntados, vários somente se referiram ao combustível, outros somaram a este custo mais óbvio e diuturno a prestação do carro ou seu aluguel. Outros também se lembraram da prestação do conversor para combustível a gás. Nenhum deles, no entanto, referiu-se, na hora do relato de suas despesas, à depreciação do carro, manutenção periódica, impostos (como IPVA) e troca de peças ou pneus. A prestação do parcelamento para aquisição do carro informada variou entre R\$ 800,00 a R\$ 1.500,00 e o aluguel do veículo, feito por convênio da Uber com locadora de carros, foi informado em R\$ 1.500,00 mensais.

Muitos reclamaram da entrada descontrolada de motoristas na Uber, como o entrevistado Hudson:

"A cada dia mais estão querendo mais carros e não sei até onde isso vai chegar, mas está gerando emprego, né ,pro pessoal (...) quero saber até onde isso vai chegar, com tanto carro na rua todo dia"

O entrevistado Diego disse que:

"acho que tem tempo determinado, pois estão colocando muito carro na rua, vai ficar difícil das pessoas usarem o Uber como renda extra"

O motorista mais antigo entrevistado, Rafael, afirmou que a tarifa da Uber foi reduzida três vezes, de forma unilateral pela empresa.

Jonathan, também motorista da Uber há mais tempo que a média, corrobora a queda na renda:

"Há 8 meses atrás eu tirava uns R\$2000 reais [por semana], quando entrei no Uber Black. Depois foi caindo e agora minha média semanal é de R\$1200, 1300... por aí. (...) O que acontece é que no mês de dezembro o táxi vai para a bandeira 2. O que o Uber fez para se manter foi jogar 15% para baixo e de dezembro para cá não teve ajuste não. Então, eu conheço gente que comprou carro zero, financiado, e agora não consegue pagar porque não tem serviço pra isso."

Mesma impressão teve o motorista Renan:

“Não serviria como uma profissão. (...) Uber já foi muito bom, quando eu entrei dava bastante lucro. Hoje em dia, está muito concorrido, você tem muito gasto. Essas pessoas que trabalham todo dia, elas almoçam, tomam café na rua, ou seja, tem um gasto muito grande. Eu trabalho aqui no centro, porque meu Batalhão é no centro. Então, antigamente era muito melhor, porque você pegava preço dinâmico toda hora, tirava R\$300 em um dia fácil.”

As reclamações dos motoristas giram em torno da baixa tarifa, como mostra o depoimento de Renan:

“Nessa condição que eu me encontro hoje, eu seria mais feliz financeiramente se a Uber diminuísse a taxa que eu pago. Pra eu poder fazer alguma coisa aproximada do que eu necessito, eu tenho que trabalhar 10h/12h por dia.”

A sensação parece generalizada, como se percebe no depoimento de Robson:

“Não há benefícios, só trabalho escravo. Eu acho que é trabalho escravo trabalhar 12h, 14h, 15h por dia. É um ciclo vicioso. Você tá cansado, com fome, mas você não para. Pra ficar ganhando dinheiro. Se o dinheiro tá entrando, eu não tô nem aí. Eu quero é mais... Fico direto sem café-da-manhã, almoço e janta. Não como, não tenho o hábito de comer. Só como em casa.”

O mesmo Robson, entretanto, traz a visão paradoxal, algo como amor e ódio, que os motoristas têm em relação à Uber, pois, ao mesmo tempo em que fala que é trabalho escravo, que não há apoio da Uber, ele afirma que não pretende deixar de dirigir para ela, chegando a afirmar que trabalharia ali “como ficou na Marinha [Robson é da reserva], até 30 anos”.

Felipe, 36 anos, superior completo, apresenta a tensão entre a liberdade que a Uber daria para os horários e o valor da tarifa imposta pela Uber:

“É um serviço de transporte melhor do que táxi [para o passageiro]. (...) Somos prestadores, mas somos chamados de 'parceiros', porque eles cedem a marca e a gente faz o nosso horário, faz o dia da maneira que a gente quiser. Eu só acho que a tarifa é muito alta. Eu tenho que pagar 20% de todas as corridas pra eles. (...) Se a taxa fosse menor, eu ficaria, por mais que eu ache que dirigir não me agregue intelectualmente. Nessa condição que eu me encontro hoje, eu seria mais feliz financeiramente se a Uber diminuísse a taxa que eu pago. Pra eu poder fazer alguma coisa aproximada do que eu necessito, eu tenho que trabalhar 10h/12h por dia.”

Tal ambiguidade se mostrou muito comum nas entrevistas. O depoimento do "parceiro" Evanylson, 44 anos, há oito meses na Uber, curso superior incompleto, é exemplar:

"Não sinto [subordinação em relação à Uber]. É um trabalho com outro qualquer: tem um aplicativo, as regras deles que eu tenho que seguir como parceiro do aplicativo... Eu gosto daqui porque eu faço o meu horário, trabalho tranquilo. Trabalha à noite é mais perigoso, mas eu gosto. Me sinto como um profissional autônomo: a Uber não exige o dia ou a hora em que eu tenho que trabalhar. Eu entrei pra Uber pela qualidade de vida, eu não tinha no meu emprego anterior. Aqui eu tenho mais liberdade, posso viajar quando quiser. Eu sigo o aplicativo: pra onde ele me levar, eu vou levando. Isso aqui é meio viciante (...) Você quer descansar, mas toca [o alerta de solicitação de corrida] e você vai de novo."

Outros motoristas destacam a flexibilidade de horário e de horas de trabalho como uma clara vantagem da Uber, como Yuri, de 22 anos, com curso superior incompleto:

"É uma fonte de complementação da minha renda. Eu uso com o objetivo de comprar meu carro próprio mais rápido, além de ter um trabalho dinâmico e flexível. Posso estabelecer meu trabalho de acordo com as minhas metas financeiras que eu mesmo faço."

Felipe, 31 anos, superior incompleto, entende que:

"Pela conveniência de ter o seu próprio negócio e financeiramente eu ganho praticamente a mesma coisa que eu ganhava."

Mas por outro lado, demonstra as exigências da Uber:

"Quanto a carro é que seja um carro novo, 4 portas, ar condicionado, esteja sempre com a manutenção em dia, documentação também tem que estar em dia, você tem que ter o seguro do carro, tem que ter um seguro para passageiro também, que indenize até 50 mil por passageiro. Eles fazem uma pesquisa social sua, pedem um atestado de antecedentes criminais e a CNH no Detran tem que ser que exerce atividade remunerada. Tratamento aos clientes tem que ser sempre de forma cordial, visando o bem estar do cliente, tem que ter as balinhas. Eles não cobrem não exatamente um vestuário padrão, mas eles cobram que você esteja sempre no mesmo estilo, assim, com uma calça, um sapato ou tênis que não seja muito esportivo. (...) Sim [se há punição ou advertência pela Uber]. O que acontece é que a avaliação que o passageiro faz é muito importante. Ela tem que ser

no mínimo de 4.6, então quando nossa avaliação abaixa dessa média o aplicativo é bloqueado, você não consegue mais trabalhar. Eu tive um colega que aconteceu isso com ele, aí ele foi lá na Uber que fica aqui no Centro, na Uruguaiana, e aí eles dão uma segunda chance pra pessoa. Aí elevam a média pra 4.7 e desbloqueiam o aplicativo da pessoa. Mas se acontecer uma segunda vez aí já era, você é “demitido” do Uber. Advertência não chega a ter porque a Uber é uma empresa em que a gente é “parceiro” dela, não é funcionário da empresa, então o que que acontece, você é parceiro então eles emprestam a plataforma que é o aplicativo pra gente trabalhar e ai se você não seguir o padrão que o cliente exige, que é o cliente que avalia a gente, ai eles não deixam mais você usar o aplicativo.”

Cesar, 51 anos, ensino médio completo, ao ser perguntado se a Uber dá mais atenção aos clientes do que aos motoristas:

“Com certeza, com certeza... já começando pela parceria, né, já que não tem vínculo, já que não tem nada... o atendimento ao cliente acho que é o principal deles”.

Eduardo, 46 anos, nível superior, tenta explicar a relação deles com a Uber:

"Não, é como se fôssemos autônomos, prestadores de serviço, não temos vínculo empregatício."

Renato, 53 anos, segundo grau completo, explica que já recebeu advertência da Uber:

“Eu já recebi advertência, porque o carioca tá acostumado com reclamação, qualquer coisa reclama (Renato). (...) Tava tocando música baixinha, aí a moça atendeu o telefone, aí eu abaixei, aí ela falou que eu não tinha perguntado pra ela se ela queria o som baixinho ou desligado. A outra pediu uma água e botou dentro da bolsa (...) Aí ela reclamou, aí teve uma outra reclamação lá de que o Uber demorou, mas está com trânsito. Mas o que aconteceu, eles entraram em contato com o senhor (entrevistador)? Não, eles cortam o aplicativo. Cortam na hora, mas você vai lá e eles colocam na hora também. Aí eles cortam e o senhor teve que ir lá (entrevistador)? Aí tem que ir lá, aí você explica e eles ativam outra vez. Aí depois, nunca mais, teve advertência nenhuma. Não quiseram nem saber da sua versão (entrevistador)? É radical!”

Renato, 34 anos, segundo grau completo:

“Chegou uma advertência aqui ontem, mas eu não entendi o motivo da advertência. Colocaram falta de profissionalismo, passageiro errado. Eu nunca atendi passageiro errado, todos os meus passageiros são identificados. (...) Falta de profissionalismo, motivo: passageiro errado (Renato). Que a minha pontuação/avaliação está baixa. Eu acredito que está baixa por esse motivo (...) Aqui eles falam que se a gente tiver uma pontuação baixa, a gente pode ser bloqueado.”

Fabio, 27 anos, segundo grau completo, também relata sobre o bloqueio do aplicativo:

“Sim. Porque se você não tiver uma quantidade mínima de avaliação você é bloqueado. Ou eles te bloqueiam, pra você ir lá conversar pra melhorar sua nota, ou eles te bloqueiam e é como se você fosse mandado embora do Uber. Ai não pode voltar mais pro aplicativo. A nota tem que bater uma média de 4.65, no mínimo. Se chegar a 4,7 a Uber já começa a mandar mensagem, e-mail informando como melhorar as notas, tratamento de clientes, etc.

Perguntado sobre se havia recebido treinamento da Uber:

“Quando eu entrei sim, porém hoje em dia não tem mais. Quando eu entrei tinha um treinamento direto lá na sede, a gente fazia uns cursos teóricos no computador, passava pelo psicólogo e tinha um exame psicotécnico. Hoje em dia é só chegar lá e no outro dia já tá rodando.”

Saulo, 25 anos, superior incompleto, mostra toda sua perplexidade:

“Dizem que o Uber e como se fosse (...) você se torna seu próprio patrão, como se fosse um microempreendedor, eles entendem isso como uma área positiva, ne?. (silêncio) Dizem que o Uber e como se fosse (...) você se torna seu próprio patrão, como se fosse um microempreendedor, eles entendem isso como uma área positiva.”

Cláudio, 26 anos, superior incompleto, afirma, por outro lado:

"a UBER é uma empresa que está crescendo, porém deveria dar mais liberdade ao motorista."

Thiago, 32 anos, ensino médio técnico afirmou que nunca tomou advertência, mas conhece pessoas que já. Descreve neste ponto dois casos: o primeiro de uma pessoa que colocou a cliente

para fora, pois a mesma falou que o carro estava fedendo, sendo que o motorista havia lavado o carro no dia anterior e um segundo colega que sofreu advertência porque discutiu com a passageira no carro, depois a mesma fez reclamação dele no Uber e o mesmo tomou advertência. Explicou que a advertência consiste no bloqueio ao uso do aplicativo, seja por horas ou por dias, depende da gravidade da situação.

Jonathan, 42 anos, curso superior incompleto, também há oito meses na Uber, refere-se da mesma forma à Uber:

“Vou ser muito sincero, o Uber não te ouve. É apenas uma inteligência artificial, um aplicativo. Não tem ninguém com que você possa reclamar sobre o que acha errado, não há um contato direto”.

Marco, 51 anos, com pós-graduação em Tecnologia da Informação, que disse fazer 50 horas semanais na Uber, na qual era “parceiro” havia dois meses, respondeu que:

"Apesar de estar conseguindo pagar as contas, o que ganhava em uma hora no antigo emprego recebo em um dia de trabalho na Uber. A tarifa é muito baixa e devido a isso é impossível realizar uma carga horária menor, gerando uma escravização do trabalho e impede que ele reingresse no mercado de trabalho voltado para sua área. Não posso fazer uma carga horária menor de trabalho, pois se fizer uma carga menor não vou conseguir cobrir os gastos, então acaba sendo escravizado pelo trabalho. Uma carga de trabalho tão pesada estava contra meus planos, pois quero voltar pra minha área. Dirijo o Uber para pagar as contas."

Eduardo, 69 anos, aposentado, que afirmou fazer 91 horas semanais, deu interessante depoimento:

"A Uber costuma inventar atrativos para incentivar o motorista a continuar dirigindo. Quando decide pausar para se alimentar ou descansar, por exemplo, aparece um aviso para continuar dirigindo pois estaria "há 10 minutos de ganhar duas horas"; (...) [sobre o preço dinâmico] Quanto mais escura a região estiver no mapa, mais alto o preço. Contudo, frequentemente a região fica mais clara à medida em que o motorista se aproxima, tornando-se uma "brincadeira de gato e rato". Esse mecanismo acaba sendo "tendencioso", pois frequentemente o preço dinâmico encontra-se em endereços que não existem, o cliente acaba cancelando ou o preço cai quando se alcança o local indicado."

Quanto ao futuro da Uber, ele afirmou:

"É uma coisa que veio para ficar", mas espero que a qualidade do serviço não deteriore. O principal foco da Uber é dinheiro, mas ele não sabe como será o futuro para os próprios motoristas, já que o preço é surreal de tão barato."

A concorrência pela baixa tarifa é uma preocupação constante dos motoristas, como afirmou Paulo, 47 anos, superior incompleto, há um mês na Uber:

"Uber é um sistema de primeiro mundo, mas não deveria ter vindo com competência [concorrência] desleal com os taxistas."

Como afirma Saulo, 25 anos, superior incompleto, que estava há duas semanas na Uber:

"Por um lado [a Uber] está servindo pra umas coisas, por outro lado não está servindo. (...) Está servindo pra população em si, pro passageiro pegar uma corrida mais barata. E não está servindo talvez devido a ônibus, van, táxi, está interferindo bastante. Porque é uma coisa errada, querendo ou não é uma coisa errada. (...) Suponhamos que você é um médico. Aí chega um cara que acha que é médico, um farmacêutico ou um enfermeiro. Ah, vou abrir um consultório e vou falar que sou médico, você estudou tantos anos e se formou, você tem um diploma, e seu vizinho acha que é farmacêutico e entende a mesma coisa que você. Interfere em muitas áreas. O produto original e o produto falsificado."

Marcos, 38 anos, ensino médio completo, com dois meses de renda afirmou que:

"A Uber dá mais privilégio para o consumidor que ao motorista. Tá certo, porque o motorista e a Uber são só intermediários para o cliente."

Quanto às bonificações, os motoristas relataram terem recebido incentivos no dia da paralisação dos taxistas, no Carnaval e também para indicar novos motoristas, ou quando se completam as primeiras corridas. A grande maioria não entendia corretamente a política de bonificações. Como afirmou Yuri, 22 anos, superior incompleto, há três meses na Uber:

"O Uber te dá bonificações quando você completa algumas coisas."

Renan, 23 anos, ensino médio completo, que estava há três meses na Uber, afirmou:

"Eles dão uma bonificação quando você chama outro motorista pra trabalhar no Uber. Então eles dão incentivo pra você arrumar concorrência pra você mesmo. É 600 reais que eles pagavam por indicado, e quando seu indicado completa 20 viagens você ganha 600, e o indicado 200. Mas hoje em dia mudou, eles agora estão pagando 700 reais se o indicado fizer 50 viagens e o indicado não ganha mais nada. Então eu penso que não vale a pena, pois os 700 reais que você ganha hoje você perde depois de tanto carro rodando na rua, aumentando a concorrência."

Boa parte das bonificações são relativas ao que a Uber chama de "preço dinâmico", que seria a majoração da tarifa de acordo com aumento da demanda em certos momentos ou locais. Boa parte dos motoristas relatou que tentaram se deslocar para locais onde estava marcado com preço dinâmico. Alguns relataram como Vinícius, 30 anos, superior completo em Comunicação, há 8 meses na Uber:

"Várias vezes me desloquei atrás do local onde constava preço dinâmico e quando chegava não havia mais."

Quanto às punições e penalidades, os motoristas relataram que o não atendimento de chamadas por três vezes consecutivas acarreta a suspensão na utilização do aplicativo por algum tempo.

O motorista Rafael informou que:

"Se você tem um nível muito grande de rejeição de corridas, eles te mandam um email ou te bloqueiam e te chamam pra ir lá [na sede da Uber]."

Diego, 32 anos, superior completo em educação física, afirmou que:

"os motoristas vêm recebendo comunicados dizendo para o motorista não recusar Uber pool, sob pena de ser descredenciado."

O motorista Evanylson, já citado, disse que:

"Tem um número 'x' de recusas. Se recusar muita corrida, você recebe uma mensagem. Se continuar recusando muito, eles te bloqueiam e você tem que ir lá na Uber."

"Christian, 44 anos, com doutorado, que estava há um mês na Uber, pontuou que:

"Diariamente o Uber manda mensagens, quando o motorista deixa de trabalhar, o Uber manda mensagem falando que a pessoa não está trabalhando e o que ela está perdendo com isso."

O "parceiro" Bruno, 32 anos, ensino médio técnico em segurança do trabalho, há um mês na Uber, disse:

"que se recusar [corrida] sofrerá advertência, por SMS, e-mail... Me sinto pressionado pelas notas dos clientes, os clientes são muitos exigentes, no geral... Eles dão nota sem deixar comentário (justificar). Em certa ocasião recebe uma nota baixa porque meu Waze não bateu com o da cliente. Os motoristas com média abaixo de 4.75, você sofre uma primeira advertência... Persistindo a média abaixo do desejado, você é convidado a assistir a uma palestra nas dependências da empresa."

Renan, também já citado acima, afirmou que:

"na verdade você ganha advertência se recusar muitas corridas. Se aparecer aqui uma viagem e você não aceitar 3 vezes, você fica 10 minutos impedido de receber corrida."

Flávio, também já citado, corrobora o depoimento de Renan:

"Motoristas vêm recebendo comunicados dizendo para o motorista não recusar *Uberpool*, sob pena de ser descredenciado."

Marcelo, 43 anos, segundo grau completo, ao ser perguntado sobre se a Uber concede alguma assistência ao motorista:

"Só assistência de informações de trabalho, como se portar, aonde que vai ter eventos, ex.: shows na Barra e em Copacabana eles avisam pra gente, onde a gente pode trabalhar para pegar mais passageiros. E temos descontos em concessionários, academias e restaurantes."

Perguntado se se sentia pressionado pelas notas dadas pelos clientes, afirmou:

"Bastante! O padrão da nota é muito alto, se você fizer 20 viagens e a pessoas te derem só 4 estrelas já abaixa muito a média, e a média baixa você pode ser expulso."

Mario, 50 anos, ensino fundamental incompleto, perguntado sobre as exigências da Uber, respondeu:

“Todas as exigências possíveis, carro sempre limpo e cheiroso, com mimos aos clientes, bem vestidos de calça jeans e blusa polo e educação e atenção total ao cliente.”

Flavio, 45 anos, segundo grau completo, afirmou ir sempre à sede da Uber:

"[Já fui] várias vezes. Na primeira para assistir a uma palestra e na segunda para realizar os testes exigidos (inclusive psicológico) e participar de um curso de boas maneiras. Em outras três ocasiões, foi ao local para reclamar pelo não recebimento do benefício de indicações de motoristas."

Thiago, 32 anos, superior incompleto, afirmou que:

"É possível atender clientes fora do aplicativo, mas seria algo “pirata”, irregular."

Robson, 47 anos, segundo grau completo:

“Se eu pedir uma ajuda ao Uber, eu não tenho. Passei por uma situação em que eu precisei do Uber. (...) Fui deixar um passageiro no aeroporto e vi o guarda-municipal me multando. Ele disse que a ordem era multar todos os carros pretos. O prefeito mandou multar Uber quando for pro Santos Dumont. (...) Liguei pra polícia e me identifiquei [como oficial]. Quando a polícia chegou, ele disse que tava só brincando. (...) Tinha anotado mais de 50 placas. Peguei o papel, rasguei e fui embora. Passou um mês e a multa chegou. Passei pro Uber essa situação, mas nada: 'tente prestar atenção no trânsito pra você não ser multado, pois multa é advertência e você poderá ser punido'. Esse Uber tá de parabéns."

Flávio, 45 anos, segundo grau completo, disse que já recebeu advertência por ter errado o caminho no Carnaval ao buscar o passageiro, mas na verdade teve que desviar em razão de blocos. Outra vez precisou cancelar uma corrida por ter furado um pneu, ocasião em que acabou recebendo uma advertência. As advertências decorrem de reclamações dos passageiros à Uber, que as repassa para os motoristas de tal forma. O passageiro nunca "chama a atenção" do motorista diretamente. O recebimento de advertências é muito comum de forma geral, visto que não é possível agradar a todos no tratamento ao público, ele afirmou.

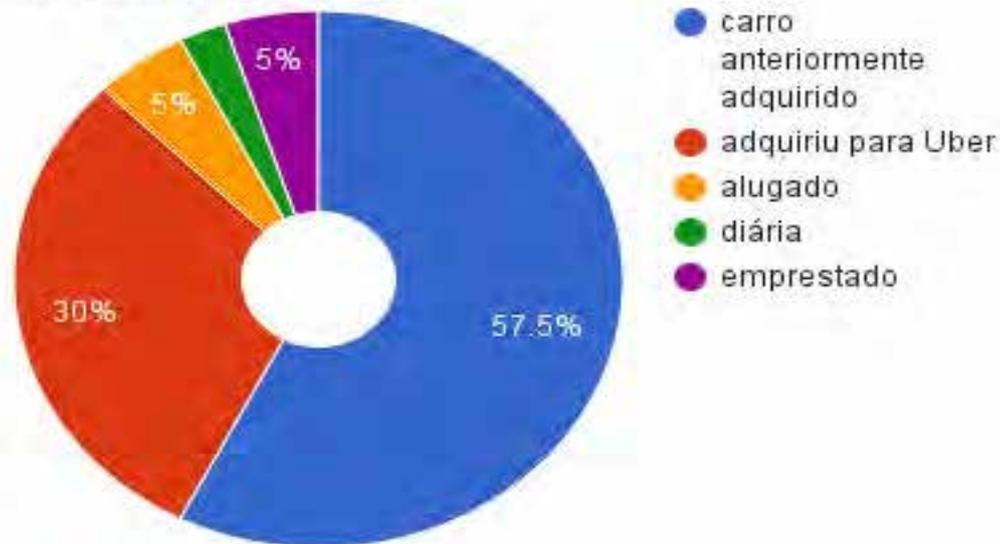
Eduardo, 69 anos, superior completo, afirmou:

"A Uber vendia um produto antes: carro limpo, motoristas educados, etc. Contudo, como estão admitindo cerca de 200 motoristas por dia, as exigências têm sido relaxadas. Um exemplo é a menor fiscalização de veículos, como o caso do motorista que utilizava um carro da Oi para atuar na Uber. Algumas exigências básicas quanto ao próprio motorista ainda são mantidas, como a ausência de antecedentes criminais.

Está quase virando uma "publicidade enganosa".

A maior parte dos motoristas da Uber entrevistados utilizava carro próprio, anteriormente adquirido, para realizar seu trabalho (23). 30% (12) compraram automóvel justamente para ser motorista na Uber. 58,5% desses que adquiriram carro o fizeram por meio de financiamento. 5% (2) alugavam o carro; o mesmo número utilizava automóvel emprestado. Interessantemente, um dos motoristas pagava diária de alguém que tinha frota de carros.

Forma de aquisição do automóvel



3. O

controle por programação - a nova forma de organização empresarial da governança pelos números

O ser humano sempre teve o sonho da harmonia pelo cálculo, desde a antiguidade. Até os artistas sonharam com fórmulas matemáticas que decifriariam o belo, o perfeito, vide a regra de ouro ou proporção áurea de Leonardo Da Vinci.⁷⁶ Governados pela ciência, os homens alcançariam a melhor forma de se organizar. Esse sonho levou o mundo a se organizar desde o fim da idade média até a era industrial sob o modelo físico-mecânico do relógio.⁷⁷ Esse modelo é destituído em prol da ideia do homem programável trazido pela cibernética e a revolução informacional.⁷⁸ O modelo deixa de ser o jogo de forças e engrenagens do relógio e passa a ser o computador e o tratamento digital dos sinais. Passa-se então do governo, próprio do modelo do relógio ou da máquina, para o modelo cibernético do computador.⁷⁹

O governo era ligado a ideias como povo, território, lei, liberdade, moral, justiça, julgamento, regra, regulamentação... Já a governança substituiu essas ideias, respectivamente, por sociedade civil, espaço, programa, flexibilidade, eficácia, avaliação, objetivo, regulação...⁸⁰

A organização do trabalho, atualmente, não é mais concebida como um jogo de pesos e de forças na qual o trabalhador seria uma engrenagem – na imagem de Charles Chaplin em *Tempos Modernos* -, mas como um sistema programável no qual os trabalhadores são unidades capazes de reagir aos sinais que eles recebem em função da programação realizada – nos moldes previstos por George Orwell em *1984*⁸¹ e pela distópica série do Netflix *Black Mirror*.⁸²

No âmbito do antigo modelo, o Direito permitiu a ficção do direito de propriedade do homem sobre si mesmo e a alienação da mercadoria fictícia “força de trabalho”, com a neutralização das faculdades mentais do trabalhador pela “organização científica do trabalho”. O contrato de trabalho deu a forma jurídica à dissociação do sujeito pensante, reduzido à figura do contratante, e de um trabalho desubjetivado, reduzido a uma quantidade de tempo subordinado. O contrato de trabalho – e o direito do trabalho -, por garantirem o mínimo de segurança física e econômica necessária à manutenção de sua capacidade de trabalho no tempo longo da vida humana, possibilitaram a instituição do mercado de trabalho e tornaram caducas as figuras da escravidão e da corporação de ofício.⁸³

O modelo organizacional da cibernética – e, portanto, da governança -, bagunça essa montagem jurídica, pois trata o ser humano como uma máquina inteligente. O trabalho não se apresenta mais como uma coisa, mas sim como uma fonte de energia do homem, energia que é sua

76 https://pt.wikipedia.org/wiki/Propor%C3%A7%C3%A3o_%C3%A1urea, acesso em 21/12/2016.

77SUPIOT, Alain. *La gouvernance par les nombres*. Paris: Fayard, 2015, p. 38-42.

78Ob. Cit., p. 41.

79Ob. Cit., p. 43.

80Ob. Cit., p. 48.

81ORWELL, George. *1984*. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

82 Vide episódio “Fifteen Million Merits”.

83SUPIOT, Alain. Ob. Cit., p. 254-255.

propriedade, e que se pode ser por ele alugada. Um novo tipo de sujeito surge: o “sujeito objetivo”, movido pelo cálculo, capaz de se adaptar em tempo real às variações do ambiente para atingir os objetivos que lhe são assinalados.⁸⁴ Nesse contexto apresenta-se o “trabalhador flexível”. Desenhasse, assim, um novo tipo de liame de direito que, à diferença do contrato, não tem por objeto uma quantidade de trabalho, mas *a própria pessoa do trabalhador*.⁸⁵

Enquanto o *taylorismo/fordismo* centrava-se na **subordinação** do trabalhador a uma racionalidade que lhe restava exterior, agora o foco está na sua **programação**, pela apresentação de metas, regras e medida dos resultados do trabalho por meio de indicadores estatísticos. É importante, no entanto, que o sujeito se aproprie desta avaliação para reagir positivamente à lacuna que ela revela entre sua performance e seus objetivos.⁸⁶

Segundo Supiot, sob o regime fordista, o contrato de trabalho, de uma forma geral, apresenta-se como uma troca quantificada: em contrapartida a uma quantidade de horas de trabalho, o trabalhador recebe uma parcela de dinheiro. Isso somente foi possível pela legitimação dada pelo direito do trabalho, que colocou a subordinação jurídica no ponto central: o trabalhador abdica de toda liberdade durante o tempo que vendeu ao empregador, estando pronto a obedecer às ordens do contratante.⁸⁷

Neste ponto há de se fazer um parêntese para explicar que essa é a forma mais usual de formatação do trabalho, não sendo jamais questionada a condição de empregado daquele que se coloca à disposição de um contratante para realizar trabalho, sendo-lhe quantificado o seu salário pela sua produção, e não pelo tempo à disposição do empregador, como é comum e ordinário no comércio (comissões) e mesmo na indústria (confeção, por exemplo).

O ponto em comum, então, seria a colocação de tempo – determinado ou não - à disposição do empregador com a definição pelo contratante dos métodos de trabalho e aquisição por este do resultado final.

No novo regime, a organização do trabalho – e conseqüentemente o seu controle – apresenta-se de forma diferente: é a programação por comandos. Restitui-se ao trabalhador certa esfera de autonomia na realização da prestação.⁸⁸

Esta é a direção por objetivos. A partir da programação, da estipulação de regras e comandos preordenados e mutáveis pelo seu programador, ao trabalhador é incumbida a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos para realizar os objetivos assinalados pelo

84Ob. Cit, p. 255.

85Ob. Cit., p. 256.

86Ob. Cit., p. 257.

87Ob. Cit, p. 351-352.

88Ob. Cit, p. 354.

programa.⁸⁹ Os trabalhadores, nesse novo modelo, devem estar mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhe são consignados.

Aqui deve-se explicar o conceito tido como de maior importância no mundo atual: o **algoritmo**. Segundo Yuval Harari:

“Um algoritmo é um conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e na tomada de decisões. Não se trata de um cálculo específico, mas do método empregado quando se fazem cálculos.”⁹⁰

Yuval explica de forma bastante simples o que seria um algoritmo. O autor afirma que ele se apresenta também em uma receita culinária. O passo-a-passo da receita de uma sopa (separar os legumes e carne, colocar a água, deixar no fogo etc) é a programação do algoritmo. Pode-se alterar alguns ingredientes da receita da sopa, o que modifica ligeiramente o resultado, porém o algoritmo, ou seja, o método do fazer permanece o mesmo, bem como seu resultado: uma sopa.⁹¹

Mais à frente, Harari mostra o funcionamento de um hospital moderno: o paciente chega, alguém da recepção apresenta-lhe um formulário-padrão e faz algumas perguntas, que são encaminhadas então a uma enfermeira, que por sua vez observa o protocolo do hospital para a decisão da realização de exames iniciais, como tirar a pressão. O médico de plantão examina os resultados e segue um protocolo para onde encaminhará o paciente. Ali ele fará novos exames mais minuciosos e ao final o paciente retorna ao médico que, a partir de bases conhecidas prescreverá medicamentos ou novos exames. Apresenta-se assim então uma estrutura empresarial algorítmica, que inclusive permite “que não seja realmente importante quem serão os profissionais em serviço. O tipo de personalidade deles, suas opiniões políticas e seu humor ocasional são irrelevantes. Enquanto seguirem regulamentos e protocolos, eles terão uma boa probabilidade de curar você.”⁹² E a empresa terá uma ótima probabilidade de cumprir o seu objeto de negócios.

Hoje virtualmente toda empresa funciona nesse modelo: os bancos estão deixando de ocupar cargos gerenciais, que estão todos transformados em algoritmos. Mesmo os gerentes intermediários têm sido substituídos por trabalhadores de telemarketing menos qualificados, que somente transmitem aos clientes as informações repassadas pelo sistema. Se a resposta não está no sistema, geralmente não há como ser resolvida a questão, pois é o algoritmo que está no controle, não os trabalhadores. Companhias aéreas, empresas de telecomunicação, assistência técnica de

89Ob. Cit., p. 355.

90HARARI, Yuval Noah. *Homo Deus. Uma breve história do amanhã*. São Paulo: Companhia das Letras, 2016, p. 91.

91Ob. Cit., p. 92.

92Ob. Cit., p. 168.

produtos, todas de uma forma ou de outra estão aplicando elementos dessa nova forma de organizar o trabalho.

Neste ponto encontramos uma contradição própria do novo modelo: ao mesmo tempo em que acena para a entrega de parcela de autonomia ao trabalhador, essa liberdade é impedida pela programação, pela só e mera existência do algoritmo.

Supiot nos traz interessante caso julgado pela *Cour de cassation* francesa que demonstra como isso se dá na gestão por programação. Pela participação em um *reality show* televisivo que se chamava “Île de la tentation”, no qual casais passavam doze dias em uma ilha participando de atividades recreativas com pessoas solteiras, passando por testes de “fidelidade”, cada pessoa recebeu 1500 euros. A questão chegou à Justiça francesa porque vários participantes demandaram à Justiça o reconhecimento de vínculo empregatício com a produtora do programa. A Corte de Cassação por fim reconheceu a condição de empregados, porque estes “deveriam seguir as regras do programa definidas unilateralmente pelo produtor, que eles [os trabalhadores] eram orientados a partir da análise de sua conduta, (...) e estipulava-se que toda infração às obrigações contratuais poderia ser sancionada com a sua dispensa”. A corte considerou que “a prestação dos participantes à emissão televisiva tinha por finalidade a produção de um bem com valor econômico.”⁹³ Conforme Supiot, a grande novidade do julgado foi o reconhecimento das mutações (ou deslocamento de sentido) que a direção por objetivos imprimem à subordinação, truncando-se a ficção do trabalho-mercadoria pela noção de **liberdade programada**. Assim, a autonomia concedida é uma **“autonomia na subordinação**. Os trabalhadores não devem seguir mais ordens, mas sim a “regras do programa”. Uma vez programados, na prática os trabalhadores não agem livremente, mas exprimem “reações esperadas”.⁹⁴ O algoritmo, cujos ingredientes podem ser modificados a cada momento pela sua reprogramação (“inputs”), garante que os resultados finais esperados (“outputs”) sejam alcançados, sem necessidade de dar ordens diretas àqueles que realizam o trabalho.

Há, segundo Supiot, a ruptura do compromisso fordista pelos defensores do ultraliberalismo, que pregam a concorrência entre todos os trabalhadores, seja em nível de ramo de atuação, seja em âmbito nacional ou internacional. A subordinação dos dirigidos aos dirigentes cede à ideia do controle por **“stick”** (porrete) e **“carrots”** (premiação). Aqueles que seguem a programação recebem premiações, na forma de bonificações e prêmios; aqueles que não se adaptarem aos comandos e objetivos, são cortados ou punidos.⁹⁵ Próprio da nova organização do trabalho, e do ultraliberalismo, em que os trabalhos devem ser permanentemente inseguros – e a insegurança deve estar inculcada na mente das pessoas - para que o controle possa ser realizado da forma mais eficiente, e os objetivos melhor alcançados.

93SUPIOT, Alain. Ob. Cit, p. 353-354.

94Ob. Cit., p. 354.

95 Ob. Cit., p. 339.

A ideia é da **mobilização total**: os trabalhadores devem estar disponíveis a todo momento. Essa mobilização, diferentemente do fordismo-taylorismo, visa dominar não o corpo dos trabalhadores, mas seus espíritos, cedendo a obediência mecânica em prol da busca pelos trabalhadores do atingimento dos objetivos traçados pela empresa, a partir da esfera de autonomia concedida, que implica que o trabalhador seja sempre transparente aos olhos do empregador, que a todo momento tem o poder de mensurar e avaliar seu funcionamento.⁹⁶

Aqui está, então, outro ponto central na organização por comandos ou programação que é a **avaliação da realização dos objetivos**, corolária da autonomia concedida aos trabalhadores, estando onipresente nos dispositivos de governança pelos números. São assim criados diversos métodos e técnicas de avaliação dos trabalhadores, tanto em relação à quantificação dos objetivos, mas também são construídos dispositivos de análise qualitativa do trabalho realizado.⁹⁷

A relação entre trabalhador e empresa passa por uma nova nomenclatura: é uma **relação de aliança**, em uma **refeudalização das relações**. O liame da aliança implica em um engajamento ainda maior da pessoa do trabalhador, pois ao invés de se fixar em obedecer mecanicamente a ordens dadas em tempo e lugar anteriormente fixados, devem os trabalhadores se mobilizar totalmente para a realização dos objetos que lhe são consignados e se submeter aos processos de avaliação de sua performance.⁹⁸

Também é essencial na direção por objetivos o crescimento da influência da empresa na vida pessoal do trabalhador. É próprio do trabalho assalariado a reificação da pessoa que é ao mesmo tempo objeto e sujeito do contrato de trabalho, sendo que, de maneira recíproca, é reconhecida sua condição de pessoa. A desestabilização dos quadros espaços-temporais de execução do trabalho e a autonomia programada conduzem não a uma redução, mas um aumento do engajamento da pessoa do trabalhador.⁹⁹

Assim, o controle por programação ou comandos (ou por algoritmo) é a faceta moderna da organização do trabalho. Passa-se da ficção do trabalhador-mercadoria para a ficção do trabalhador-livre, em aliança neofeudal com a empresa.

Altera-se a formatação, mas resta a natureza: a) de um lado as pessoas, travestidas em realidades intersubjetivas¹⁰⁰ denominadas empresas, que detêm capital para investir na produção e serviços e b) do outro lado os demais indivíduos que têm somente o trabalho a ser utilizado e

96Ob. Cit., p. 412.

97Ob. Cit., p. 366.

98Ob. Cit., p. 391.

99Ob. Cit., p. 367.

100Cf. HARARI, Yuval. Ob. Cit. Segundo Harari, os seres humanos conhecem três tipos de realidade: a realidade objetiva, aquela que existe no mundo; a realidade subjetiva, que existe a partir da construção subjetiva de cada indivíduo, composto de suas crenças; e a realidade intersubjetivas, própria dos humanos, que é de criar seres fictícios cuja crença em sua existência se constrói em todo um grupamento de homens, por exemplo, religiões, nações, estados, empresas, dinheiro etc.

apropriado por essas realidades intersubjetivas para a realização de sua atividade econômica. A exploração dos segundos pelos primeiros continua a mesma.

4. O controle por programação ou algoritmo e a relação Uber-Motoristas

Conforme se pôde constatar pelas entrevistas realizadas, a forma organizacional da Uber se encaixa perfeitamente na organização do trabalho por comandos (ou por objetivos, algoritmo ou por programação).

A estrutura da relação entre Uber e motoristas é na forma de aliança neofeudal, na qual chama os trabalhadores de “parceiros”. Por ela, concede-se certa liberdade aos trabalhadores “você decide a hora e quanto vai trabalhar”, que é imediatamente negada pelo dever de aliança e de cumprimento dos objetivos traçados na programação, que é realizada de forma unilateral pela Uber.

O algoritmo da Uber comanda todos os trabalhadores: distribuiu-os segundo a demanda (preço dinâmico) e impõe o preço do produto.

A precificação é importante por dois aspectos: o primeiro é o controle do mercado, impondo preços extremamente baixos para desmonte da concorrência.¹⁰¹ O segundo, que importa mais para o presente trabalho, é o controle do tempo de trabalho pelo preço – baixo - da tarifa. De fato, ao transformar o trabalhador em empreendedor em regime de aliança neofeudal, desfaz-se a proteção trabalhista em relação ao limite de horas de trabalho. Assim, com uma tarifa – e obviamente uma remuneração - baixa, mais horas de trabalho são de fato necessárias para a sobrevivência do motorista parceiro. Como é essencial à empresa para sua “confiabilidade”¹⁰² que haja a maior disponibilidade de carros a todo momento para seus clientes. Se com poucas horas à disposição o “parceiro” já conseguisse reunir remuneração suficiente para seu sustento, ele poderia fazê-lo. Com baixa remuneração por hora trabalhada consegue-se, sem qualquer ordem direta, manter o motorista à disposição por muitas horas ao dia. Isso é demonstrado pelos depoimentos: os motoristas relatam que para atingir seus objetivos financeiros ultrapassam – e às vezes em muitas

101 Alguns economistas, dada a aparente contradição da Uber ser a empresa privada mais valiosa do mundo, com capital de 69 bilhões de dólares, com perdas de 2 bilhões de dólares ao ano, mas que mantém ano após ano margens de lucro negativas de 140%, ou seja, os passageiros do Uber somente estão pagando cerca de 40% dos custos da viagem, sendo o resto predatoriamente subsidiado pelos investimentos, sugerem que a real intenção seria o alcance do monopólio pela eliminação da concorrência. Cf. <http://www.nakedcapitalism.com/2016/11/can-uber-ever-deliver-part-one-understanding-ubers-bleak-operating-economics.html>, acesso em 20/12/2016.

102 A missão da empresa seria: “Ridesharing with Uber: a safe, reliable and affordable transport option”, ou seja, “caronas com Uber: uma opção de transporte segura, confiável e barata.” Cf. <https://newsroom.uber.com/australia/ridesharing-with-uber-a-safe-reliable-and-affordable-transport-option/>, acesso em 20/12/2016.

horas – a jornada regular de um trabalhador empregado. O fato de no último ano a tarifa ter baixado por três vezes demonstra o aumento cada vez maior de poder e controle pela empresa.

Assim a precificação, como forma de organização do trabalho por comandos, dirige o trabalho sem que os trabalhadores, na maior parte das vezes, percebam.

Porém o algoritmo do Uber também realiza o controle pela entrega de premiações. De fato, em momentos em que normalmente os trabalhadores iriam preferir ficar em casa, como dias festivos, a Uber concede incentivos financeiros – chamadas premiações - aos seus “parceiros” para que se mantenham ativos. A tática de garantia de preço mínimo por hora também é utilizada para manter os trabalhadores ativos. Da mesma forma, conforme a necessidade, a Uber concede incentivos para que trabalhadores peguem clientes de determinados lugares, deslocando os motoristas para aqueles locais. Além disso, há o já referido preço dinâmico, pela visualização no mapa na cor vermelha dos locais em que há menor número de motoristas e maior demanda de passageiros. Essa é a faceta do controle pelas cenouras (“carrots”).

O outro ponto de controle essencial para o negócio da Uber funcionar – e seu negócio é o de transporte¹⁰³ - são as avaliações em forma de notas dadas pelos usuários, que são a faceta do porrete (“stick”) na organização uberiana. Essa moderna técnica, que inclusive deixa a ficção científica¹⁰⁴ como forma de controle social para assustadoramente invadir a vida real como cerceamento de liberdade¹⁰⁵ é realizada para o controle dos trabalhadores. Deixando no passado a forma idealizada por Bentham para o panóptico, o controle agora, ao invés de ser centralizado por um vigia em uma torre com visão periférica, está agora multiplicado e disperso em várias instituições de controle, vários vigias, como já previa Foucault¹⁰⁶. De fato, os controladores agora são os milhões de clientes da Uber, que pelas avaliações e comentários realizam a verificação do cumprimento da programação por parte dos motoristas¹⁰⁷. Conforme os depoimentos, a nota, pelo

103 É subestimar a inteligência de qualquer pessoa a Uber negar o fato de que seu objeto de negócio que é o transporte. Ora, se não é uma empresa de transporte, e sim meramente uma plataforma que une motoristas e passageiros, qual a razão de estar investindo seriamente no transporte de automóveis sem motoristas? Cf. <https://www.bloomberg.com/news/features/2016-08-18/uber-s-first-self-driving-fleet-arrives-in-pittsburgh-this-month-is06r7on>, acesso em 20/12/2016. Chega a ser ultrajante a afirmação.

104 Como no episódio “Nosedive” ou “Queda livre”, da série Black Mirror, da Netflix, em que o controle das práticas sociais são realizadas por todos, em um sistema de controle mútuo realizado pelos próprios co-cidadãos .

105 A China está organizando um grande sistema de controle do comportamento de suas habitantes, chamado de “crédito social”, baseado em ranqueamento por notas a partir de comportamento social e hábitos de compras. Cf, <http://www.bbc.com/news/world-asia-china-34592186> e <http://www.wsj.com/articles/chinas-new-tool-for-social-control-a-credit-rating-for-everything-1480351590>, acesso em 20/12/2016.

106 FOUCAULT, Michel. *Surveiller et punir. Naissance de la prison*. Paris: Gallimard, 1987, p. 213-214.

107 Conforme Foucault: “O sonho de Bentham, o *Panopticon*, onde um único indivíduo poderia vigiar todo mundo é, no fundo, creio, sonho, ou melhor, um dos sonhos da burguesia (poque ela

poder de retirar o motorista do sistema da Uber, exerce irresistível poder que sobre a forma de prestação dos serviços. O fornecimento de água aos passageiros e o jeito de se vestir ou portar não são obrigatórios, mas são inescapáveis para a obtenção da nota de corte. Assim, da mesma forma que não é obrigatório – mas é inescapável - o trabalho por período integral (ou até em jornadas estafantes), não há como fugir do padrão do serviço imposto pela própria empresa.

A nota – ou avaliação - assume nítido cariz de controle quando se verifica que ela tem como destinatária a Uber, e não os clientes. Não há possibilidade de se escolher um motorista pela sua nota. O algoritmo da Uber seleciona e encaminha, sem possibilidade de escolha, o motorista que mais perto estiver do cliente. Aqui a Uber se afasta de outras plataformas como Mercado Livre, Ebay e até Airbnb: nos aplicativos dessas empresas tanto o cliente quanto os vendedores escolhem-se mutuamente, servindo a classificação por nota de critério para suas escolhas. Na Uber, tanto cliente quanto motorista são automaticamente interligados. A nota somente existe para controle de qualidade do serviço prestado, ou seja, em português claro: controle da Uber sobre o trabalho do seu motorista. E não teria como ser de outra forma, pois a empresa deseja a confiabilidade do seu negócio. Por isso dá tanta atenção aos seus clientes, como notaram os motoristas.

Desta forma, a ambiguidade sentida e relatada pelos motoristas da Uber é desvendada: eles compram a ideia da liberdade de trabalho, da vida sem patrão. É inculcada em seus espíritos a noção de que são “parceiros”, trabalhadores independentes, empreendedores, que devem buscar que seus negócios floresçam. Essa promessa é sedutora: ninguém gosta de ser empregado, subordinado a alguém. Por outro lado, eles verificam na prática a impossibilidade de qualquer emancipação tendo em vista a organização do trabalho por comandos ou programação: a tarifa é imposta pela Uber, e de uma quantia tão baixa que os fazem trabalhar extensas jornadas sem qualquer retorno substantivo. A forma de trabalho é vigiada constantemente pela avaliação dos próprios clientes. Os clientes não podem ser fidelizados pelos motoristas, somente sendo ligados, aleatoriamente, por meio da plataforma; os clientes, assim, são da Uber, e não dos motoristas; a baixa remuneração leva os “parceiros” a trabalharem, em busca dos incentivos, em dias, lugares e horários que normalmente não estariam dispostos a dirigir.

Como todo ideal-tipo, no sentido weberiano, a organização do trabalho por programação pode não ser encontrada plenamente na prática, sendo mesclada nas empresas com a forma anterior de organização do trabalho. De fato, pelos depoimentos vimos que a Uber suspende os trabalhadores que recusarem corridas e que não se comportarem conforme suas regras, sendo que ao final, segundo seu próprio juízo, dispensam os trabalhadores, sob a forma de descadastramento do

sonhou muito. Ela não o realizou, talvez, sob a forma arquitetônica que Bentham propunha, mas é necessário recordar o que Bentham dizia, a propósito do *Panopticon*: é uma forma de arquitetura, mas sobretudo é uma forma de governo, uma menira, para o espírito, de exercer o poder sobre o espírito.” FOUCAULT, Michel. *Dits et écrits II*. Paris: Gallimard, 1994, p. 437.

aplicativo. A Uber realiza exames psicotécnicos admissionais, convoca trabalhadores para explicarem suas faltas e dá orientações sobre o trabalho. Ou seja, se é certo que a Uber é uma empresa da nova organização do trabalho por programação, ela pode, se entender necessário, realiza reformas de controle do modelo antigo fordista de controle da mão de obra.

Assim, todos os elementos da nova organização por objetivos, programação ou algoritmo estão presentes: aliança neofeudal, com concessão de aparente liberdade (autonomia na subordinação), sendo o controle realizado por meio de prêmios e punições e panóptico alargado pela avaliação dos objetivos pelos clientes da empresa.

5. O Direito do Trabalho e a nova forma de controle

O Direito do Trabalho é instrumento pelo qual há a civilização – no sentido de afastamento da barbárie - das relações sociais de trabalho, em proteção à ampla possibilidade de exploração do trabalho a partir da revolução industrial. É uma técnica de civilização da técnica.¹⁰⁸

A regulação do trabalho se dá com o objetivo precípua de regulação da concorrência em patamares mínimos de garantia da dignidade da pessoa humana.

Essa regulação da concorrência se dá em três níveis: entre nações, entre empresas e entre trabalhadores.

A regulação da concorrência entre nações é realizada pela tentativa, desde 1919, da Organização Internacional do Trabalho em incluir patamares mínimos de direitos no trabalho para que um país não realize competição desleal em face de outro, impedindo a imposição de padrões razoáveis de vida e trabalho. Como afirma a Constituição da Organização Internacional do Trabalho, “a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios”, o que ameaça a paz mundial.¹⁰⁹

Da mesma forma, as empresas concorrentes em determinado mercado devem competir com as mesmas obrigações em relação aos seus empregadores. Caso não haja a imposição de patamar obrigatório mínimo, nenhuma empresa poderá entregá-lo a seus trabalhadores, pois estará em desvantagem competitiva. Assim, vem o direito do trabalho em cada Estado regular o mercado de trabalho, para a imposição do patamar civilizatório.

108 SUPIOT, Alain. *Homo Juridicus. Essai sur la fonction anthropologique du droit*. Paris: Seuil, 2005.

109 Constituição da Organização Internacional do Trabalho. Cf. http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf, acesso em 20/12/2016.

O terceiro nível, pouco comentado, é o da garantia da concorrência leal entre os trabalhadores. Essa função do direito do trabalho impede que os trabalhadores concorram entre si impondo níveis cada vez mais baixos de condições de trabalho. Por isso a imperatividade de direito do trabalho: o dia que o direito do trabalho for disponível – e, por conseguinte, a condição de empregado – será o fim do direito do trabalho, pois a competição entre os trabalhadores levará a terra todos os direitos.

Dito isso, verificamos que o direito do trabalho como técnica de civilização da técnica deve se adaptar ao estado da arte desta última. Isto é, caso a faceta da organização da força de trabalho se modifique, deve o direito do trabalho se amoldar à nova forma em que se apresenta.

O direito do trabalho brasileiro tem instrumental para lidar com a nova técnica de exploração do trabalho. De fato, tanto no art. 2o. e 3o. da Consolidação das Leis do Trabalho, não há a referência a estar “sob ordens”, ou subordinação no sentido clássico da palavra. Os elementos encontrados na lei são “direção” do trabalho e “dependência”, que são facilmente encontráveis no modelo de organização do trabalho por programação.

A alteração recente do parágrafo único do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, veio expressamente prever a inclusão da organização do trabalho por programação como forma de caracterização do vínculo empregatício:

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.

A atuação do direito do trabalho perante esse novo tipo de trabalho é imprescindível, pois, como aconteceu na superação do fordismo pelo toyotismo, a tendência agora é cada vez mais as empresas incorporem elementos desse novo tipo de organização do trabalho, justamente pelo seu potencial – e objetivo – de fuga à proteção trabalhista. O direito do trabalho só resistirá se entender que essa nova forma de organização do trabalho é a que prevalecerá em pouco tempo.

Conforme a Recomendação n.º 198 da OIT:

9. Os Membros devem formular e aplicar uma política nacional para rever em intervalos apropriados e, caso necessário, clarificando e adotando o alcance de regulamentos e leis relevantes, no sentido de garantir proteção efetiva aos trabalhadores que executam seus trabalhos no contexto de uma relação de trabalho.

10. A natureza e a extensão da proteção dada aos trabalhadores em uma relação de trabalho deve ser definida por práticas ou leis nacionais, ou ambas, tendo em conta padrões de trabalho internacional relevantes. Tais leis ou práticas, incluindo àqueles elementos pertencentes ao alcance, cobertura e responsabilidade à implementação, devem estar claros e adequados para assegurar proteção efetiva aos trabalhadores em uma relação de trabalho. (...)

27) (...) combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro status legal dele ou dela como um empregado, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção;

Não pode haver forma alternativa de exploração do trabalho fora do alcance do direito do trabalho, pelo simples fato de que se essa suposta forma opcional for mais eficiente e barata para o empregador, ele a tornará obrigatória para seus trabalhadores.

Da mesma forma, se um trabalhador puder realizar a atividade de transporte de passageiros, seja por meio de aplicativo, seja individualmente, sem as mesmas restrições legais dos taxistas, por exemplo, estará em vantagem competitiva não justificada, não cumprindo o direito do trabalho sua função de regulador da concorrência em patamares mínimos de dignidade da pessoa humana.

Assim, as novas formas de organização do trabalho pretendem – como todas as ideias forjadas do neoliberalismo-,¹¹⁰ em síntese, a retirada do direito do trabalho – e todos os entraves que ele coloca à livre exploração – com o fim de realizar a concorrência sistêmica de todos os trabalhadores contra todos, inculcando em suas cabeças um “empreendedorismo” e uma “liberdade” que só existem no discurso, mas que vão orientar suas condutas, escolhas e práticas.

A concorrência entre trabalhadores – agora levados de volta à condição de formalmente livres, como acontecia no século XIX – tem como efeito principal a redução do preço daquilo que não é mais considerado uma mercadoria, mas sim a fonte de energia que gera o negócio que o trabalhador-empendedor realiza. Livre das amarras do direito do trabalho, os trabalhadores estarão prontos para a luta de todos contra todos em uma corrida que o chão é o limite.¹¹¹ O resultado, no

110 DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo. Ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo, 2016.

111 Segundo o Barão de Itará, “poço não tem fundo”.

caso da Uber, pode-se ver já nas revoltas que começam a ocorrer em todo o mundo com os próprios motoristas da empresa.¹¹²

Conclusão

O dicionário Oxford anunciou que a expressão “post-truth” (pós-verdade) como palavra do ano de 2016 na língua inglesa. Segundo sua própria definição, seria o “adjetivo relacionado ou que denota circunstâncias nas quais os fatos objetivos são menos influentes para moldar a opinião pública do que apelos a emoções e crença pessoais.”¹¹³

A Uber, além de ser modelo da nova organização do trabalho por programação, também é uma empresa da “pós-verdade”. Apresenta-se como uma plataforma de tecnologia, apesar de todos os fatos demonstrarem que é uma empresa de transportes. Diz que faz parte da economia do compartilhamento, mas é uma empresa privada com objetivo de lucro e aporte intenso de capital, não preenchendo nenhum dos ideais dessa nova forma de economia: utilização da tecnologia para trabalhar comunitariamente recursos subutilizados, com empoderamento, colaboração, abertura e humanidade, que definitivamente não são encontrados no caso Uber.¹¹⁴ Afirma não concorrer com táxis, mas o seu nome quando fundada era UberCab (super táxi)¹¹⁵ e somente quem não vive neste mundo pode imaginar que não há concorrência com o serviço de transporte individual regulado pelos municípios. Não importam os fatos, desde que se creia no discurso que é algo moderno e bom para todos.

O fator de sucesso da Uber entre as pessoas é um só: seu preço. O imediatismo e individualismo hoje vigentes impedem que se veja que o baixo preço de hoje pode custar caro a todos em um futuro próximo, como a ameaça do monopólio.

Entretanto, a Uber é somente um caso que apresenta um novo modelo que aparece com toda força para a organização da força de trabalho. Ela apresenta todas as suas características, com objetivos bem claros: serviço a baixo custo com trabalhadores formalmente livres, mas constrangidos pela programação realizada. Autonomia na subordinação, nas palavras de Supiot.

112 http://brasil.elpais.com/brasil/2016/12/19/economia/1482164970_634000.html, acesso em 21/12/2016.

113 <https://en.oxforddictionaries.com/word-of-the-year/word-of-the-year-2016>, acesso em 21/12/2016. A palavra, segundo o dicionário, passou de uso periférico para utilização corrente e recorrente a partir do meio do ano de 2016, devido ao Brexit e eleições presidenciais nos Estados Unidos da América.

114 <http://www.triplepundit.com/2014/12/uber-not-part-sharing-economy/>, acesso em 21/12/2016.

115 https://en.wikipedia.org/wiki/Uber_%28company%29, acesso em 21/12/2016.

O perigo não é a Uber, mas seu modelo de exploração, que faz uma promessa cara ao ser humano – a concessão da liberdade -, mas que a toma de maneira sub-reptícia por meio da impossibilidade de ser alcançada. Assim, o trabalhador-livre do século XXI se parece muito mais com o seu homônimo do século XIX do que com o reconhecidamente subordinado do século XX. Ou seja, o trabalhador livre de hoje está mais para um mineiro do *Germinal*, de Émile Zola, do que para o personagem de Charles Chaplin em *Tempos Modernos*: o tempo de trabalho sendo ditado e aumentado pela necessidade cada vez maior de atingimento de resultados. E de forma livre: quem não quiser trabalhar, que dê lugar a outro. Assim, vamos de carona – e pior, carona paga! – ao século XIX.

Como em um episódio de *Black Mirror*, ficamos assustados com o possível mundo distópico que temos à frente. Mas reconhecer a forma de funcionamento da organização do trabalho, e verificar o papel importante que o direito do trabalho tem a exercer, já é retomar o trem aos trilhos – ou o VLT à sua linha, na pequena – mas essencial – contribuição que ele pode dar para um mundo menos injusto e desigual.

QUEM LHE DAVA ORDENS? A INTERPRETAÇÃO DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA DIANTE DAS FRONTEIRAS POROSAS DA UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

Viviane Vidigal de Castro¹¹⁶

Resumo: A uberização tornou-se um dos fenômenos mais debatidos nos estudos dedicados a entender a constituição do trabalho contemporâneo. Podendo ser compreendida como forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho, distancia-se da regularidade do assalariamento formal, acompanhado geralmente pela garantia dos direitos sociais e trabalhistas, podendo resultar em uma precarização dos direitos laborais, desrespeito e descumprimento contumaz a direitos elementares. Este artigo tem como escopo questionar qual o estatuto profissional do trabalhador Uber, problematizando a subordinação jurídica, à luz do Judiciário Trabalhista e da própria percepção do trabalhador. Para construir os argumentos, serão apresentados dados empíricos, recolhidos de pesquisa qualitativa, desenvolvida a partir da observação direta, da análise de documentos e da realização de entrevistas semiestruturadas com motoristas da Uber da região metropolitana de Campinas-SP e São Paulo-SP.

Palavras-chave: Uberização, Trabalho, Subordinação, Jurídica.

NOTAS METODOLÓGICAS

Os dados aqui apresentados são frutos da pesquisa intitulada “As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber”, realizada entre março de 2017 e dezembro de 2019, realizada a partir de três técnicas: entrevistas semiestruturadas, netnografia e análise de documentos. Realizamos a netnografia utilizando grupos específicos do *Facebook* e do *WhatsApp*. A coleta e análise de canais de *Youtube*, da documentação provida pela Uber em seus sites, blogs, de 40 sentenças trabalhistas e 01 inquérito civil público. Foram formalmente entrevistadas 22 pessoas com questionário semiestruturado: 19 homens e 03 mulheres, motoristas de UberX¹¹⁷ nas cidades de Campinas (SP) e São Paulo (SP). Para este artigo, contaremos com excerto de duas entrevistas. Os nomes apresentados são fictícios e seguem o acordo de anonimato firmado entre entrevistados e a pesquisadora.

116 Doutoranda e Mestra em Sociologia pela UNICAMP, orientada pelo professor Dr. Ricardo Antunes. Integrante do grupo Grupo de Pesquisa Mundo do Trabalho e suas Metamorfoses (GPMT). Pós-graduada em Direito do Trabalho (UNISAL). Advogada Trabalhista. Email: v192482@dac.unicamp.br.

117 A principal e mais usada opção da Uber, o UberX oferece viagens com preços acessíveis em carros compactos de quatro portas e ar-condicionado. Presente em todas as cidades brasileiras onde a Uber opera. Informação disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/categorias-da-uber/>.

INTRODUÇÃO

Proponho aos que estão lendo este artigo, um exercício prosaico de elaboração de uma sentença hipotética. Este autor não será encontrado em uma reclamação trabalhista. Uma das reclamadas tampouco, já a outra, poderá ser encontrada em centenas. Os fatos e história que segue, quase não foram contados a mim. O porquê será revelado e explicado pelo próprio trabalhador.

“O RECLAMANTE”

Conheci Matias, ensino médio, por acaso, por intermédio de uma colega, empregada doméstica, que trabalhou na mesma casa de família na qual Matias é motorista celetista. Matias só aceitou dar seu depoimento, quando expliquei que era para uma pesquisa de Mestrado, seu nome real não iria aparecer na dissertação, mas sim nomes fictícios, e ninguém saberia sua identidade. O temor de Matias será explicado em sua fala:

V.V.C — Por que você tem medo que seu nome apareça?

Matias — Tenho medo dos meus patrões descobrirem e não gostarem, deles me demitirem, vai saber.

V.V.C — Mas por que te demitiriam?

Matias — Porque eu sou motorista deles, eles podem não gostar de eu falar as coisas.

V.V.C — Me explica sua situação.

Matias — Então, eu sou motorista de uma casa de família em um bairro nobre de Campinas. Eu levo o patrão no trabalho de manhã e pego à tarde. Durante o dia eu levo a patroa no shopping às vezes ou no cabeleireiro, onde ela precisar e faço Uber nas horas vagas.

V.V.C — Você é motorista registrado? Qual seu salário?

Matias — Sim, 3 mil.

V.V.C — E seus patrões deixam você fazer Uber nas horas vagas com o carro deles pra ganhar a mais, é isso?

Matias — Não, não é isso. É com o carro deles, mas eles que ficam com o dinheiro. Na verdade, faz parte do meu pagamento.

V.V.C — O aplicativo tá no seu nome?

Matias — Sim, senão não dá pra rodar.

V.V.C — E como ele sabe o quanto você andou e ganhou por mês?

Matias — Ele me deu um celular só pra isso, daí ele vê sempre, tudo.

V.V.C — Quanto de ganho mensal aparece pra você lá no aplicativo?

Matias — Então lá aparece o total, o dele que dá uns 2.500 e o meu 1.500, mais ou menos 4 mil por mês.

V.V.C — O que você quer dizer com o dele e o seu? Não vai tudo pra ele?

Matias — Não, deixa eu explicar melhor. Quando eu tô em horário de serviço fica pra ele, se for de fim de semana por exemplo, fica comigo. Ele confere os horários e eu fico com tudo que for fora da minha hora lá com eles.

V.V.C — Tá, deixa eu ver se entendi certo. O cadastro está no seu nome, o celular ele que deu e fica acompanhando todas as corridas que você faz. Você é registrado como motorista e na sua carteira está a jornada de segunda a sexta feira, das 8 às 17, com uma hora de almoço. Se você não está dirigindo para os seus patrões tem que ficar com o aplicativo ligado para ser chamado como Uber e se é chamado entre as 8 e às 17, esse dinheiro fica com seu patrão. Mas se você for chamado fora desse horário, o dinheiro fica com você.

Matias — Correto.

V.V.C — Isso é bastante, quanto tempo você dirige?

Matias — O tempo todo que não tô com eles, não posso parar, ele diz que tenho que deixar o aplicativo ligado enquanto não estou fazendo nada.

V.V.C — E quanto tempo você dirige pra você?

Matias — Saindo de lá eu continuo até de madrugada, quando começo a ficar com muito sono paro. E fim de semana todo, o dia todo. Domingo é um dia que dá muito dinheiro.

V.V.C — Você disse que o carro é deles, você continua com o carro deles no fim de semana? Eles pagam combustível?

Matias — Depende, eles pagam o combustível da hora deles. Da minha eu que pago, eles verificam o tanque sempre que saio. E o carro é deles sim, o patrão é muito gente fina e me deixa ficar com o carro pra eu ganhar um a mais, por que meu carro é velho e não pode. Como ele faz essa camaradagem pra mim se ele precisa no fim de semana eu vou, mas é pouca coisa, pra algum restaurante ou shopping mesmo. (Matias, 06 de agosto de 2018)

O excerto acima demonstra que, a despeito da inovação tecnológica (aplicativo-algoritmo), os centenários conceitos marxistas de meios de produção e mais valia, se demonstram atuais. Segundo a teoria marxista, meios de produção são o conjunto formado por meios de trabalho e objetos de trabalho – ou tudo aquilo que medeia a relação entre o trabalho humano e a natureza, no processo de transformação da natureza em si. Para Marx (2013), o modo de produção capitalista corresponde a uma estrutura de classes, na qual a propriedade dos meios de produção determina a posição da burguesia como classe dominante.

É curiosa como a propriedade dos meios de produção se revela neste caso. Matias cita expressamente na entrevista **apenas** dois meios de produção: o automóvel e o celular (*smartphone*). Observa-se que a empresa não é proprietária do automóvel. Não é necessário ter a propriedade legal

de **todos** os meios de produção para se ter o controle do negócio. A Uber controla os termos do contrato de adesão, o preço da corrida, a escolha do passageiro, a permanência e exclusão do motorista da plataforma. A empresa controla todo processo de trabalho e de produção. As regras são determinadas pela empresa capitalista, a despeito de ela não possuir um único veículo. Standing (2019) afirma que a empresa não é proprietária dos **principais** meios de produção. Mas como valoramos o que é principal e o que é secundário?

Ao dizer que não é necessário ter a propriedade de todos os meios de produção, para se ter o controle da relação, analisamos os meios de produção em conjunto, não apenas “o” meio de produção automóvel. Um trabalhador com um carro e um *smartphone* não é necessariamente um motorista Uber. Para além dos dois meios de produção citados pelo entrevistado, destacamos a existência de outros meios de produção: o aplicativo/ algoritmo. A empresa é proprietária legal do aplicativo e por ele domina a interface motorista-passageiro. Faz a mediação pelo aplicativo. Sem ele não há o contato com o passageiro. Ser detentora da tecnologia basta para controlar toda a relação. Para a empresa, não possuir todos os meios de produção é vantajoso, o custo da produção abaixa, pois, não precisa mobilizar o investimento em automóveis e *smartphones*. Do ponto de vista do capitalista, trata-se de uma situação benéfica que gera mais lucros. Já para o trabalhador, para quem os encargos e riscos são transferidos, significa ter custos.

Não há secundarismo do aplicativo em comparação ao automóvel, tendo em vista o controle da relação exercido por aquele. Todavia, podemos alegar que na Uber, o meio de produção mais **evidente** é o automóvel. E não ter a propriedade do meio de produção mais evidente pode gerar consequências práticas. Ser dono do carro pode significar que o motorista pode se identificar mais facilmente como autônomo, se distanciando da ideia de empregado subordinado.

Trata-se da relação entre o objeto material e o objeto “imaterial”. O motorista detém o meio de produção que é diretamente conectado à vida material, ao passo que a Uber detém o meio de produção que não se enxerga. Nesse sentido, a dinâmica de prestação de serviço realizada no contexto de inteligência artificial encobre as operações que ocorrem virtualmente, de modo que o indivíduo se apega ao fato dele deter controle sobre o objeto material, embora, para fins de recompensa financeira, o controle sobre o objeto imaterial seja mais relevante.

Nesse sentido, devemos observar que a propriedade do carro é irrelevante para a subsunção à empresa. Alertamos para o perigo de uma análise supérflua da propriedade do meio de produção mais aparente, feita de forma isolada. A mera propriedade do automóvel não gera autonomia. É necessária uma análise conjunta, pois o aplicativo/ algoritmo são de propriedade da empresa, sendo as propriedades desses meios de produção suficientes para controlar todo o negócio e subordinar os trabalhadores às suas regras/sanções.

PROPRIEDADE DOS MEIOS DE PRODUÇÃO			
Processo	Sentença	Fundamentação	
1	0010716-021.2017.5.03.0022 TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO	Nega Vínculo	<p>O Reclamante mostrou-se dono do seu trabalho e também dos meios de produção (inclusive com veículo próprio), não havendo relação de subordinação jurídica com as Reclamadas.</p> <p>Nesse contexto, não se verifica a existência de subordinação, nem mesmo uma suposta subordinação "por algoritmo", já que a única vinculação existente entre Reclamante e Reclamadas era em torno da utilização de aplicativo (criado e mantido pelas Reclamadas) e, deve-se repetir, desnecessário (embora útil) para o exercício da atividade de motorista.</p>

A esse despeito, como podemos perceber no caso, em mais uma vertente que se releva, ser proprietário de um carro que atenda às determinações da empresa coloca o “patrão” de Matias em uma situação de poder sobre ele.

Outra consideração importante de salientarmos é que as condições pelas quais o trabalho do entrevistado é executado faz com que seja aumentada ao mesmo tempo a mais-valia absoluta e a mais-valia relativa¹¹⁸. A jornada de trabalho total (98 horas semanais) é maior do que a prevista em nossa Constituição Federal¹¹⁹ (44 horas semanais), ocasionando o aumento da geração da mais-valia absoluta determinada pelo aumento da extensão da jornada, e a forma de gestão do trabalho faz com

118 Em O capital, Marx se refere, entre outras passagens, às formas de mais-valia absoluta e relativa do seguinte modo: A extensão da jornada de trabalho além do ponto em que o trabalhador teria produzido apenas um equivalente do valor de sua força de trabalho, acompanhada da apropriação desse mais-trabalho pelo capital – nisso consiste a produção do mais-valor absoluto. Ela forma a base geral do sistema capitalista e o ponto de partida da produção do mais-valor relativo. Nesta última, a jornada de trabalho está desde o início dividida em duas partes: trabalho necessário e mais-trabalho. Para prolongar o mais-trabalho, o trabalho necessário é reduzido por meio de métodos que permitem produzir em menos tempo o equivalente do salário. A produção do mais-valor absoluto gira apenas em torno da duração da jornada de trabalho; a produção do mais-valor relativo revoluciona inteiramente os processos técnicos do trabalho e os agrupamentos sociais (MARX, 2013, p. 578).

119 Constituição Federal. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

que a sua produtividade dentro desta jornada seja aumentada, constituindo o aumento da mais-valia relativa, o que faz com que o tempo de trabalho seja tempo de produção, chegando a uma produtividade máxima (MODA, 2020). Oliveira (2013) chama de plenitude do trabalho abstrato a transformação do tempo de não trabalho em potencial tempo de trabalho. Constitui-se também na extensão e intensificação do trabalho, que se efetiva como trabalho não-pago fundindo mais-valia absoluta e relativa.

As novas tecnologias da informação, materializada, nesse caso, pelo aplicativo, não estariam promovendo o fim do trabalho, tais como aventadas por alguns teóricos do trabalho imaterial (GORZ, 1987; OFFE, 1989)¹²⁰, mas sim ocasionando uma maior exploração dos trabalhadores. Em “Adeus ao Trabalho?”, Antunes (1995) renunciava, já no ponto de interrogação, a diferença no tratamento que dispensa à questão da centralidade do trabalho. Portanto, encaramos o trabalho dos motoristas da Uber como uma forma tipicamente capitalista de produção, como um trabalho subsumido de forma real ao capital, e, conseqüentemente, esta categoria de trabalhadores como produtora de mais-valia (MODA, 2020), conforme descrita por Marx: (MARX, 2013, p. 578). Na seqüência da entrevista, Matias dá mais contornos a sua situação:

V.V.C — E se você se negar a fazer as corridas de Uber?

Matias — Vão arrumar outro que faça. Ele até fica vendo minha nota se tá boa pra eu não ser desligado.

V.V.C — Então você se sente pressionado a ter notas altas.

Matias — claro, senão sou demitido. Essa balinha que dou, sai do meu bolso por que não quero ser demitido. Hoje em dia emprego tá muito difícil.

V.V.C — Se eu fizer uma conta bem superficial e tirar os gastos deve ter uns 1.500 líquidos pra ele.

Matias — Acho que sim, metade do que eu ganho. Eu sei o que você tá pensando.

V.V.C — Sabe?

Matias — Sei. E quero te dizer que essa é uma escolha minha e acho ela muito acertada e vou te explicar. É o seguinte, não sei se isso é certo ou não, eles pediram pra não contar então não deve ser bem certo, mas não me importa. Se você acabou de dizer que eu ganharia 1.500, se fosse demitido e isso viesse só pra mim teria 1.500, e meu carro é velho nem rodar com ele eu poderia.

120 Teses relacionadas ao fim do trabalho ganharam destaque especialmente no contexto europeu do início dos anos 80, buscando interpretar o sentido, a profundidade e a natureza das mudanças que se processavam no âmbito do trabalho, a partir da identificação de tendências de redução do emprego industrial, de proliferação das atividades de serviços e de diminuição da jornada de trabalho. Contrapunham-se, assim, à visão dos autores clássicos da Sociologia, especialmente Marx, para quem a sociedade moderna e sua dinâmica central constroem-se como uma “sociedade do trabalho”. Nesse debate, sobressaem os estudos de Gorz (1987) e Offe (1989), que buscaram interpretar tais mudanças pela via da perda de centralidade do trabalho como elemento fundante das relações sociais e da construção identitária dos indivíduos.

Aqui eu trabalho um pouco a mais só, como eu te disse só pegar o patrão e levar a patroa as vezes e eu ganho 3 mil, o dobro. Além de ser registrado, tenho férias e tudo mais, todas as coisas. Além dele me emprestar o carro pra eu tirar a mais. Por isso, por favor, não fala meu nome. Eu não quero perder esse emprego de jeito nenhum, tá ótimo como tá.

V.V.C — Fique tranquilo, eu vou reproduzir o teor do seu depoimento sem identificadores, ok? Eu posso mudar seu nome, mas não posso mudar o que você diz em substância. Você está de acordo com isso?

Matias — Com isso sim, porque não vão saber que sou eu, porque eu não sou o único assim, então não tem como saberem. Beleza. (Matias, 06 de agosto de 2018)

A lucidez da análise de Matias ressalta que o pagamento que recebe é composto por parte do que ele mesmo arrecadava com o serviço de Uber durante sua jornada de trabalho, desempenhando uma função que se desviava de sua atividade-fim, mas em uma equação de valores – não apenas econômicos – feita por ele, a situação é aceita sem ressalvas.

Matias não demonstra constrangimento em relação ao patrão em momento nenhum de sua fala, pelo contrário, percebe-se um agradecimento e até certa idolatria por ele, que fica claro no trecho “o patrão é muito gente fina e me deixa ficar com o carro pra eu ganhar um a mais, por que meu carro é velho e não pode. Como ele faz essa camaradagem pra mim, se ele precisa no fim de semana eu vou”.

O que Matias parece demonstrar, é medo que as suas condições de trabalho tornem-se públicas. Mesmo alegando não ter certeza se sua situação é legal, de todo seu comportamento se infere que ele tem noção de alguma possível ilicitude. Essa sensação do entrevistado é suficiente para que ele não conte para terceiros, detalhes de seu trabalho, com receio de sofrer as consequências de uma descoberta. O temor do entrevistado é o mesmo vivido por outros entrevistados, qual seja, o desemprego. Isso fica evidente em toda fala de Matias, que se repete, ao dizer que não quer ser demitido, pois, “hoje em dia está difícil arrumar emprego”. Não encontrando outra solução – é isso ou o desemprego – o trabalhador aceita qualquer coisa, situações cada vez mais degradantes. Ricardo Antunes (2019), em entrevista, afirma que na uberização do trabalho, “se homens e mulheres tiverem sorte hoje, o seu trabalho será precário”. Matias, no mesmo sentido, reflete o “privilegio da servidão”, também nos termos de Antunes (2018), em comparação com o desastre ainda maior que é o do desemprego.

ESTATUTO PROFISSIONAL DO TRABALHADOR

A Uber, para atrair motoristas, aposta na construção da imagem de um trabalhador que é seu próprio patrão e tem autonomia para organizar seu tempo de trabalho. O trecho abaixo demonstra como esse discurso apareceu no site da empresa na sua chegada ao Brasil:

Dirija com a Uber. Ganhe dinheiro em seu próprio horário. Você pode dirigir e ganhar tanto quanto você quiser. Dirija somente quando for melhor para você. Sem escritório nem chefe. Isso significa que você pode começar e parar quando quiser. Na Uber, é você quem manda. (UBER, 2016).

Toda a caracterização que a empresa faz publicamente/publicitariamente sobre os motoristas obscurece que está posta ali uma relação de trabalho. Há, portanto, outra questão central, que enfrentaremos nesse artigo: como nomear essa relação de trabalho? O motorista é patrão de si, empregado, parceiro, empreendedor, autônomo?

Percebemos que a empresa Uber ajudou a colocar em evidência algumas tendências mundiais do mercado de trabalho como a tentativa da transformação do trabalhador em microempreendedor. O empreendedorismo, sob o regime da “acumulação flexível”¹²¹, representa uma matriz ideológica que favorece o fortalecimento e aprofundamento dos valores baseados no mérito e no ganho individual, aumentando a informalidade, insegurança, desregulamentação, fragmentação, negação de direitos, e que está repercutindo e acentuando a precariedade da vida social (COLBARI, 2007).

Em um mercado de trabalho que é fundamentalmente heterogêneo e desigual, parece-nos relevante o questionamento: o que a defesa do empreendedorismo nos revela? Observa Viana (2011), “vivemos em uma época de misturas e ambiguidades, e o modelo econômico também as cria. Com isso, fica mais difícil interpretar os fenômenos. O próprio trabalhador já não sabe bem quem é” (VIANA, 2011, p. 29). Ao passo que 60% da população brasileira vive do “trabalho sem formas”¹²². Considera-se conveniente realizar uma pergunta de maior alcance: Esses “microempresários” e os trabalhadores clássicos realmente se encontram em realidades distintas? Abilio (2017) entendeu, em um primeiro momento, o trabalhador como um nano empreendedor, “que administra sua própria vida para sobreviver”. Depois de alguns anos estudando o trabalho uberizado, a autora migrou para a ideia de autogerenciado subordinado (ABILIO, 2019).

121 Conceito de Harvey (2006), que caracteriza esse momento do capital mundial pelo “surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas” (HARVEY, 2006, p. 140)

122 Francisco de Oliveira cunhou o “trabalho sem-formas”: “[...] entre o desemprego aberto e o trabalho sem-formas transita 60% da força de trabalho brasileira [...] É o mesmo mecanismo do trabalho abstrato molecular-digital que extrai valor ao operar sobre formas desorganizadas do trabalho.” (OLIVEIRA, 2007, p. 34-35).

O relato dos motoristas dos motoristas ouvidos pela pesquisa revelou o “motorista empreendedor”, configurado por Vasapollo (2005) como “formas ocultas de trabalho assalariado, subordinado, precarizado, instável, trabalho ‘autônomo’ de última geração, que mascara a dura realidade da redução do ciclo produtivo. Na verdade, trata-se de uma nova marginalização social e não de um novo empresariado.” Antunes (2019) explica que “a ideia falaciosa, mistificadora, do empreendedor”:

É uma das poucas alternativas que o mundo do trabalho oferece frente à corrosão dos direitos e garantias sociais. É isso ou o desemprego completo. É por isso que o empreendedorismo é poderoso ideologicamente, porque é isso ou nada. Ao mesmo tempo, a maioria expressiva dos empreendedores vive aos solavancos. (ANTUNES, 2019).

QUEM LHE DAVA ORDENS?

No plano jurídico, entende-se que o autônomo está em uma situação distinta do empregado e, portanto, não necessita da clássica proteção do contrato de emprego que fornece. A relação de emprego necessita cumulativamente dos cinco elementos fático-jurídicos para se configurar “... prestação de serviço por pessoa física a outrem, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação” (DELGADO, 2008, p. 305). Estes elementos encontram amparo nos art. 2 e 3 na CLT. Estando-os presentes, além de configurar a relação empregatícia, conseqüentemente haverá a caracterização dos sujeitos desta relação, o empregado e o empregador. O modelo nacional de proteção atual, gira em torno da subordinação como característica principal da relação empregatícia. É a ausência de subordinação que faz com que sejam classificados como autônomos¹²³. Este conceito ganhará destaque não apenas por sua relevância, mas também controvérsia. É preciso investigar a evolução desse conceito, com o alerta prévio de Vilhena de que “não há nada mais pacífico e controvertido que a subordinação. Pacífico como linha divisória, controvertido como dado conceitual” (VILHENA, 1999, p. 211).

O que se verifica é que a variação do conteúdo de subordinação jurídica segue de certo modo o processo de produção capitalista. Os conceitos elaborados para uma realidade produtiva devem ser reapreciados em razão da sua modificação. O conceito clássico de subordinação jurídica nasceu com o Direito do Trabalho. Essa noção, entretanto, mostrou-se satisfatória para diferenciar o

123 Adota-se a corrente majoritária de Maurício Godinho Delgado (2007a) que não identifica, na figura do trabalhador autônomo, a presença de subordinação entre o trabalhador e o tomador de serviços, uma vez que considera a ausência de subordinação – a autonomia – como critério essencial para a configuração do trabalho autônomo. Em contraposição a Delgado, Cassar defende que a relação de trabalho autônoma, permite, ainda, a existência de subordinação, mesmo que mitigada, conforme ocorre no caso de representantes comerciais (CASSAR, 2014).

empregado dos demais trabalhadores dentro de uma realidade socioeconômica baseada no modelo de produção Fordista/Taylorista. A tradução de subordinação jurídica como uma dependência hierárquica, foi bem aceita até os anos de 1970. Esse fato é explicado pelo contexto à época de relação de trabalho pautadas em um modelo padronizado, dentro da fábrica, o empregador constantemente vigiando, emanando ordens de perto, vigiando e punindo. Porto (2009) esclarece, de forma objetiva, o conceito e as razões da subordinação em sua acepção clássica:

Na época do surgimento do Direito do Trabalho, o modelo econômico vigente – centrado na grande indústria – engendrou relações de trabalho de certo modo homogêneas, padronizadas. O operário trabalhava dentro da fábrica, sob a direção do empregador (ou de seu preposto), que lhe dava ordens e vigiava o seu cumprimento, podendo eventualmente puni-lo. Essa relação de trabalho, de presença hegemônica na época, era alvo da proteção conferida pelo nascente Direito do Trabalho. Desse modo, foi com base nela que se construiu o conceito de contrato (e relação) de trabalho e, por conseguinte, o do seu pressuposto principal: a subordinação. O trabalhador estava submetido a uma disciplina e organização hierárquica rígidas, sendo reduzida ao mínimo a sua discricionariedade, a possibilidade de efetuar escolhas, mesmo que puramente técnicas. Nesse contexto, a subordinação foi definida a partir da ideia de heterodireção patronal forte e constante da prestação laborativa, em seus diversos aspectos: conteúdo, modalidade, tempo, lugar, etc. [...] A subordinação, em sua matriz clássica, corresponde à submissão do trabalhador à ordens patronais precisas, vinculantes, ‘capilares’, penetrantes, sobre o modo de desenvolver a sua prestação, e a controles contínuos sobre o seu respeito, além de aplicação de sanções disciplinares em caso de descumprimento. (PORTO, 2009, p. 43).

Matias recebia ordens de seu patrão. O “patrão” era, claramente, um superior hierárquico, relevando a subordinação clássica, que pode ser traduzida como a situação jurídica do empregado que se submete ao poder de direção, caracterizada pela intensidade das ordens emanadas pelo empregador. O conceito de subordinação clássica, traz a ideia de dependência hierárquica "de modo que suas energias convoladas no contrato, quase sempre indeterminadamente, sejam conduzidas, caso a caso, segundo os fins desejados pelo empregador" (GOMES; GOTTSCHALK, 1978, p. 188). Assim, a subordinação jurídica clássica continua sendo suficiente para identificar os trabalhadores que se mantêm organizados dentro da teoria da administração científica, afinal são trabalhadores sujeitos a controle de horários, que são remunerados por unidade de tempo, se utilizam dos instrumentos de trabalho do tomador dos serviços, prestam seus serviços nas dependências das empresas, enfim, ficam sujeitos, constantemente, ao poder de direção do empregador.

As alterações detectadas na economia mundial e na forma de produção a partir da segunda metade do século XX, entretanto, inauguraram o período de crise do Direito do Trabalho e, conseqüentemente, na forma de pensar e compreender a subordinação. Cabe ao Direito se adequar à heterogeneidade imposta pelos modelos de produção pós-fordistas. Com a adoção de modelos produtivos pós-fordistas, esse modelo clássico não foi suficiente para abarcar todas as modalidades de subordinação resultantes da interação entre trabalho e capital. As novas formas de trabalho que foram surgindo ao longo do tempo, bem como certas categorias de trabalhadores, estavam ficando à margem da proteção trabalhista em razão da dificuldade em demonstrar a subordinação presente baseada na noção de dependência hierárquica.

Para enfrentar tal problema, surgiram novas formas de interpretar a subordinação na era pós-industrial, em um movimento que alargou os conceitos de subordinação jurídica sob as novas dimensões. Esse movimento foi chamado de "tendências expansionistas do conceito de subordinação". Essa opção teórica encontra-se presente, por exemplo, nos conceitos de subordinação jurídica conferidos por Arion Sayão Romita (subordinação objetiva), Maurício Godinho Delgado (subordinação estrutural), Lorena Vasconcelos Porto (subordinação integrativa) e no conceito dos autores Marcos Menezes Barberino Mendes e José Eduardo de Resende Chaves Júnior (subordinação reticular), entre outros.

Romita (1979), em obra específica sobre o tema, conclui que o aspecto subjetivo da subordinação, representado pelo exercício do poder de comando por parte do empregador, “[...] revela aspecto importante da subordinação, mas não desvenda a essência do instituto” (ROMITA, 1979, p. 82). Assim cria o conceito de subordinação objetiva que “consiste em 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 de prestação de trabalho” (ROMITA, 1979, p. 82). Revela sintonia com a proposta por Vilhena, quando destaca “insiste-se: o poder diretivo revela-se pela natureza objetiva do vínculo, através do qual o empregador conta de modo permanente e até virtualmente com a atividade-trabalho daquela pessoa que participa da atividade da empresa.” (VILHENA, 1999, p. 259).

A integração na atividade, diz Vilhena (1999), é a pedra de toque decisiva para o fenômeno da subordinação. A subordinação que gravita em torno da atividade gera um vínculo de ordem objetiva, a despeito da relação entre partes ser um vínculo intersubjetivo. É nesse aspecto que difere da subordinação clássica que leva em consideração um vínculo subjetivo, baseado em um conceito de sujeição/submissão pessoal. Importante ao nosso estudo a conclusão de Romita, “(...) Por isso, a subordinação não deve ser confundida com submissão a horário, controle direto do cumprimento de ordens, etc. O que importa é a possibilidade, que assiste ao empregador, de intervir na atividade do

empregado” (ROMITA, 1979, p. 84). Costurando-se com a ideia de que a subordinação está colocada pela própria maneira como a relação capital-trabalho é construída no capitalismo.

No entanto, essa dimensão objetiva é criticada, pois abarcaria os trabalhadores eminentemente autônomos que acabavam sendo incorporados pelo conceito de subordinação objetiva, levando ao desprestígio da tese. Nessa missão evolutiva dos elementos caracterizadores do emprego, Mauricio Godinho Delgado, teorizou em 2006, a subordinação estrutural em obra na qual propõe a extensão dos direitos fundamentais a relações de trabalho não empregatícias (DELGADO, 2006). Para tanto, conclui o referido autor que, para que se consiga ampliar a efetividade dos direitos fundamentais trabalhistas, é necessário um alargamento do Direito do Trabalho, ampliando-se o seu campo de abrangência (DELGADO, 2006). Assevera Delgado que a “subordinação estrutural é, pois, a subordinação que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.” (DELGADO, 2006, p. 667). Segundo o autor, é necessário ainda que o trabalhador se integre à dinâmica organizativa e operacional do tomador dos serviços, se incorpore e se submeta à sua cultura corporativa dominante, ou seja, é necessário que a atividade do trabalhador participe da dinâmica organizativa e estrutural do tomador dos serviços. O traço comum das duas propostas, portanto, reside no fato de que em ambas a subordinação jurídica prescinde de ordens diretas ao trabalhador.

O contínuo surgimento de novas realidades de trabalho faz com que muitos autores passem a fazer ressalvas em relação aos conceitos vigentes de subordinação, seja para ampliá-lo ou simplesmente negá-la. Com a tecnologia, apertou-se o nó conceitual. As figuras das relações de trabalho caracterizadas pela virtualidade, tenderiam, ao serem analisadas a partir do prisma da subordinação **clássica**, a ser enquadradas como trabalho **autônomo**. Alerta Porto (2009) que, esse entendimento “serviria como um convite à fraude, tornando-a ainda mais atrativas para as empresas, pois, além de satisfazerem às suas necessidades de reorganização produtiva, seriam vistas como uma via mais vantajosa para elidir a aplicação as normas trabalhistas” (PORTO, 2009, p. 91).

Ainda hoje, entretanto, a concepção subjetiva da subordinação jurídica vem se mantendo presente na maioria das decisões judiciais proferidas pelos Tribunais Trabalhistas nacionais. Perguntas como: “quem lhe dava ordens?” são frequentemente utilizadas pelos Juízes Trabalhistas nas lides que envolvem pedido de reconhecimento de vínculo de emprego do motorista Uber.

QUEM LHE DAVA ORDENS?

Processo	Sentença	Fundamentação
10001238920175020038 TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO – SP	Nega vínculo	Também restou ausente o requisito da subordinação, uma vez que o reclamante confessou que podia trabalhar o quanto quisesse e ele quem determinava os seus horários, podendo inclusive deixar o telefone desligado, logo, poderia iniciar, interromper e findar a jornada de trabalho quando melhor lhe conviesse, não recebendo ordens direta ou indiretamente de qualquer preposto da reclamada.
10003664020185020089 TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO – SP	Nega vínculo	Ainda, no depoimento, o reclamante elucidou que tinha autonomia para decidir seu horário de trabalho e que não havia ninguém da reclamada que fiscalizasse direta e efetivamente o serviço prestado. Transcrevo: "não era obrigado a cumprir número mínimo de horas; que podia parar de trabalhar a qualquer momento; que passou alguns dias sem dirigir; que não precisou avisar ninguém quando deixou de prestar serviços nos referidos dias; " (grifei)
10006339120175020074 TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO – SP	Nega vínculo	Afirmou, ainda, não possuir superior hierárquico. Deste modo, ausentes os elementos dos art. 2 e 3/CLT, rejeita-se o pedido declaratório de vínculo empregatício.
10007079220175020027 TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO – SP	Nega vínculo	Isto porque, em depoimento pessoal (CONFISSÃO REAL) o reclamante afirmou utilizava o PRÓPRIO veículo arcando com as despesas, ou seja, demonstrando que assumia os riscos da atividade exercida, além de corroborar a tese da defesa no sentido da autonomia vez que NÃO

			recebia ordens e/ou tampouco apresentava relatórios das atividades diárias e também não informava quando ligava e desligava o aplicativo, inclusive com possibilidade de escolha que quando utilizaria o aplicativo”
5	10009008620175020034 TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO – SP	Nega vínculo	A autora confessou que não tinha nenhum chefe na empresa. De outro lado, a testemunha da ré também reforça que os motoristas não são obrigados a cumprir jornada, e que nem têm superior hierárquico ; não há exigência de horas mínimas on line; e, por fim, o autônomo não sofre penalidade se a plataforma ficar desligada.
6	10017332420165020072 TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO – SP	Nega vínculo	Ora, extrai-se do conjunto probatório dos autos que o autor gozava de total liberdade em sua atividade laborativa, não se submetendo a horários e a qualquer ingerência da reclamada. Saliente-se que não havia recebimento de ordens , submissão a horários, punições ou quaisquer elementos que denotem subordinação (...)
7	1002031- 94.2017.5.02.0067 TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO – SP	Nega vínculo	“que as mensagens que recebia não eram ordens da reclamada.”
8	1002101- 88.2016.5.02.0086 TRIBUNAL REGIONAL DA 2ª REGIÃO – SP	Nega vínculo	Outrossim, o reclamante confessou em audiência "que o próprio depoente quem determinava o horário de trabalho (...) que não precisava de autorização para ficar off line (...) que não recebia ordens de nenhum preposto específico da reclamada". Não há dúvidas, portanto, de que inexistia a subordinação clássica, pois o reclamante não recebia ordens pessoais e diretas da reclamada , de acordo com a confissão em audiência.

90	0010950- 11.2017.5.03.0181 TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO – MG	Nega vínculo	Observe, que o autor apenas confirmou o que já é de conhecimento notório, ou seja, que tinha autonomia na prestação de serviços, uma vez que não tinha horário a cumprir, não tinha obrigação de manter o aplicativo ligado, não recebia ordens da ré (apenas dicas, pois não tinha obrigação de "obediência"), não tinha que prestar contas à reclamada, etc..
10	0011354- 30.2015.5.03.0182 TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO – MG	Nega vínculo	Os elementos acima apontados permitem a inferência de que o autor não laborava sob subordinação da reclamada. Além de não receber ordens diretas da ré, cabia ao reclamante (e exclusivamente a ele) deliberar sobre quando, onde e por quanto tempo prestaria serviços por meio da plataforma da empresa.
11	0010659- 96.2017.5.03.0185 TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO	Nega vínculo	Note-se que, em audiência, o reclamante, além de não mencionar receber ordens diretas, afirmou apenas acreditar que recebia ordens indiretas, em razão de determinados eventos narrados em seu depoimento.
12	0011199- 47.2017.5.03.0185 TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO – MG	Nega Vínculo	Como se percebe, nitidamente, não existe subordinação jurídica, porque não recebia ordens da reclamada;
13	0011434- 14.2017.5.03.0185 TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO – MG	Nega vínculo	O próprio reclamante declarou ainda que nunca recebeu qualquer ordem direta da reclamada e que são os clientes quem avaliam o motorista, assim como o motorista avalia os clientes.
14	0010586- 27.2017.5.03.0185 TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO – MG	Nega vínculo	Os elementos acima apontados permitem a inferência de que o autor não laborava sob subordinação da primeira reclamada. Além de não receber ordens diretas da primeira ré, cabia ao reclamante (e exclusivamente a ele) deliberar sobre

			quando, onde e por quanto tempo prestaria serviços por meio da plataforma da empresa.
5	1 0010947- 93.2017.5.15.0093 TRIBUNAL REGIONAL DA 15ª REGIÃO	Nega vínculo	“No entanto, essa relação triangular não se amolda à figura da relação de emprego, porquanto a prestação de serviços pelo motorista aos usuários se opera de forma absolutamente autônoma, sem a interferência da titular da plataforma tecnológica. ” “Aliás, como esclarecido em depoimento pessoal, sequer há contato do reclamante com representantes da reclamada”
6	1 0010947- 93.2017.5.15.0093 (acordão) TRIBUNAL REGIONAL DA 15ª REGIÃO	Nega vínculo	Tudo a indicar que atua como motorista autônomo, sem cumprir ordens ou estar sujeito à fiscalização por parte da empresa que controla o aplicativo do UBER.

A porosidade do conceito de “subordinação” pede uma solução que alcance a forma como o controle se dá na contemporaneidade, diante do considerável avanço tecnológico que experimentamos e das mudanças na vida em sociedade. Nesse sentido, Porto alerta: "O controle do empregado não desaparece, mas o seu objeto se modifica. Não se exerce mais sobre o modo de executar uma determinada tarefa, mas, sim, sobre o seu resultado" (PORTO, 2009, p. 91). O relato dos motoristas que prestam serviço pela plataforma virtual nos ajuda a compreender se são realmente independentes:

V.V.C. — E subordinação? Existe?

Bernardo — Não, não existe um chefe mandando, eu não respondo para ninguém, tenho controle do meu horário. Não devo satisfação.

V.V.C. — Então você entende subordinação como dar satisfações a alguém e não ter controle?

Bernardo — Isso. Graças a Deus tenho autonomia e liberdade total.

V.V.C. — Vou narrar duas situações hipotéticas para você me dar a solução. A primeira é um de um motorista de ônibus, pode ser da Cometa, que é celetista e tem jornada de oito horas diárias, o trajeto dele é Campinas-São Paulo. Na segunda feira ele falta, na terça também, e assim

acontece o mês inteiro. Ele não dá satisfação para empresa, não apresenta atestado nada, 31 dias de faltas seguidas injustificadas. O colega dele, que faz o trajeto Campinas-Santos, um dia de muito mau humor, xinga um passageiro, com palavras racistas e dá um soco em outro. O que acontece com eles?

Bernardo — Demissão por justa causa.

V.V.C. — Você, motorista de uber, resolve ir viajar, realizar o seu sonho de viajar de balão. Então vai para a Capadócia, passa mais de um mês lá. O seu colega, motorista de uber, xinga um passageiro, com palavras homofóbicas. O que acontece com vocês?

Bernardo — Ele com certeza vai ser desligado, eu já não sei, dizem que tem um mínimo de corridas por mês, mas não tenho certeza, se tiver mesmo eu também vou ser desligado. Mas ser desligado não é ser demitido por justa causa, é só ser desligado.

V.V.C. — Qual foi a diferença?

Bernardo — Não é igual. Tudo bem que não vou receber saldo de salário, 13º proporcional, férias proporcionais, mas não vou ser demitido só vou ser desligado. (Bernardo, 25 de abril de 2018)

O entrevistado deixa clara sua percepção sobre a relação de trabalho que possui com a empresa. Ao mesmo tempo em que se vê enquanto autônomo e enquanto empreendedor, se em algum momento percebe indícios de uma relação subordinada, faz manobras para negá-la. Bernardo para justificar a diferença entre situações e agentes, o fez na existência-inexistência de direitos trabalhistas, que sabe-se ser consequência do vínculo empregatício. Não a justificou com base fática- afinal foi o mesmo fato gerador. Não o fez na punição-foram punidos da mesma forma, o nome no caso, demissão ou desligamento é uma formalidade que gera a mesma consequência: ficar sem trabalho.

Nota-se, neste trecho, os mecanismos de controle sobre o trabalho que a empresa estabelece ao construir continuamente normas e regras que não são informadas ou negociadas com o motorista. Os entrevistados talvez não enxerguem o gerente de Taylor, mas existe um gerente algorítmico, não dá bom dia ao trabalhador, diz você está “online” “parceiro”, e depois o pune, deixando-o “off-line” se não obedecer às regras e comandos, para, enfim, se ainda não é permitida a palavra demissão, então, desligá-lo.

O processo de controle da Uber é combinado com o sistema de pagamento por peça. Uma tentativa de inculcar nos trabalhadores os imperativos de gestão. O controle vai além da supervisão dos trabalhadores, o controle está relacionado à superação de resistência do trabalhador. A remuneração desses motoristas reedita formas antigas de trabalho. No “O Capital” pode-se encontrar pistas preciosas para entender tanto a dialética do trabalho, quanto da problematização do

salário por peça, a remuneração do trabalhador depende não de sua jornada, mas de sua produção. No século XIX, Marx já assinalava a tendência a uma opacidade ainda maior das relações entre capital e trabalho através desse tipo de pagamento.

A passagem do salário por tempo para o salário por peça materializa uma transferência do controle sobre o trabalho da gerência do tempo e produtividade para o próprio trabalhador. Marx explica que ao remunerar não pelo tempo, mas pela quantidade produzida, favorece um aumento tanto da extensão do tempo de trabalho como de sua intensidade:

[...] Dado o salário por peça, é naturalmente do interesse pessoal do trabalhador aplicar sua força de trabalho o mais intensamente possível, o que facilita ao capitalista elevar o grau normal de intensidade. Do mesmo modo, é interesse pessoal do trabalhador prolongar a jornada de trabalho, pois com isso sobe seu salário diário ou semanal. (MARX, p. 141).

A variação na remuneração é então de inteira responsabilidade do trabalhador, quanto melhor seu desempenho e quanto mais trabalhar, maior é a remuneração. Tal desempenho envolve suas capacidades e a transferência do controle sobre a produção, ou seja, a colaboração do trabalhador com o aumento da produtividade. Essa inversão no controle é vista como liberdade para o trabalhador (Marx, p. 142). O salário por peça é mais um argumento em favor da liberdade. Assim os fatores vão se encaixando no imaginário do trabalhador que se entende como livre.

Isso gera ar de falsa de liberdade, de falsa autonomia, ou melhor de liberdade controlada, necessários nos dias atuais. Na passagem da sociedade da disciplina de Foucault para a sociedade do controle de Deleuze, foi preciso criar um ambiente sedutor de liberdade, um meio positivo (CHAVES JUNIOR, 2017). O excerto da entrevista de Bernardo traz uma importante revelação sobre a subjetividade que é tocada, quando o entrevistado louva a Deus por ter “autonomia e liberdade total”. Oportunas as reflexões do filósofo sul-coreano, Byung-Chul Han:

O sujeito de rendimento neoliberal, esse "empresário de si próprio", explora-se de forma voluntária e apaixonada. A técnica de poder do regime neoliberal adota uma forma sutil. Não se apodera diretamente do indivíduo. Pelo contrário, procura assegurar que o indivíduo aja de tal modo que reproduza por si próprio **a estrutura de dominação que interpreta como liberdade**. (HAN, 2015, p. 38, grifo nosso).

O sistema de dominação neoliberal está estruturado de uma forma totalmente diferente. O poder estabilizador do sistema já não é repressor, mas sedutor, ou seja, cativante. Já não é tão visível como o regime disciplinador. Não existe um oponente, um inimigo, que oprime a liberdade diante do qual a resistência era possível. (...) **O capitalismo da emoção serve-se da liberdade. A emoção**

é celebrada como uma expressão da subjetividade livre. A técnica do poder neoliberal explora essa subjetividade livre.” (HAN, 2019, grifo nosso).

Já em 1979, Romita defendia que (...) o homem se sente melhor quando pode libertar-se da direção alheia para organizar sua própria atividade produtiva, ainda que, **frequentemente, essa independência seja apenas aparente.** (ROMITA, 1979, grifo nosso). A “autonomia” que alega ter o entrevistado é rigidamente controlada, sua “liberdade total” é impedida pela programação, pela só e mera existência do algoritmo. Argumenta Chaves Júnior (2016) que “o motorista, ao ligar o aplicativo, não tem senão a opção de seguir estritamente as rígidas normas estabelecidas de forma heterônoma pelo algoritmo do aplicativo criado e gerenciado pela empresa”. Como expõe Gorz:

Lembrar: a heteronomia de um trabalho não reside simplesmente no fato de que devo curvar-me às ordens de um superior hierárquico ou, o que dá no mesmo, às cadências de uma maquinaria pré-regulada. Mesmo quando domino meus horários, meu ritmo e o modo de cumprimento de uma tarefa complexa, altamente qualificada, meu trabalho continua heterônomo quando a finalidade ou o produto final ao qual ele concorre escapa a meu controle. Um trabalho heterônomo não precisa ser completamente desprovido de autonomia; (GORZ, 2003, p. 165).

A tecnologia da informação e comunicação permite às plataformas terem acesso a um grande contingente de trabalhadores sem a necessidade de contato direto, determinando as regras do negócio, e verificando o desempenho do trabalho pelas notas dadas pelos usuários. O algoritmo, a partir de todas as informações que lhe são apresentadas, seria capaz de organizar toda a atividade (REIS; CORASSA, 2017).

As plataformas são “alimentadas por dados, automatizadas e organizadas por meio de algoritmos” (VAN DIJCK; POELL, T.; DE WAAL, 2018). Segundo Kleinberg “pode-se pensar informalmente um algoritmo como um passo a passo, um conjunto de instruções, expressado em uma linguagem estilizada, para a resolução de um problema” (KLEINBERG, 2008. p. 1). Ele transforma “dados em resultados desejados” (GILLESPIE, 2018).

Os algoritmos, como qualquer outra tecnologia, são produzidos a partir do trabalho humano para empresas de tecnologia e ao mesmo tempo, “também são resultados das interações das pessoas comuns com esses algoritmos” (GROHMANN, 2020). Argumenta Morozov (2018) que os valores a emergirem dessas relações sejam exclusivamente constituídos sobre a égide da subjetividade neoliberal. O algoritmo é criado pela empresa que constrói e determina as regras do negócio. Ele que controla a relação laboral, é o executor da vontade e valores da empresas. Em

tempos de arquitetura da informação¹²⁴, (e o controle está aí, na maneira como a informação é produzida e manipulada pela empresa), principalmente aquele que está sendo controlado, não enxerga a pessoa do controlador, podendo portanto, compreender a técnica como neutra. Mazzotti (2017) alerta que o algoritmo é considerado invisível, apesar de integrado em diversos aspectos do cotidiano das pessoas, torna-se uma caixa preta e é afastado do escrutínio do público, passando a ser encarado como um elemento natural.

NEUTRALIDADE DO GERENCIAMENTO ALGORÍTMICO			
	Processo	Sentença	Fundamentação
1	0011392-96.2017.5.03.010 09 TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO	Nega Vínculo	Se a empresa assume um papel neutro nas avaliações e permite que ambas as partes envolvidas possam se avaliar mutuamente, não se infere qualquer subordinação jurídica em tal conduta empresarial.

Portanto, é necessário o exercício de ressaltar que o algoritmo de neutro não tem nada. Para afastar o que Taina Bucher (2017) chama de imaginário algorítmico de neutralidade e objetividade. Pois, na verdade, “algoritmos são opinião embutida em matemática”, escreveu Cathy O’Neil (2016) afirmando que todo algoritmo, em alguma medida, carrega em si os valores e as opiniões de quem o construiu, num processo de reprodução de certos comportamentos.

“A RECLAMADA”

Esta reclamada será encontrada em algumas reclamações trabalhistas. Assim, não apenas a verdadeira natureza do trabalhador, mas também a da Uber, é de extrema relevância para o debate que se propõe, pois, conforme a indagação de Sócrates – “ou achas que alguém entenderá o nome de alguma coisa, se desconhece a sua natureza?” (PLATÃO, 1973). A empresa define-se como:

124 Saul Wurman (1997) definiu Arquitetura da Informação como sendo a ciência e a arte de criar instruções para espaços organizados. WURMAN, R. S. Information architects. 2. ed. Lakewood: Watson-Guptill Pubns, 1997.

uma empresa de tecnologia que está transformando a maneira como pessoas se movimentam” e que “...oferece uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros se conectem de forma fácil e descomplicada a usuários que buscam viagens acessíveis e confiáveis.

A ideia de fundar a empresa norte americana surgiu, em 2009, quando Garrett Camp e Travis Kalanick participavam da conferência LeWeb, na França. Após o evento, ao precisarem retornar para o hotel, encontraram dificuldade para encontrar um táxi, outro transporte público e até mesmo um motorista particular. Foi então que pensaram que seria incrível poder, a um toque no celular, contratar o serviço de um motorista particular. O objetivo era facilitar e inovar a forma pela qual as pessoas se locomovem pelas cidades, inicialmente utilizando-se de veículos sedã. Foi assim que surgiu o UberBLACK, primeiro produto da empresa¹²⁵.

A Uber Technologies Inc. foi fundada oficialmente em junho de 2010, na cidade de São Francisco. A empresa apresentou um crescimento meteórico desde a sua fundação, operando em mais de 600 cidades e 63 países.¹²⁶ A primeira cidade a receber a Uber no Brasil foi o Rio de Janeiro, em maio de 2014, seguida de São Paulo, no final de junho do mesmo ano (SOUZA, 2014). Desde o seu início, a Uber recebeu uma série de “sucessão de aporte de capitais de risco sem precedentes” (SLEE, 2017, p. 101), o que possibilitou expandir suas operações de forma rápida. Slee (2017) ressaltou que, enquanto escrevia o livro *Whats`s yours is mine: against the sharing economy*, a Uber ainda era propriedade privada, sem capital negociado em bolsa de valores, mas os investimentos correspondem a uma capitalização de US\$ 70 bilhões: "mais valiosa que a soma das três líderes no negócio de aluguel de carros – Hertz, Avis e Enterprise –, que a Ford e General Motors".

Para a nossa proposta é importante ressaltar a forma como a empresa se enxerga e se apresenta ao mundo e como os motoristas e população a compreende. Essa percepção gerará efeitos, conforme se verá. A empresa se apresenta como **empresa de tecnologia** em um unísono repetido por toda sua equipe de marketing, corpo jurídico e executivo. Mais que isso, é imperiosa em afirmar o que não é, conforme se demonstra em sua apresentação em seu site:

O que não fazemos

A Uber não é uma empresa de transporte. A Uber é uma empresa de Tecnologia. Nós desenvolvemos um aplicativo que conecta motoristas parceiros a usuários que desejam se movimentar pelas cidades.

125 Informação disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 25 abr. 2017.

126 Informação disponível em: <http://uberestimator.com/cities.shtml>. Acesso em: 25 mar. 2019

A Uber **não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro**. Nós oferecemos uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem motoristas confiáveis e desfrutem de viagens confortáveis.”¹²⁷ (grifos nossos)

A intenção é clara em esvaziar de sentido a afirmação que a Uber é, sim, uma “empresa de transporte de passageiros”. Segundo Guimarães (2007), uma empresa de transportes “é o negócio por meio do qual uma parte – o transportador – se obriga, mediante retribuição, a transportar outrem, o transportado ou passageiro, e sua bagagem, de um lugar para outro”.

A importância do interlocutor compreender a empresa como de tecnologia e não de transportes¹²⁸ está na questão do vínculo empregatício, que busca afastar de toda a forma pois, eventual reconhecimento, significa encargos trabalhistas, que se traduz em despesas, assim, menos lucros. Caso seja reconhecida como empresa de transportes, a natureza jurídica empresarial poderia se aproximar do segmento que a originou. Dessa forma, o motorista de aplicativos estaria integrado na atividade da empresa e seria o caso da aplicação da subordinação estrutural.

Na pesquisa realizada que teve como objeto analítico 40 sentenças trabalhistas, verificou-se, primeiramente, que o vínculo é negado em uma leitura de subordinação clássica. Em um segundo momento, fica evidenciado que o vínculo não é reconhecido, também pelos juízes adeptos dos conceitos da subordinação estrutural, ao entender a empresa como de tecnologia. Colacionamos os trechos de sentenças e de acórdãos nesse sentido.

EMPRESA DE TECNOLOGIA X SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL			
	Processo	Sentença	Fundamentação
1	0010570-88.2017.5.03.0180 (acórdão)	Nega vínculo	Vê-se que o objeto social das reclamadas refere-se ao fornecimento de serviços de contatos entre pessoas que necessitam de transporte e pessoas que se dispõem a fazê-

127 Informação disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 25 abr. 2017.

128 Em 20 de dezembro de 2017, o Tribunal Europeu reconheceu que a empresa Uber desempenha um serviço de transporte, ao declarar que: [...] um serviço de intermediação como o que está em causa no processo principal [Uber Systems Spain], que tem por objeto, através de uma aplicação para telefones inteligentes, estabelecer a ligação, mediante remuneração, entre motoristas não profissionais que utilizam o seu próprio veículo e pessoas que pretendam efetuar uma deslocação urbana, deve ser considerado indissociavelmente ligado a um serviço de transporte e, por conseguinte, abrangido pela qualificação de «serviço no domínio dos transportes», na aceção do artigo 58.o, n.o 1, TFUE.⁷³

	<p>TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO – MG</p>		<p>lo, sendo certo que o aplicativo Uber serviu como ferramenta tecnológica imprescindível ao cumprimento de tal objetivo, numa clara manifestação do que se convencionou designar de economia compartilhada, em que pessoas comuns oferecem serviços por meio de plataformas "online", acessíveis por "smartphones" ou "tablets". Por isso mesmo, deve ser afastada a tese de existência de subordinação estrutural, porque as reclamadas se caracterizam como plataforma digital, que objetiva interligar motoristas cadastrados aos usuários de transporte e não empresa de transporte, propriamente.</p>
02	<p>0010774-87.2017.503.0001 (acordão) TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO – MG</p>	<p>Nega vínculo</p>	<p>Nesse contexto, comungo com o entendimento expendido pelo Juízo de origem de que as reclamadas não poderiam ser enquadradas como empresas de transporte, pois tratam-se de empresas de tecnologia que desenvolveram a plataforma digital que possibilita a interação entre os seus respectivos usuários (motoristas e passageiros) na disponibilização e utilização do serviço de transporte, nos moldes da "economia compartilhada" já esclarecida alhures. Por esta razão, não há sequer que se cogitar na hipótese de subordinação estrutural, pois a natureza do trabalho do autor não está ligada diretamente ao objeto social da primeira reclamada, mais especificamente à "intermediação de serviços, sob demanda, por meio de plataforma tecnológica digital"</p>
03	<p>0011258-69.2017.5.03.0012 TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO – MG</p>	<p>Nega vínculo</p>	<p>Inicialmente, considero superficial fazer simples leitura do estatuto societário da UBER e, por meio dessa leitura de objeto social, concluir que a atividade do reclamante está inserida na estrutura da dinâmica da empresa (subordinação estrutural).</p> <p>Aliás, essa análise me leva a conclusão contrária, que o reclamante não está inserido na estrutura dinâmica da empresa pois, estaria se ele</p>

			<p>trabalhasse na área de tecnologia da informação (TI), pois é como empresa de tecnologia da informação que vejo a UBER.</p>
4	<p>0011863-62.2016.5.03.0137</p> <p>0 TRIBUNAL REGIONAL DA 3ª REGIÃO – MG</p>	<p>Nega vínculo</p>	<p>Também sob a perspectiva da subordinação estrutural, não vejo como caracterizar a existência de vínculo de emprego entre o reclamante e a Uber do Brasil.</p> <p>Com efeito, a subordinação estrutural se caracteriza pela inserção do trabalhador na dinâmica de funcionamento do tomador dos serviços, conformando-se a essa estrutura, ainda que não receba ordens diretas.</p> <p>De fato, segundo se infere do contrato social da primeira reclamada (ID f6bc8f1), o seu objeto não consiste na realização de transporte de passageiros, mas principalmente no fornecimento de serviços de tecnologia”.</p> <p>(...) Portanto, não se constituindo as reclamadas como empresas de transporte de passageiros, mas como de fornecimento de serviços de tecnologias, não vejo como afirmar que o autor estivesse inserido, como empregado, na estrutura empresarial, sob a ótica da subordinação estrutural.</p>

Durante três anos de pesquisa, acompanhamos a alegação que a Uber é pertencente a economia compartilhada (*sharing economy*). Curioso era que no início da pesquisa, um número imenso de reportagens veiculadas sobre a Uber atribuíam à economia compartilhada¹²⁹. Parece-nos, pelos motivos que serão aqui demonstrados, que o modelo de negócio da Uber não se enquadra nos requisitos da chamada economia compartilhada. Por isso, não a definiremos como integrante. No entanto, conforme se demonstrará, há perguntas importantes a serem respondidas: por que então é dita como? Qual a importância de isso acontecer? Para tanto, explicaremos brevemente o conceito e características dessa economia a fim de compreender a importância do pertencimento à essa categoria.

129 Outras tentativas de atribuição vieram depois, como economia colaborativa (*collaborative economy*), economia por intermediação (*intermediary economy*), economia-gig (*gig economy*), economia de plataformas (*platform economy*), capitalismo da multidão (*crowd-based capitalism*), economia de serviços sob demanda (*on-demand economy*), economia 1099 (*1099 economy*) e peer-to-peer economy.

Dois livros de 2010 são importantes para explicar o tema da cultura do compartilhamento: "O que é meu é seu: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo" de Rachel Botsman e Roo Rogers e "Mesh: Porque o futuro dos negócios é compartilhar" de Lisa Gansky. Bostman e Rodgers abordam a mudança de paradigma do hiperconsumismo do século 20 para o "consumo colaborativo", caracterizado por permutas, trocas, empréstimos sociais, compartilhamento de terra, coabitação e trabalho em conjunto, e entender ser esta a característica do século 21 (BOTSCHAN; ROGERS, 2011). Já Lisa Gansky, criou um conceito que chamou de "Mesh", caracterizado por quatro questões centrais: algo que pode ser compartilhado dentro de uma comunidade, mercado ou cadeia de valor, web avançada e rede móveis de dados, bens físicos compartilháveis incluindo os materiais utilizados e transmissão das ofertas via rede sociais.

Mais recentemente em 2015, Alex Stephany em seu livro *The Business of Sharing* é explícito ao reconhecer a contradição no termo "economia do compartilhamento". Esta parece ser também a opinião de Arun Sundararajun, reconhecido autor sobre a economia do compartilhamento, em seu *The Sharing Economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism* de 2016. O economista Robert Reich (2015) afirma a "economia do compartilhamento" deveria se chamar na realidade "economia de compartilhamento de sucatas", posto que os capitalistas de risco estariam auferindo a maior parte do valor do trabalho despendido nas plataformas, sem assumir nenhuma das responsabilidades civis e trabalhistas, restando apenas as sucatas para os participantes, dinâmica que, para o autor, não seria muito diferente do capitalismo desregulado do século XIX.

Harold Furchtgott-Roth (2016) bem pontua que compartilhamento não envolve pagamentos, só por esse argumento já não se pode atribuir a Uber a essa economia. E a partir daí começamos a ter problemas empíricos para incluir no fenômeno da chamada "economia de compartilhamento", a compra e venda de trabalho, ou o capital humano. O que a economia do compartilhamento esconde, como lembram Drahopopil e Fabo (2016), no potencial para acessarem mais facilmente o trabalho humano exatamente no momento em que é necessário e com baixos custos de transação.

A natureza econômica subjacente da Uber sob o manto da "economia compartilhada" não é baseada no "compartilhamento", pois diante do modelo capitalista não se está compartilhando nada ou havendo mera colaboração entre os atores em iguais condições. O trabalhador está em uma posição mais frágil, a debilidade se caracteriza ao aderir a um contrato de adesão com regras previamente definidas, orientações vinculativas sem condições de negociação das cláusulas contratuais, característica própria destas plataformas. Ademais, não existe em momento algum a noção de gratuidade. A partir do momento em que a intermediação existe pura e simplesmente para lucrar através do trabalho de quem presta o serviço, tal característica torna-se inconciliável com a ideia de compartilhamento ou colaboração ou de negócio de pessoa para pessoa. A Uber não faz o

papel de simples intermediador a fim de propiciar compartilhamento ou colaboração. A Uber tem seu lucro justamente na extração de percentual sobre o trabalho dos motoristas.

Encontramos que o próprio CEO da empresa, atribui a Uber à economia compartilhada, inferindo-se a necessidade do discurso. Em consideração a principiologia da economia compartilhada, os trabalhadores são mais facilmente considerados como colaboradores, como quer fazer pensar a empresa. Os epítetos utilizados de “colaborador” e de “parceiro” são formas encontradas pelo capitalista de alienação do trabalhador, e conseqüentemente de mascarar o processo de expropriação da força de trabalho (ANTUNES, 2020). Novamente, o colaborador parceiro, não é um empregado.

Na eliminação dos custos saciando o desejo de riqueza absoluta do capital em um movimento destruidor de obstáculos (BELLUZZO, 2013), tem sido aplicada a tradicional e antiga tática capitalista de exploração do trabalho humano, através da precarização das relações de trabalho.

FRONTEIRAS POROSAS DA UBERIZAÇÃO

Os excertos da entrevista de Matias são caros à pesquisa. Toda a entrevista demonstra ambigüidades, nada é uma coisa só. Na uberização do trabalho, há um nublamento de fronteiras e situações de aparências. “Parece coisa de feitiçaria, e é o fetiche em sua máxima expressão”¹³⁰. Parece “passe de mágica”¹³¹, idealizada em uma noite fria de inverno em Paris, mas pode ser fraude¹³². A empresa se beneficia das zonas cinzentas.

O que é? Muitas das respostas, hoje, dependem de correntes interpretativas. O “patrão”, é empregador, por um contrato formal de emprego. Ao passo que, teve a ideia de transformar seu veículo particular em meio de produção apropriando-se da mais-valia produzida por seu empregado. Tornando-se o que? Pode ser considerado fraudador da legislação trabalhista. Matias, por sua vez, é empregado, das 8h às 17h, mas também pode ser autônomo, parceiro, empreendedor ou empregado da Uber. Além de Matias poder ser duplamente subordinado, ao “patrão” e à Uber, ou apenas ser subordinado ao “patrão”.

130 Oliveira (2013) sobre a plenitude do trabalho abstrato “teoricamente, trata-se de transformar todo o tempo de trabalho em trabalho não-pago; parece coisa de feitiçaria, e é o fetiche em sua máxima expressão. Aqui fundem-se mais-valia absoluta e relativa.” (Oliveira, 2013, p. 135-136).

131 Travis Kalanich respondeu seu amigo Garret Camp:– Nós não vamos comprar nenhum carro, nós não vamos contratar nenhum motorista e muito menos vamos alugar garagem, porém, a ideia de criar um aplicativo em que a pessoa aperte um botão e o seu motorista particular apareça em poucos minutos, como num passe de mágica, é fantástica.(tradução livre). UBER, Our History. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/our-story/>>. Acesso em: 20 jun. 2018.

132 O Ministério Público do Trabalho investiga por sua coordenadoria CONAFRET.

A entrevista com “Matias” seguiu às normas de ética de pesquisa, após realizada, não existiu mais contato com o trabalhador. A colega dele, quem fez a sugestão para entrevistá-lo, alegou que ele continuou com sua rotina de trabalho, como narrada na entrevista, durante a pandemia da COVID-19. Nesse ínterim, Matias contraiu a doença e faleceu. Quem é responsável?

As ambiguidades, ambivalências, confusões, porosidades, dubiedades, jogam a favor do capital, não do trabalho humano. Importa-nos a última fala de Matias “porque eu não sou o único assim”. O número oficial de motoristas da Uber é de mais de 600 mil no Brasil e mais 3 milhões no mundo¹³³. Não conseguimos precisar quantos trabalhadores se encontram em situação **idêntica** a de Matias, por enquanto, trata-se de um exercício prosaico de elaboração de sentença de uma reclamação trabalhista hipotética.

Referências bibliográficas

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa palavra**. 19/02/2017, 2017. Disponível em: <http://passapalavra.info/2017/02/110685>. Acesso em: 20 abr. 2017.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas: Individuo y sociedad**, v. 18, n. 3, 2019. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/11/ARTIGO-L-C-ABILIO.pdf>. Acesso em: 05 jan. 2019.

AMÉRICO. Uber constrói 'cidade' para testar carros autônomos; veja o vídeo. *Olhar digital*, 18 de outubro de 2017. Disponível em: <https://olhardigital.com.br/noticia/uber-constroi-cidade-para-testar-carros-autonomos-veja-o-video/71760>. Acesso em: 19 out. 2018.

ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

133 Dados globais atualizados em maio de 2019; dados do Brasil, em setembro de 2018. <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre a Metamorfose e a Centralidade do Mundo do Trabalho. São Paulo: Cortez / Unicamp, 1995.

ANTUNES, Ricardo. Uberização nos leva para a servidão, diz pesquisador. **União Geral dos Trabalhadores**, 25 de julho de 2019. Disponível em: <http://www.ugt.org.br/index.php/post/22533-Uberizacao-nos-leva-para-a-servidao-diz-pesquisador>. Acesso em: 27 jul. 2019.

BELLUZZO, Luiz Gonzaga. **O capital e suas metamorfoses**. São Paulo: Editora Unesp, 2013, 192p.

BOTSMAN, Rachel; ROGERS, Roo. **O que é meu é seu:** como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo. Tradução de Rodrigo Sardenberg. Porto Alegre: Bookman, 2011.

CASTRO, Viviane Vidigal. **As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber**. Dissertação de mestrado. Universidade Estadual de Campinas- Campinas/SP, 2020. Disponível em: http://repositorio.unicamp.br/bitstream/REPOSIP/343227/1/Castro_VivianeVidigalDe_M.pdf

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Desafio do Direito do Trabalho é limitar o poder do empregador-nuvem. **Conjur**, 16 fev. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-fev-16/desafio-direito-trabalho-limitar-poderempregador-nuvem>. Acesso em: 20 jun. 2018.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, Dependência e Alienação no Trânsito para o Capitalismo Tecnológico. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 166-179.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**. Prefácio. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista LTr**. São Paulo, LTr, ano 70, n. 6, p. 657-667, jun. 2006, p. 667.

DRAHOKOUPIL, Jan; FABO, Brian. The platform economy and the disruption of the employment relationship. **Etui Policy Brief European Economic, Employment And Social Policy**: European Economic, Employment and Social Policy, Bruxelas, n.5, p.1-6, 1 maio 2016. Disponível em: <http://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/The-platform-economy-and-the-disruption-of-the-employment-relationship>. Acesso em: 20 out. 2017.

FURCHTGOTT-ROTH, Harold. The Myth Of 'Sharing' In A Sharing Economy. **Forbes**. 2016. Disponível em: <https://www.forbes.com/sites/haroldfurchtgottroth/2016/06/09/the-myth-of-the-sharing-economy/>

GANSKY, Lisa. **Mesh: Por que o Futuro dos Negócios é Compartilhar**. Rio de Janeiro: Atlas Books, 2011.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de direito do trabalho**. 7.ed. Atualizada por José Augusto Rodrigues Pinto e Otávio Augusto Reis de Sousa. Rio de Janeiro: Forense, 1978. p.188.

GORZ, André. **Metamorfoses do Trabalho - Crítica da razão econômica**. São Paulo: Annablume, 2003, p.165.

HAN, Byung-Chul. **Psicopolítica**. Barcelona: Herder, 2015

HARVEY, David. **A condição Pós-Moderna**. São Paulo: Loyola, 2006.

MARX, K. **O capital: crítica da economia política**. Livro I: o processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013.

MODA, Felipe Bruner. **TRABALHO POR APLICATIVO: As práticas gerenciais e as condições de trabalho dos motoristas da Uber**. Dissertação (mestrado em ciências sociais) — eflch-Unifesp, Guarulhos, 2020

OLIVEIRA, F. Passagem na neblina. *In*: OLIVEIRA, F.; STEDILE, J. P.; GENOINO, J. (Orgs.). **Classes sociais em mudança e a luta pelo socialismo**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2002.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009.

ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. Tradução de João Peres; notas da edição de Tadeu Breda. São Paulo: Elefante, 2017. p. 101.

STANDING, Guy. **O Precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2013.

SUNDARARAJAN, Arun. **The Sharing Economy: The end of employment and the rise of crowd-** Cambridge: Mit Press, 2016.

UBER. **Fatos e dados sobre a Uber**. Disponível em <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatose-dados-sobre-uber/>

VASAPOLLO, L. **O Trabalho Atípico e a Precariedade**. São Paulo: Ed. Expressão Popular, 2005.

VIANA, Marcio Túlio. Terceirização e sindicato: um enfoque para além do direito. **Revista da Faculdade de Direito da UFMG**, n. 45, 2004, p. 242.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de Emprego: Estrutura Legal e Supostos**, Editora LTr, 3ª edição, 2005, p. 532-534.

LITIGÂNCIA MANIPULATIVA DA JURISPRUDÊNCIA E PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRANSPORTE: LEVANTANDO O VÉU DO PROCEDIMENTO CONCILIATÓRIO ESTRATÉGICO

Adriana Goulart de Sena Orsini*

Ana Carolina Reis Paes Leme*

Resumo: O presente artigo visa demonstrar que empresas de plataformas digitais de transporte se utilizam da celebração de acordos com a finalidade de impedir a formação de jurisprudência reconhecidora de direitos trabalhistas aos seus motoristas e indicar como essa estratégia de litigância foi confrontada em decisões recentes da Décima e da Décima Primeira Turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. A conduta processual conciliatória seletiva e estratégica de empresas de plataformas digitais de transporte já fora detectada em pesquisa anterior que resultou em dissertação (LEME, 2018a), afetando, como se demonstrará, a manifestação pública do entendimento dos Tribunais, bem como a celebração de acordos apenas e quando as ações e/ou recursos estavam sob os auspícios de determinados órgão jurisdicionais. Espera-se, com este trabalho, revelar um problema relativo ao acesso à justiça em face do acesso desigual e outro problema, na própria estrutura da jurisdição como arena democrática de formação dos direitos. Por fim, serão descritas e analisadas as decisões pioneiras do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região que se recusaram a homologar acordos e os efeitos processuais delas decorrentes.

Palavras-chave: Acesso à justiça. Motoristas plataformizados. Litigância Manipulativa.

INTRODUÇÃO

O tema do presente artigo é a estratégia de litigância utilizada por empresas de plataformas digitais de transporte, ao celebrarem acordos trabalhistas quando os processos, em grau recursal, serão julgados por Turmas e/ou Desembargadores do Trabalho que, conforme predição de resultado por elas realizada, podem vir a reconhecer o vínculo de emprego e/ou direitos trabalhistas em favor de motoristas que trabalham em suas plataformas. Referido problema já fora detectado desde 2018

* * Pós-Doutora, Doutora e Mestre. Professora Associada III da Faculdade de Direito da UFMG. Membro do Corpo Permanente do PPGD UFMG. Desembargadora do TRT/MG. *E-mail:* adrisena@me.com

* * Mestre e Doutoranda do Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Analista judiciário do TRT/MG. *E-mail:* anacarolinapaesleme@gmail.com

(LEME, 2018a) com a conclusão de que a finalidade última não era a conciliação em si, como forma de solução consensual dos conflitos, mas sim impedira existência, formação e até mesmo consolidação de jurisprudência reconhecedora de direitos trabalhistas aos motoristas, manipulando e obstruindo, assim, a pluralidade de entendimentos jurisdicionais sobre a matéria. Por mais que seja inerente ao processo a atuação interessada das partes, respeitados os limites éticos e deveres de cooperação, o porte dessas empresas, que oligopolizam a atividade, coloca a questão da ausência de paridade de armas entre os litigantes e mesmo do excesso de concentração de poder de influência sobre a atuação do Estado-juiz. Plausível, mesmo, pensar-se em uma distorção do processo democrático de construção e concretização do direito por meio da jurisdição, mediante a capacidade de manipular e obstruir os entendimentos que lhes sejam desfavoráveis. Neste trabalho, pretende-se analisar a atuação recente de duas turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3) em face da referida estratégia empresarial e as soluções processuais adjudicadas pela Décima e pela Décima Primeira Turmas do TRT3 frente a conciliações celebradas pelas empresas Uber do Brasil Ltda. e 99 Tecnologia Ltda.

A estratégia processual observada será aqui denominada de litigância manipulativa e busca-se investigar como e em que medida esse agir processual tem o poder de afetar a manifestação pública jurisprudencial plural dos Tribunais e como estes a vêm confrontando. Espera-se, pois, revelar um problema do acesso à justiça na medida em que a litigância manipulativa por meio da tática da conciliação seletiva, podendo alterar a formação plural da jurisprudência, consubstancia um acesso desigual à justiça e um problema na própria estrutura da jurisdição como arena democrática de formação dos direitos.

Em contrapartida, almeja-se também demonstrar a atuação processual pioneira de turmas do Tribunal do Trabalho Mineiro, ao caracterizarem a realização seletiva de acordos individuais como intento de simular falsa uniformidade jurisprudencial, recusando a sua homologação, e prosseguindo no julgamento de mérito da questão de fundo.

1 O CASO “ARTUR SOARES NETO *VERSUS* UBER DO BRASIL LTDA”: um primeiro indício.

Um exemplo do que se passou a denominar de litigância estratégica voltada a uma conciliação seletiva é aquele referente ao caso “Artur Soares Neto *versus* Uber do Brasil Ltda.”¹³⁴. Neste caso, o trabalhador ajuizou reclamação trabalhista em face da sociedade de responsabilidade limitada Uber do Brasil, pleiteando, em suma, o reconhecimento do vínculo empregatício com a empresa e o pagamento de direitos trabalhistas básicos. Alegou o autor que laborava diariamente,

¹³⁴ O processo do autor Artur Soares (0011863-62-2016.5.03.0137) foi disponibilizado no Anexo C de LEME, 2018a.

em média, de 10 a 11 horas por dia: de segunda a quinta-feira das 15:00/16:00 às 22:00/23:00; e às sextas, sábados e domingos das 15:00/16:00 às 02:00/03:00. Afirmou que recebia aproximadamente o valor de R\$ 504,42 semanais e que, em 21 de novembro de 2016, após cerca de 5 meses laborando como motorista do aplicativo, foi imotivadamente dispensado sem o recebimento de qualquer verba trabalhista. Atribuiu ao valor da causa o montante de R\$ 24.478,81.

Em contestação, a Uber do Brasil afirmou que não é uma empresa de transporte, mas sim de tecnologia, desenvolvedora de um aplicativo que conecta provedores e usuários de serviço de transporte privado sendo, portanto, “a Uber que presta um serviço ao motorista – e não o inverso”.

O juízo de primeiro grau, da 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, em sentença proferida em 30 de janeiro de 2017, entendeu que “o conjunto probatório produzido revela a ausência de subordinação do reclamante” para com a Uber, inviabilizando o reconhecimento do vínculo de emprego. Assim, julgou improcedentes os pedidos do autor.

Buscando a reforma dessa decisão, o autor interpôs recurso ordinário em 7 de fevereiro de 2017, requerendo a reforma da sentença de primeiro grau, para que fosse reconhecido o vínculo empregatício. A Uber interpôs recurso adesivo, condicionado ao provimento do recurso do autor, requerendo a extinção do feito em razão da incompetência material da Justiça do Trabalho ou, sucessivamente, pela sua declaração de ilegitimidade passiva.

Em 22 de fevereiro de 2017, os autos foram remetidos ao Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, sendo aleatoriamente distribuídos à primeira turma. Em 20 de março de 2017, a Uber apresentou exceção de suspeição e de impedimento, em face do Relator, Des. José Eduardo de Resende Chaves Júnior. Em relação à suspeição, o acórdão rejeitou a exceção apresentada pela Uber, nos seguintes termos:

É evidente que o relator não pode se responsabilizar por manifestações de terceiro também trazidas aos autos oriundas do referido grupo de estudos. Trata-se de espaço de perfil acadêmico, com a participação plural de magistrados, advogados, professores, pesquisadores, membros do Ministério Público, analistas de sistemas e servidores do Judiciário. Não é despiciendo observar que não obstante o advogado do autor não integre o mencionado grupo, duas advogadas das reclamadas fazem parte do mencionado espaço de debate, nomeadamente, as Dras. Ana Pellegrini e Mariana Hatanaka, sendo a primeira, nada mais, nada menos, que a própria Diretora Jurídica dos reclamados. No que concerne à fotografia do magistrado relator estampada na peça de exceção, também trazida à colação pelas advogadas da excipiente, partícipes do mencionado grupo da Escola Judicial, trata-se de expediente bisonho, sem objetivo processual e probatório claro, já que revela apenas sua visita à sede mundial da Uber em San Francisco/EUA, imagem compartilhada no grupo, por mera curiosidade, fato corriqueiro em se tratando de redes sociais. Lamentavelmente o que se

deduz é que tal fotografia tem apenas o objetivo de constranger o magistrado em posição informal, que, aliás, é muito própria da iconografia dos meios eletrônicos. (BRASIL, 2017).

No dia 23 de março de 2018, foi juntada aos autos Certidão de Publicação de Pauta, com a informação de que o processo havia sido incluído na pauta de julgamento da sessão ordinária da 1ª Turma designada para o dia 27 de março de 2017, com início às 14:00h. No dia 26 de março de 2017, ou seja, **um dia antes da sessão de julgamento**, foi assinado um acordo entre as partes, proposto pela Uber, no qual estas requereram, de início, a imediata retirada do feito da sessão que julgaria o mérito da questão no dia seguinte.

Neste caso, ora destacado, a sentença do primeiro grau negou o vínculo de emprego, sendo, pois, favorável à Uber. A interposição de recurso pugnando a reforma da decisão para o reconhecimento do vínculo de emprego foi realizada pelo autor. Distribuída a ação trabalhista para o julgamento do recurso à primeira Turma, ao ser intimada da inclusão do processo em pauta de julgamento, a empresa ofertou o acordo no valor postulado pelo trabalhador, acrescido dos honorários advocatícios de seu advogado.

Por meio de instrumento particular de acordo firmado entre as partes com cláusula de confidencialidade, **foi ajustado o pagamento ao reclamante do valor de R\$ 21.000,00 e de R\$2.940,00, a título de honorários**. Observa-se, portanto, que, na prática, **o valor pago ao reclamante é muito semelhante ao valor atribuído à causa na inicial (R\$ 24.478,81)**, quase que correspondente a um reconhecimento do pedido do autor, contudo, sem que o Tribunal proferisse uma decisão reconhecedora de tais direitos.

O acordo estabeleceu cláusula de quitação nas esferas cível, comercial e criminal, quanto ao objeto do processo, qualquer tipo de reparação a título de danos materiais ou morais e pela extinta relação comercial. No dia 27 de março de 2017, em sessão ordinária da Primeira Turma, foi homologado pela Primeira Turma do TRT3.

Dois pontos chamam a atenção no que toca à consecução da conciliação. Explica-se: o papel do nome/pessoa dos magistrados de 2º grau para a realização ou não do acordo e a inclusão do processo na pauta da sessão de julgamento como o gatilho da conciliação com a retirada do processo de pauta. Estes dois pontos, analisados com a distância temporal que hoje se tem, demonstram que este caso foi um dos primeiros, se não o primeiro indício no TRT da 3ª Região de que a conciliação não se dava nos moldes teóricos relativos à “res dúbia”. A predição dos magistrados e seus julgamentos teria um papel mais importante nestas conciliações do que as condições que geralmente são estudadas na teoria conciliatória.

Ainda uma consideração jurídica sobre o acordo firmado no caso Arthur Soares Neto. Referido acordo foi firmado em valor materialmente superior ao pedido na inicial, deduzidos os

honorários advocatícios do procurador do reclamante. À primeira vista, o acordo não é considerado como prejudicial pelas condições individuais estabelecidas. Todavia, no contexto coletivo dos trabalhadores e à formação de jurisprudência em dissenso àquela dominante à época, a conciliação pode ser interpretada como prejudicial, pois o precedente de reconhecimento de vínculo de emprego do motorista apontaria que há campo jurídico para o debate sobre o tema “vínculo de emprego”.

O caso ARTUR configura, assim, o primeiro indício de um intuito de manipulação da jurisprudência por meio da conciliação seletiva. Ao conciliar na forma como acima exposta, a solução adjudicada não foi proferida, revelando-se, assim, um problema na própria estrutura da jurisdição como arena democrática e plural de formação e conformação de direitos.

2 LEVANTANDO O VÉU DO PROCEDIMENTO¹³⁵: análise de processos ajuizados por motoristas na Justiça do Trabalho Brasileira em face da Uber até julho de 2018

Em virtude da extensão do território nacional brasileiro, foi realizada pesquisa, inicialmente, nos Tribunais Regionais que dispõem da ferramenta de emissão de certidão eletrônica de ações trabalhistas (CEAT). Após, foram obtidas certidões via e-mail dos Tribunais que se dispuseram a enviá-la pela via eletrônica. Nos TRTs da 4ª, 5ª, 8ª, 14, 16, 19 e 22, apesar de solicitação de informações na ouvidoria, os dados não foram obtidos até o presente momento, em que pese toda a gestão empenhada. Alguns deles informaram que a solicitação deveria ser realizada de forma física, mediante requerimento protocolizado na seção de protocolos. (LEME, 2018a).

Assim, até julho de 2018, foram encontradas 137 demandas individuais de motoristas em face da Uber do Brasil, com pedido de reconhecimento de direitos trabalhistas, em curso na Justiça do Trabalho, sendo 16 no TRT 1ª Região (RJ), 35 no TRT 2ª Região (SP capital), 64 no TRT 3ª Região (MG), 3 no TRT 7ª Região (CE), 4 no TRT 9ª Região (PR), 01 no TRT 11ª Região (RR e AM), 03 no TRT 12ª Região (SC), 2 no TRT 15ª Região (Campinas, litoral e interior paulista), 02 no TRT 17ª Região (ES), 05 no TRT 18ª Região (GO). Nos TRTs das seguintes regiões: 6ª (PE), 10ª (DF e TO), 13ª (PB), 20ª (SE), 21ª (RN), 23ª (MT) e 24ª (MS) não foram encontradas / informadas ações trabalhistas.

Destas ações em curso, que constam na certidão de ações trabalhistas¹³⁶, 42 (quarenta e duas) foram julgadas, sendo 4 (quatro) processos com sentença de procedência e 37 (trinta e sete) com sentença de improcedência. A pesquisa nas ações trabalhistas em curso revelou que foram proferidos 16 (dezesseis) acórdãos e 4 (quatro) acordos foram homologados. Importante esclarecer

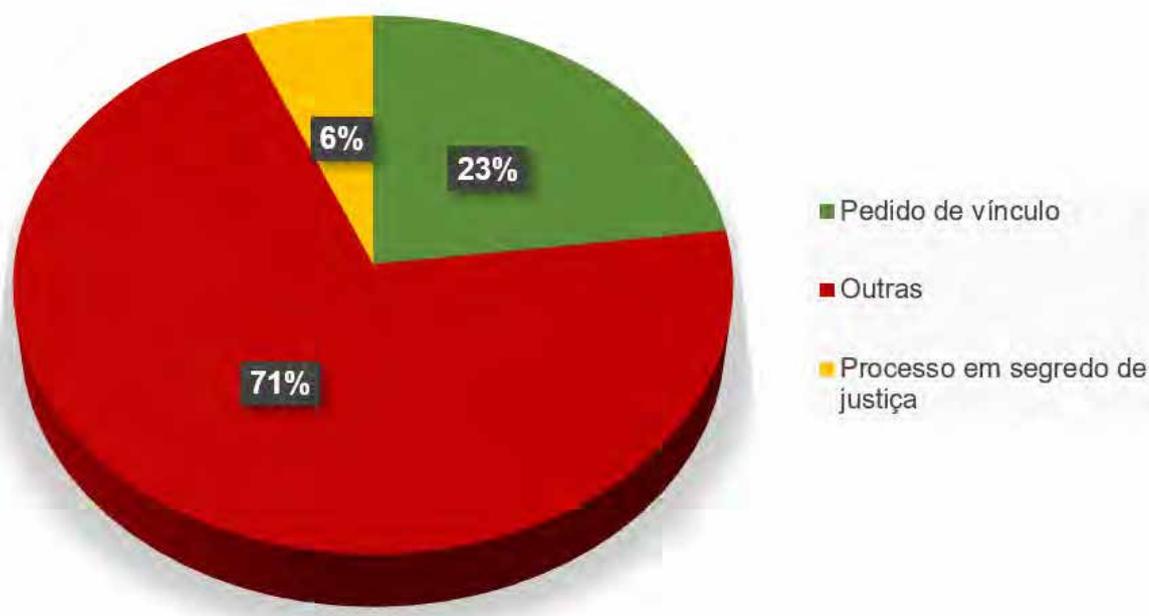
135 Já ensinava Rubens Requião nos idos de 1960 que “diante do abuso de direito e da fraude no uso da personalidade jurídica, o juiz brasileiro tem o direito de indagar, em seu livre convencimento, se há de consagrar a fraude ou o abuso de direito, ou se deva desprezar a personalidade, para, penetrando em seu âmago, alcançar as pessoas e bens que dentro dela se escondem para fins ilícitos ou abusivos” (2001, p. 753). Ao relativizar o conceito de pessoa jurídica e de separação patrimonial, dantes absoluto, dando permissão ao magistrado para “furar” o manto da personalidade (*piercing the corporate veil* – levantando o véu corporativo, expressão de GIFIS, 1994, conforme tradução livre elaborada na tese doutoral de ORSINI, 2006), se mostra possível uma analogia com o procedimento conciliatório, que também precisa ter seu véu perfurado.

136 As certidões eletrônicas de ações trabalhistas encontram-se disponibilizadas no Anexo B da dissertação de LEME, 2018a.

que a CEAT (certidão eletrônica de ações trabalhistas) não aponta os processos que já se encontram arquivados na data de sua emissão, ou seja, é possível que tenha havido mais ações e mais decisões ou acordos.

Exemplificativamente, foram elaborados gráficos comparativos entre os processos em trâmite do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT2) por assunto e a situação geral dos processos no mesmo tribunal, na primeira e segunda instâncias. A divisão foi feita inicialmente por assunto e, posteriormente, pelo andamento processual, como se pode ver nos próximos gráficos:

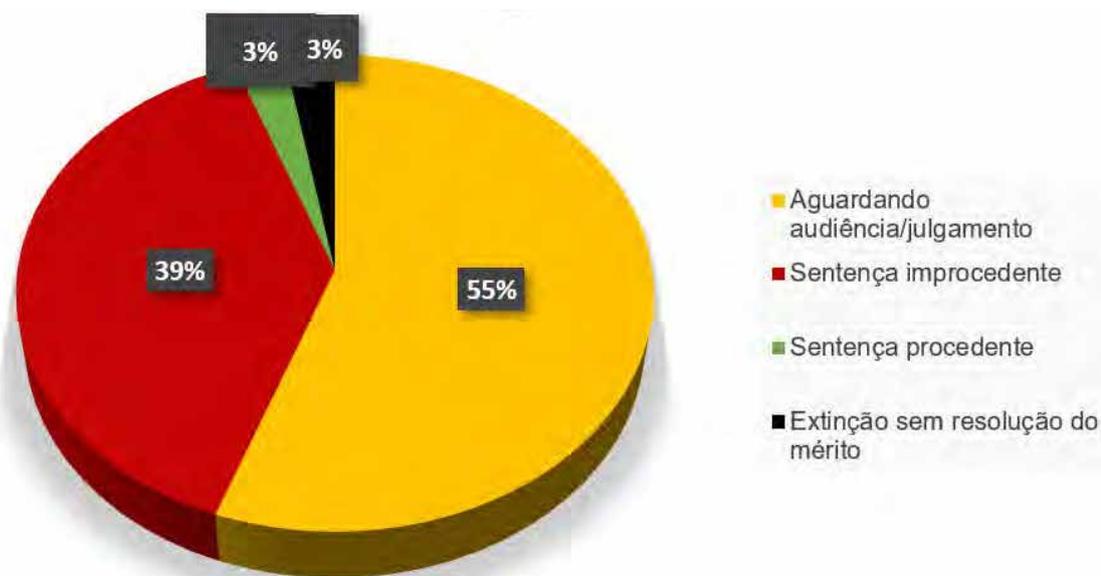
Gráfico 1 – Ações Trabalhistas ativas contra a Uber no TRT2 – por assunto



Fonte: as autoras, em reprodução de LEME, 2018a.

Além das temáticas, de um total de 35 (trinta e cinco) processos, 20 (vinte) estão aguardando audiência ou julgamento, 14 (quatorze) foram julgados improcedentes, 01 (um) foi julgado procedente e houve uma extinção:

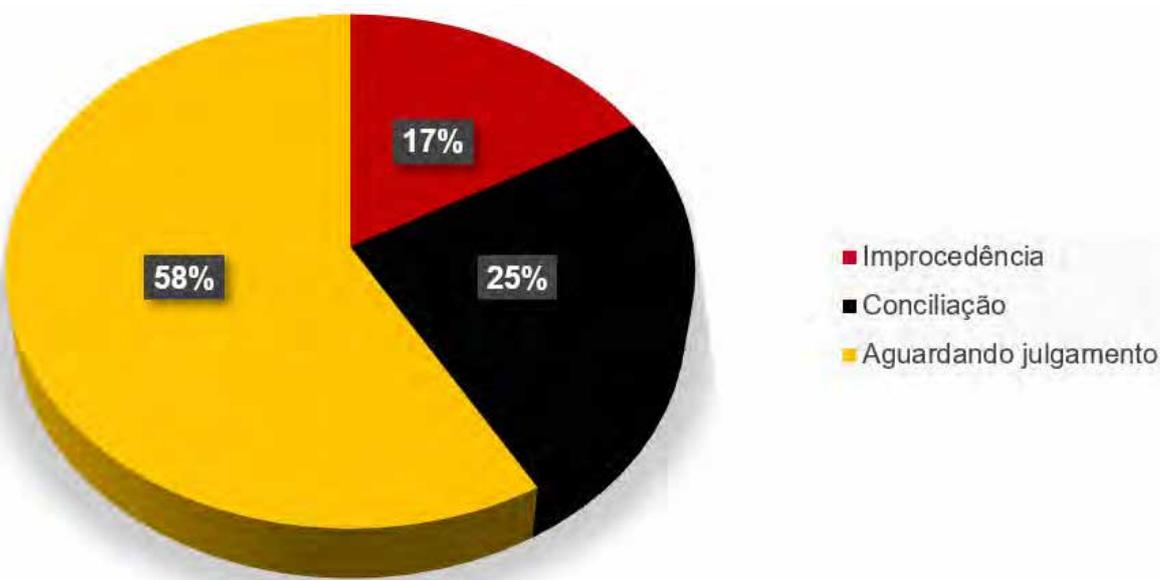
Gráfico 2 – Processos ativos contra a Uber em primeira instância – situação no TRT2



Fonte: as autoras, em reprodução de LEME, 2018a.

Na segunda instância, havia 07 (sete) ações aguardando julgamento, 03 (três) conciliações e 02 (dois) acórdãos improcedentes:

Gráfico 3 – Processos ativos contra a Uber em segunda instância – situação no TRT2



Fonte: as autoras, em reprodução de LEME, 2018a.

A pesquisa de campo¹³⁷ acerca das ações trabalhistas mapeou 35 (trinta e cinco) reclamações trabalhistas em curso ajuizadas no TRT2, ao passo que, no Estado de São Paulo, eram estimados 150 mil motoristas “parceiros” que dirigem para a Uber. Assim, a primeira conclusão que

¹³⁷ Os dados completos da pesquisa de campo encontram-se na dissertação de LEME, 2018a.

se chegou diz respeito ao baixíssimo o número de ações ajuizadas, em comparação com o elevado número de trabalhadores que dirigem para a Uber. Segundo a própria empresa, em junho de 2018 eram mais de 500 mil pessoas ativas por mês. O diretor-geral da Uber no país, Guilherme Telles, declarou, à época, que:

Desde que começou no Brasil há 3 anos me perguntam quantos motoristas parceiros temos no Brasil. Estamos em um momento tão crítico que a gente vai divulgar esse número. Nossa maior preocupação é que a gente está falando não só dos 17 milhões de usuários brasileiros, mas de mais de 500 mil motoristas parceiros no Brasil que utilizam o aplicativo para gerar renda. (In: RIBEIRO, 2018).

Outro dado surpreendente foi o reduzido percentual de decisões que julgaram procedente o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, sendo que a maioria das decisões, de primeira instância, eram, à época, de improcedência.

De modo a exemplificar a corrente contrária, ou seja, aquela em que se reconheceu o vínculo de emprego em 1º grau, destacam-se duas sentenças que foram proferidas por juízes dos TRTs da 2ª e 3ª Região, pois foram precursoras ao tratar do tema em 1º grau.

A primeira análise diz respeito ao TRT da 3ª Região/MG. Trata-se de sentença da lavra do Juiz da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte Márcio Toledo Gonçalves, que condenou a Uber a registrar o contrato de emprego na CTPS do motorista. Trata-se do processo 0011359-34.2016.5.03.0112¹³⁸. Nestes autos, além das provas nele produzidas, analisou-se, expressamente, os depoimentos colhidos pelo Ministério Público do Trabalho no inquérito civil nº 001417.2016.01.000/6. A plataforma de transporte recorreu ao TRT3. A sentença foi reformada pela sua 9ª Turma, julgando o pedido do recorrido, improcedente. Não houve proposta de acordo nesse processo, mesmo diante de uma sentença que reconheceu o vínculo de emprego entre o reclamante e a Uber.

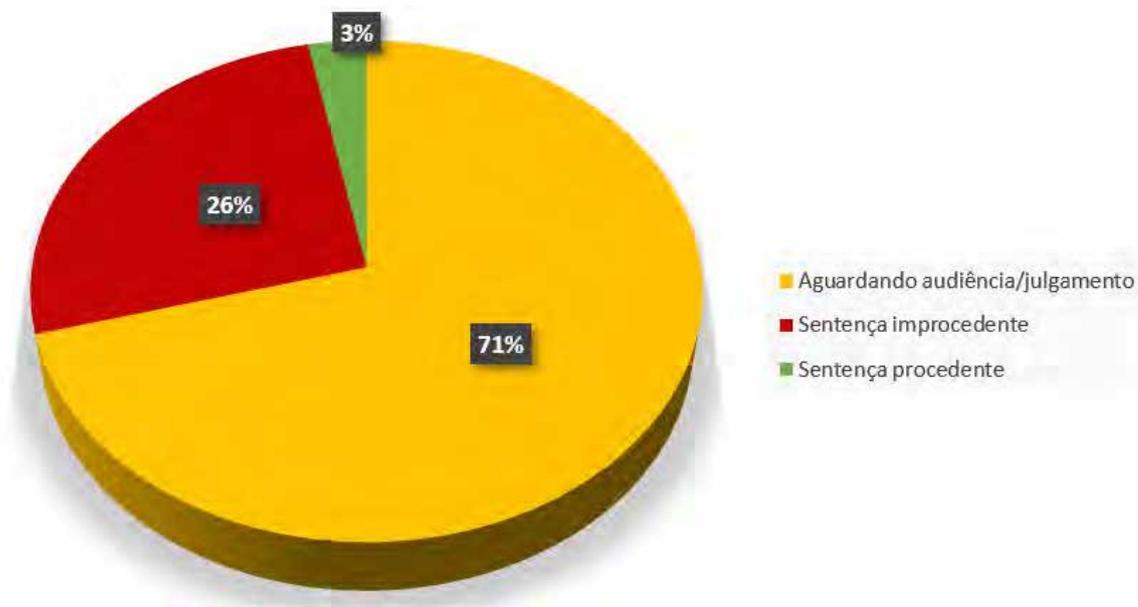
A segunda decisão judicial reconhecedora de direitos ao motorista da Uber é a sentença da lavra do Juiz da 13ª Vara do Trabalho de São Paulo, Eduardo Rockenbach Pires, nos autos do processo nº 1001492-33.2016.5.02.0013¹³⁹ do TRT da 2ª Região/SP. A empresa recorreu ao TRT2. Contudo, após a inclusão do processo em pauta de julgamento na sessão do dia 09 de abril de 2018, foi proposto o acordo, em caráter sigiloso, não disponível para visualização, homologado em 04 de maio de 2018.

¹³⁸ O inteiro teor deste processo foi disponibilizado no Anexo D de LEME, 2018a.

¹³⁹ O inteiro teor deste processo foi disponibilizado no Anexo D de LEME, 2018a.

Na primeira instância do TRT da 3ª Região em julho de 2018 existiam 66 processos, sendo que 47 estavam aguardando audiência ou julgamento, 17 foram julgados improcedentes, e 02 foram julgados procedentes:

Gráfico 4 – Processos contra a Uber em primeira instância – situação no TRT3

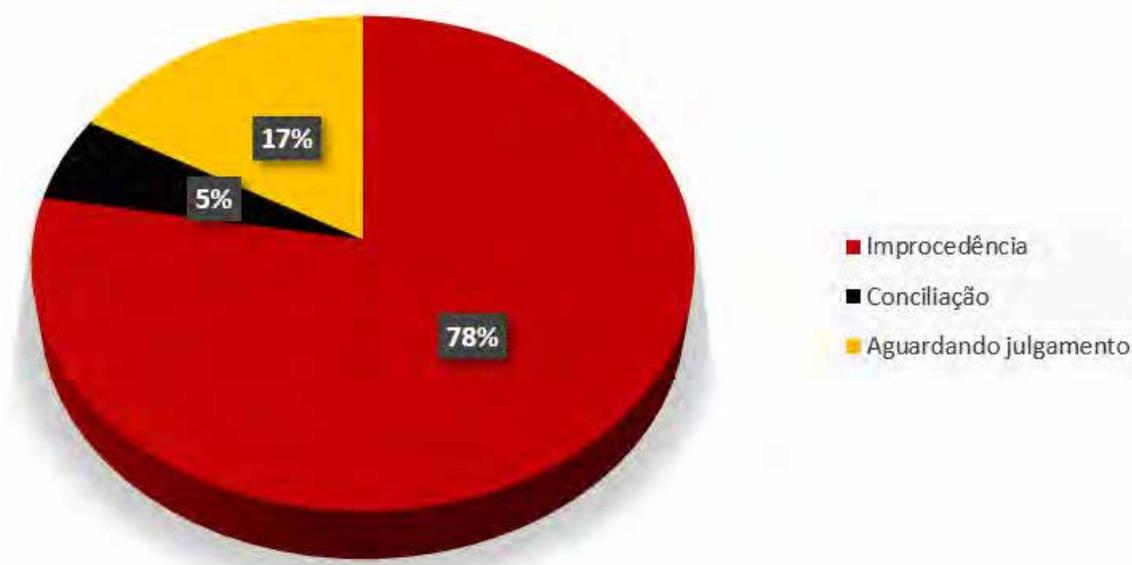


Fonte: as autoras, em reprodução de LEME, 2018a.

No pesquisa realizada nos Tribunais Trabalhistas da 1ª e 2ª Região, observa-se que até julho de 2018 ainda não havia sido proferido um único acórdão sobre o tema com procedência do pedido de reconhecimento da relação de emprego.

No mesmo período, é possível verificar que, no TRT da 3ª Região, todos os acórdãos mapeados foram no sentido de negar a existência de vínculo de emprego entre o motorista e a Uber. O sistema do PJE informava em 19 de junho de 2018 que existiam 03 (três) ações aguardando julgamento, 01 (uma) conciliação e 14 (quatorze) acórdãos julgados improcedentes, conforme representação gráfica abaixo:

Gráfico 5 – Processos contra a Uber em segunda instância – situação no TRT3



Fonte: as autoras, em reprodução de LEME, 2018a.

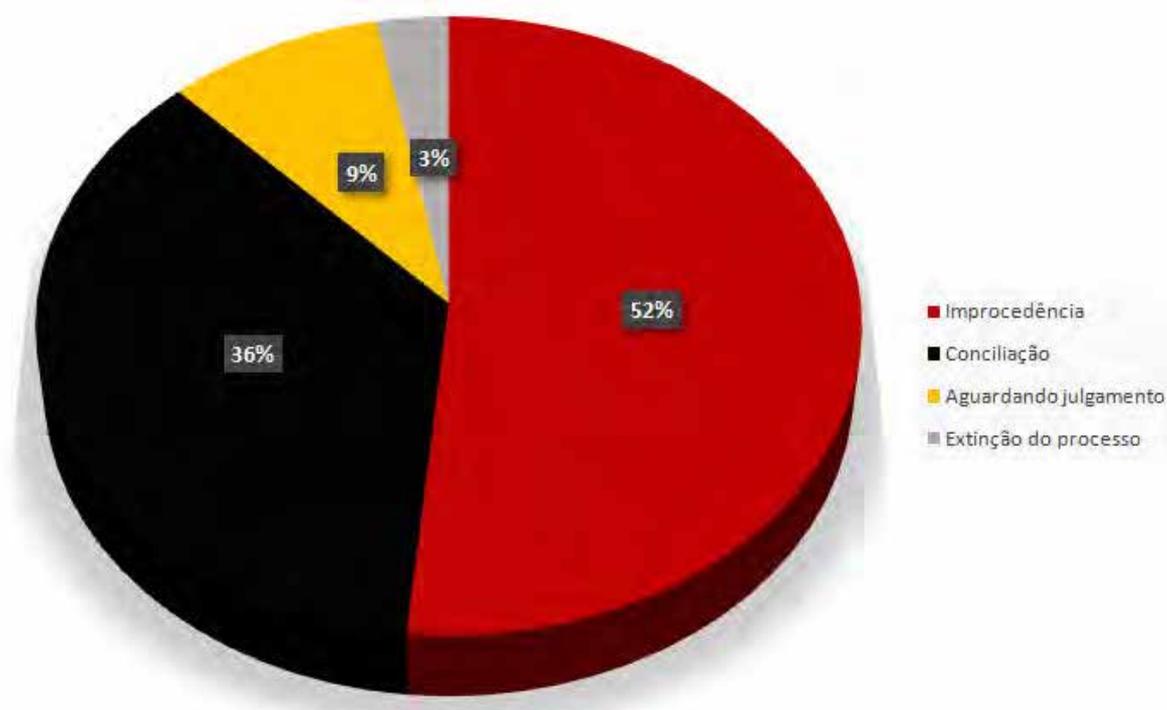
De modo a garantir dados para uma análise mais fina, foram consultadas as bases referentes aos processos já arquivados no TRT3, quando foi possível averiguar que existiam 12 (doze) processos em que foram realizados acordos e homologados.¹⁴⁰

A somatória dos dados obtidos por meio da CEAT com aqueles levantados na consulta de processos arquivados revelou um dado inesperado: de 18 (dezoito) reclamações trabalhistas arquivadas, em 11 (onze) delas foi homologado acordo entre as partes. Somando-se estes 11 (onze) processos já arquivados com o único processo em curso que mostrava acordo homologado, chegou-se ao dado que demonstrava que algo já estava acontecendo no Tribunal do Trabalho de Minas Gerais e a academia ainda não se dera conta. A ausência de jurisprudência contrária aos interesses empresariais em 2º grau se dava por uma conciliação seletiva baseada nas pessoas dos julgadores e não, propriamente, na prova dos autos e risco daí decorrente.

Portanto, o gráfico que efetivamente demonstra a situação até julho de 2018 é o que se segue, onde resta demonstrado que do total de processos em curso e já finalizados contra a Uber, em 12 (doze) deles houve celebração de acordos e em 14 (quatorze) acordos o vínculo de emprego foi julgado improcedente e em nenhum houve o reconhecimento do vínculo.

140 A pesquisa sobre as ações trabalhistas arquivadas foi feita por meio da consulta de processos de terceiros.

Gráfico 6 – Processos ativos (consulta CEAT) e arquivados (consulta de terceiros) no TRT3



Fonte: as autoras, em reprodução de LEME, 2018a.

Da imagem acima se pode concluir que a jurisprudência do Tribunal Mineiro não é uníssona quanto à inexistência de vínculo de emprego (14 a 1 - gráfico 5) entre a Uber e seus motoristas, sendo, na verdade, dividida ou quase “meio-a-meio” (14 a 12 - gráfico 6).

Indaga-se, diante desse panorama, qual seria, então, a *res dubia* nos processos em que foi pactuada a transação e que não existiu naqueles em que a Uber não ofertou o acordo? Estaria o TRT3 e seus Desembargadores submetido à análise algorítmica da empresa Uber, por meio da predição jurídica?!

No gráfico de número 6, tem-se que dos 12 (doze) processos (em preto no gráfico), onde foram celebrados acordos pela Uber do Brasil Ltda., em 6 (seis) deles os acordos foram pactuados quando o processo se encontrava em fase recursal e sentença havia sido de improcedência.¹⁴¹

Importante esclarecer que não é de fácil acesso o conteúdo desses acordos, tendo em vista que, em sua maioria, são documentos sigilosos. Aliás, tal sigilo é fato que causa estranheza, porque os processos trabalhistas são, em regra, públicos.

Por outro lado, é possível dizer que há afronta ao princípio da publicidade e da transparência no tocante à conciliação, pois as decisões em que não há reconhecimento de vínculo são públicas, todavia, os acordos não.

¹⁴¹ Seis destes acordos na íntegra foram disponibilizados no Anexo C de LEME, 2018a.

Do caminho que foi percorrido desde a primeira hipótese da pesquisa em 2018 até o agir deliberado voltado a não formação de jurisprudência reconhecedora de direitos trabalhistas, percebeu-se a necessidade de aprofundamento de análises de dados, além do lapso temporal (2018-2020). É que o recorte temporal no ano de 2018 não era tão extenso, mas dois anos se passaram e era preciso retomar o caminho com novos dados.

Em 2018, o gráfico 6 demonstrou existir um agir estratégico diferente do agir empresarial de várias outras empresas e empregadores em juízo no tocante a conciliação. Normalmente, a res dúbia e as propostas de acordo ocorriam antes da sentença, geralmente em audiência, com a presença dos advogados e das partes, propostas estas avaliadas e ofertadas face ao risco do caso concreto e/ou pelas provas existentes nos autos e não em face do órgão jurisdicional e/ou dos magistrados de 2º grau que faria (m) a reanálise de fatos e provas após a sentença de 1º grau face a interposição de recurso ordinário, recurso este interposto por qualquer das partes, aliás.

Para melhor analisar a questão, necessário indicar as premissas da ferramenta que mais vem sendo utilizada nessa estratégia, a conciliação.

3 TEORIZANDO A CONCILIAÇÃO: requisitos essenciais e a homologação pelo Magistrado Trabalhista¹⁴²

Os chamados requisitos essenciais de existência da conciliação são: convenção das partes; reciprocidade das concessões; incerteza (subjéctiva) a quem pertence o direito (*res dubia*); incerteza sobre o resultado do processo (*res litigiosa*); e direitos patrimoniais de carácter privado. Por sua vez, os requisitos de validade da conciliação são: capacidade; licitude e possibilidade do objeto (não pode ser fraudulento, atentatório aos cofres públicos, fraudar direitos de terceiros, atentar contra a ordem pública, direitos “fora do comércio” – v.g. alimentos futuros, salários, bens públicos); forma prescrita ou não defesa em lei.

A homologação do acordo judicial trabalhista é ato do juiz em um processo judicial (lide). É o endosso necessário do Estado, conferindo validade à avença. Na conciliação judicial, nada impede que o trabalhador e o empregador avencem cláusulas, sem com isso implicar em nulidade necessária. O carácter cogente da norma ou a sua inderrogabilidade não implicam, necessariamente, na absoluta impossibilidade de disposição de direitos (art. 334, §11º, do CPC/15 c/c art. 769 da CLT). Quando a transação ocorre perante o Estado, o princípio da utilidade social prepondera. O Estado entende que é melhor, politicamente, terminar a lide e que, assim celebrada, a transação não serviu como um instrumento para a derrogação de institutos básicos.

142 Este capítulo tem sede em pesquisas e estudos da Profa. Dra. Adriana Goulart de Sena Orsini, tanto na UFMG quanto na ENAMAT/TST, desde o ano de 2007. Cf.: ORSINI, 2007.

A transação judicial, pois, está dentro do sistema de legislação social, na medida em que concilia a necessidade de segurança dos negócios jurídicos com a necessidade de tutela da ordem econômica e social. Por conveniência de política legislativa, homologar (que é o que sempre ocorre com a transação judicial) é tornar o ato que se examina semelhante ao ato que devia ser o que se tem por modelo ou ideia. Pode ser ficção jurídica, mas é de política legislativa.

A existência da homologação é dita como suficiente para o controle da legitimidade do ato negocial. E, desta forma, resolve-se o aparente impasse – estabilidade nas relações jurídicas e indisponibilidade de certos direitos ou realização destes. Quando o Juiz homologa o acordo (dá o seu aval), ele está praticando um verdadeiro ato jurisdicional (“sentença de homologação”, para alguns) que inclusive põe fim ao processo, extinguindo-o com resolução de mérito – art. 487, III, b, do CPC/15 -, possibilitando seja reconhecida a coisa julgada (art. 831, parágrafo único, da CLT) e sua execução judicial (art. 876 da CLT).

Ao juiz, incumbe verificar, além da regularidade formal do ato, também o seu conteúdo, notadamente no que tange a sua conveniência para as partes; deve velar para que a conciliação celebrada, sob sua orientação, se constitua um ato eficaz para a produção dos efeitos queridos pelas partes. Por outro lado, o magistrado deve negar homologação ao acordo: que infrinja as normas de proteção e prejudique o empregado; que imponha ônus excessivo ao empregador, resultando em graves dificuldades para o seu cumprimento; que contenha prestações sucessivas de alongada extensão e/ou de difícil acompanhamento e que traga em si o germe de outras disputas; – que valha para as partes alcançar fim defeso em lei (arts. 139, III, e 142 do CPC/15).

Nesse contexto, o Juiz do Trabalho não é mero observador do que as partes pretendem fazer no e do processo. Ele participa ativamente do processo, imprimindo diretrizes consentâneas aos fins da jurisdição. Por isso, o Magistrado Trabalhista não é um mero espectador e, como já se disse, não é um homologador “passivo” do acordo, mas sim o protagonista, o ator ativo para o desenvolvimento da cultura voltada a paz por meio dos “bons ofícios” e da “persuasão”.

A jurisdição não se destina a cercear a conciliação, mas a garantir que os escopos magnos da tutela jurisdicional sejam atingidos, com a justa composição da lide e o respeito à Justiça, em todos os seus termos. No momento em que eles sejam ofuscados, caberá ao Juiz intervir no conteúdo do acordo, redirecionando para obtenção dos valores superiores, respeito às normas de ordem pública, às contribuições legais incidentes – sociais e tributárias. Portanto, sempre que ocorrer um desvio de finalidade, constituir-se-á para o magistrado o indeclinável dever de penetrar no âmago do ajuste, examinando-o em seu aspecto intrínseco.

Em poucas e importantes palavras: a composição das partes não é um fim em si mesmo, não ensejando a homologação incondicional pelo Juiz. Não há direito líquido e certo das partes de

chancela judicial à avença apresentada. A razão é singela: os requisitos que emprestam validade à conciliação deverão ser sempre avaliados para que a conciliação seja homologada pelo Judiciário.

A participação do Estado na resolução do conflito existente entre os litigantes é de grande valia, pois, apesar de não garantir, como já se salientou anteriormente, a autenticidade da manifestação de vontade das partes, confere legitimidade quanto à efetiva quitação das verbas conciliadas.

PIMENTA (2001) cujos ensinamentos continuam extremamente atuais, afirma:

Ao Juiz do Trabalho compete a solução de conflitos que apesar de individuais, têm origem e repercussão de amplo significado social, cujo conteúdo corresponde em boa parte a direitos indisponíveis, e diante do qual se defrontam partes que na maioria das vezes são profundamente desiguais do ponto de vista econômico, social e cultural. Não é toda e qualquer conciliação judicial que se deseja, portanto não se pode querer um acordo a qualquer preço – isto é, aquele que tenha, em seu conteúdo, a injustiça travestida de justiça ou que implique em lesão a direitos públicos ou privados de natureza indisponível. (grifou-se).

4 MUDANÇAS NA INTERPRETAÇÃO: a não homologação de acordos pela 10ª e 11ª Turmas do TRT da 3ª Região

Embora a estratégia de litigância manipulativa da jurisprudência pela conciliação seletiva nos processos de motoristas de plataformas não viesse recebendo reação reprobatória dos tribunais do trabalho, mais recentemente vem se iniciando uma linha pioneira a dar-se conta da relevância das questões aí envolvidas. A não homologação de acordos na 10ª e na 11ª turmas do TRT3 será analisada neste tópico, como forma de demonstrar a existência de mudanças na compreensão dos tribunais que até aqui não se opunham à estratégia processual das plataformas.

4.1 Processo nº 0010258-59.2020.5.03.0002 (11ª Turma)

Nesse processo (0010258-59.2020.5.03.0002), em que litigavam “Rodrigo de Almeida Macedo *versus* Uber do Brasil Ltda”, a sentença foi de improcedência, sendo recorrente, portanto, o reclamante. As partes apresentaram petição de acordo em 17/11/2020, um dia antes do dia da sessão de julgamento, às 15h20, requerendo a retirada do processo de pauta de julgamento para a homologação do acordo.

A matéria estava afeta à competência monocrática do Desembargador Relator, pois compete ao Relator "dirigir e ordenar o processo no tribunal, inclusive em relação à produção de

prova, bem como, quando for o caso, homologar autocomposição entre as partes" (art. 932, inciso I, do CPC).

O Regimento Interno do TRT3 dispõe que cabe ao Relator ordenar e dirigir os processos que lhe sejam distribuídos, até a redação do acórdão e, em relação aos processos ainda não incluídos em pauta, determinar a devolução dos autos ao juízo de primeira instância, para decisão sobre o pedido de homologação de acordo (art. 140, inc. V e XIV RITRT3).

Considerando que a petição de acordo foi apresentada menos de 24 horas antes do horário da sessão de julgamento e o prazo para o despacho é de cinco dias (art. 226, I, CPC c/c art. 769, CLT), com base nas premissas que orientam as políticas de administração de justiça em curso no Poder Judiciário brasileiro, o Relator considerou temerária a apreciação do pedido em prazo tão exíguo.

No tocante ao mérito e trazendo à baila o uso estratégico do processo com o objetivo de transparecer a situação descrita desde 2018, fundamentou o Desembargador Relator:

Quanto ao mérito do pedido, este Relator tem a ponderar que a reclamada tem dado sinais de uso estratégico do processo com o objetivo de fazer transparecer uma visão distorcida do estado da arte da jurisprudência acerca da questão relativa à existência ou não de vínculo empregatício entre os motoristas e as empresas que se utilizam de plataformas virtuais na conexão entre clientes de serviços de transporte de pessoas e motoristas, como é o caso da recorrente. Isto ocorre na medida em que em número considerável de demandas a reclamada tem se disposto a celebrar acordo apenas nos casos em que se visualizam razões suficientes para se supor que o órgão julgador irá decidir em sentido contrário ao seu interesse. Tal postura deixa transparecer uma possível estratégia de se evitar a formação de jurisprudência no sentido do reconhecimento de vínculo empregatício, interferindo, desta maneira, que os Tribunais cumpram sua missão de unificar a jurisprudência por intermédio dos instrumentos processuais destinados a esse fim. A estratégia compromete de modo peremptório o cumprimento da função do Poder Judiciário de realizar a justiça, impedindo o fluxo natural da jurisprudência e a configuração da pluralidade de entendimentos para que, enfim, as instâncias competentes possam consumir o posicionamento definitivo sobre a matéria.

Assim, parece bastante plausível que, ao se disporem a fazer acordo em casos tais, busca se evitar decisões que reconheçam a existência de vínculo de emprego entre as partes. Se configurada a estratégia, ela concorre para que a comunidade jurídica e os trabalhadores desse setor de atividade tenham a impressão de que a jurisprudência é, por princípio e em quaisquer circunstâncias, uníssona em uma direção, ainda que não se tenha quaisquer precedentes de uniformização de jurisprudência sobre a matéria, o que, de resto, não deverá acontecer porquanto as controvérsias em casos como o

que aqui se discute situam-se no campo dos fatos. Generalização desta apenas aparente concepção unitária da jurisprudência acaba por desestimular trabalhadores que tenham fortes razões para levar seu caso à apreciação do Poder Judiciário, deixando de fazê-lo por absorver a existência de higidez da jurisprudência - dissimulada pela estratégia adotada pela reclamada - no sentido da inexistência de vínculo empregatício nesse tipo de relação de trabalho medida por algoritmos.

A estratégia de conciliar apenas em segundo grau, às vésperas das sessões de julgamento, a depender do órgão colegiado que julgará o feito, põe luzes a um contexto mais abrangente.

As políticas de administração da justiça nacional têm enfatizado intensamente ações institucionais e interinstitucionais no sentido de conferir tratamento adequado dos conflitos, no que se inclui o fomento aos meios consensuais, judiciais e não judiciais, de resolução dos conflitos. Uma profunda transformação paradigmática se verifica na administração da justiça, atualmente. Incumbe aos Tribunais interagir com as demais instituições do sistema de justiça, com as universidades, com instituições, sindicatos e atores da sociedade, com vistas à construção de programas de prevenção, solução consensual dos conflitos. Capítulo especial, diz respeito aos litígios massivos/repetitivos como o que se afigura nestes autos.

Visa-se primordialmente realizar a justiça e melhorar a qualidade da administração da justiça, e, secundária e estrategicamente, tornar o poder judiciário, mais célere e mais eficiente na garantia da efetividade da ordem jurídica, mediante a redução das elevadas taxas de congestionamento, especialmente em situações em que tal fato é desnecessário e resulta de eventual estratégia de qualquer das partes. Nesse sentido, cabe lembrar a Resolução 174/2016 (CSJT) que institui no âmbito da Justiça do Trabalho a política de tratamento adequado dos conflitos por intermédio dos Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Resolução de Disputas e dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas. Na mesma perspectiva, visualiza-se a Meta 09 da Estratégia do Poder Judiciário Nacional que integraliza a Agenda 2030 (ONU) ao Poder Judiciário por meio de medidas de prevenção de litígios e de judicialização que, no âmbito deste Tribunal, institucionaliza-se através do Programa de Administração de Justiça Consensual, pelo qual se instauram procedimentos de diálogo para diagnóstico e concertação interinstitucional com empresas cuja atividade constitui-se como foco de demandas massivas com objetivo de alcançar solução sistêmica e consensual para tais casos.

A estratégia adotada pela reclamada implica também em agravamento das taxas de congestionamento e dispêndio inócuo da força de trabalho dos magistrados e servidores, à medida que a movimentação de toda essa estrutura para que os processos sejam incluídos em pauta torna-se sem qualquer efeito no momento em que às vésperas do julgamento, sistematicamente, são protocoladas petições com pedido de retirada do processo de pauta para a celebração de acordo, tornando inócuo o trabalho de análise, processamento e tramitação dos autos, nesta instância,

quando a possibilidade de conciliar poderia ser analisada em instância apropriada, evitando-se o desvio de força de trabalho de outras demandas que requerem, de fato, a concretização da prestação jurisdicional.

Além do mais, em lugar de optar por submeter a situação geradora de um grande número de demandas repetitivas a tratamento adequado pelas vias consensuais preventivas, a reclamada tem optado por instrumentalizar e fazer uso estratégico do processo e do próprio Poder Judiciário com o fim de legitimar por via oblíqua as práticas e conduta adotadas no capítulo "relações de trabalho" de suas atividades empresariais.

Esse comportamento assume uma dimensão mais grave quando se denota que o "acordo" celebrado contempla cláusula de renúncia de pretensões (e direitos, na medida em que no presente caso foi reconhecida a existência de vínculo empregatício entre as partes), nos seguintes termos (ID a279851):

"O Reclamante e a Reclamada, através da celebração do presente acordo judicial, ajustam pôr fim à lide, de modo que o Reclamante renuncia às pretensões formuladas na petição inicial e, por consequência (grifo original), requer a desistência do recurso ordinário sob o id. rc072d3, o qual se encontra pendente de julgamento" (Cláusula 1ª, 1.1).

"A Reclamada pagará a Reclamante a importância líquida e certa de R\$10.000,00 (dez mil reais), a título de indenização, em razão da rescisão da parceria comercial, cujo pagamento, em parcela única..." Cláusula 2ª, 2.1).

"Com o pagamento ... a Reclamante dará à Reclamada, e aos seus sócios, bem como a quaisquer outras empresas do grupo, plena, geral e irrevogável quitação das verbas postuladas na petição inicial, bem como toda e qualquer relação jurídica havida com a Reclamada, para nada mais postular, seja a que título for, em qualquer juízo ou fora dele, seja na esfera trabalhista, civil ou criminal, englobando tal quitação inclusive eventual ação indenizatória decorrente de dano moral ou material, seja acidentária ou decorrente de qualquer outro dano moral ou material, seja acidentária ou decorrente de qualquer outro fato ocorrido no curso da relação jurídica havida, bem como todas as verbas decorrentes do contrato. " (Cláusula 4ª, 4.1).

"A quitação outorgada pela reclamante compreende, ainda, qualquer ação que, em seu nome ou apenas em seu benefício, eventualmente tenha sido ou esteja sendo promovida pelo sindicato representativo de sua categoria ..." (Cláusula 4ª, 4.2).

"As partes reconhecem expressamente a inexistência de vínculo de emprego entre si, bem como a inexistência de prestação de serviços, em favor da reclamada ..." (Cláusula 4ª, 4.3).

"Por força do presente ajuste, as partes requerem a imediata suspensão do feito, bem como a sua retirada de pauta de julgamento (grifo original), para a homologação do acordo, sendo que, na

remota hipótese de não homologação do presente acordo, o que se cogita apenas por cautela, requerem as partes que o feito seja suspenso pelo prazo de 15 (quinze) dias para nova negociação e, sucessivamente, que este retorne à ordem, para que seja proferida a sentença" (Cláusula 5ª, 5.4).

Vê-se, portanto, que o acordo celebrado oculta grave vício de consentimento determinante de renúncia quanto aos fatos e quantos aos direitos deles decorrentes, pelo que ficou desfigurado, por completo, o caráter transacional indispensável à validade do acordo.

A estratégia da reclamada, portanto, confere-lhe vantagem desproporcional porque assentada em contundente fraude trabalhista, reforçada pela aparente uniformidade da jurisprudência dissimulada a existência de dissidência jurisprudencial quanto à matéria que, de modo ainda mais danoso, aparenta que a jurisprudência se unifica também no sentido de admitir, a priori, que os fatos também se configuram exatamente de modo uniforme em todos os processos.

Nota-se, portanto, que a "política" adotada pela reclamada, além de obstaculizar a realização da justiça ao equiparar renúncia e transação, compromete a eficiência, racionalidade e a economicidade dos atos processuais, que são princípios constitucionais basilares que regem a Administração Pública.

Nestes termos, é relevante a transcrição literal do Parecer emitido pelo Ministério Público do Trabalho (ID 8239450), nestes autos:

"O MPT pede para que não seja homologado o "acordo" porque o que está a ocorrer, data venia, é que o Recdo está manipulando o resultado da distribuição de processos em segundo grau, ou seja, dependendo do entendimento jurídico predominante do DD. Relator(a) que e já anteriormente conhecido por todos, através dos acórdãos anteriores, a empresa tenta impedir o julgamento através de celebrações de "acordos", porém, se o entendimento jurídico do DD. Relator (a) lhe é favorável então a empresa deixa o processo ir a julgamento.

Ora, novamente, data máxima venia, este procedimento é tanto fraudador do JUÍZO NATURAL CONSTITUCIONAL (no caso de Segundo Grau) quanto configura-se "contempt of court" ofensa a dignidade da Justiça, art.77, §2º, CPC, o que também ao final é manipulação de jurisprudência, sobretudo para fins de formar IRDR favorável (porém irreal) ao Recdo.

Segue a planilha abaixo onde pode-se através da Jurimetria aferir que nas Turmas onde o posicionamento jurídico da E. Turma não é favorável ao Recdo data maxima venia (sem nenhuma crítica e com todo o respeito) como a E. 9ª Turma, [havendo de se indagar porque] NÃO É OFERTADO O ACORDO pela empresa? E por que, amiúde, os processos distribuídos às E.1ª, 4ª e 11ª Turmas, ANTES DO JULGAMENTO TÊM O ACORDO OFERTADO PELA RECDA?"

Pesquisa jurimétrica realizada pelo Parquet, com resultados levantados parcialmente e, por enquanto, por amostragem, no universo de 279 processos em trâmite contra a reclamada, houve

oferta de proposta e celebração de acordo exatamente nas turmas em que já houve o reconhecimento de vínculo de emprego entre as partes.

Ainda, como medida de racionalização da administração da justiça e da gestão judiciária, fundada nos princípios da eficiência, economicidade e busca da efetividade dos direitos e do acesso à justiça, em favor de todos os atores envolvidos determina-se o encaminhamento do presente caso ao Órgão Coordenador do cumprimento da Meta 09, neste Tribunal, para que, por meio do diálogo e do entendimento com a empresa reclamada e nos termos da política de administração de justiça acima referida, seja analisada a possibilidade de instauração de Projeto de Administração de Justiça Consensual específico para a empresa UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., orientado para a concepção de instrumentos institucionais para o tratamento adequado de tais litígios bem como a adoção de medidas de solução consensual e preventivas adequadas à situação vertente.

Esclareça-se, enfim que, definitivamente, não se tem o intento de obstaculizar a consumação do acordo celebrado pelas partes, mas tão somente explicitar questões diretamente relacionada às políticas de administração da justiça e de tratamento adequado dos conflitos, dada a especificidade do caso vertente. (BRASIL, 2020a).

Do corpo do voto acima é possível destacar a menção à existência de pesquisa jurimétrica feito pelo Parquet no tocante às Turmas do TRT3, bem como em quais delas os acordos costumam ser propostos, nos moldes já descritos de forma anterior neste mesmo artigo.

Importante frisar que o Ministério Público do Trabalho realizou pesquisa feita por meio do CEAT da E. JT envolvendo a 3ª Região e encontrou processos em curso relacionando a Uber do Brasil Ltda como empresa-reclamada em 279 processos. E verificou a existência de proposta de acordo conforme listagem¹⁴³ abaixo compilada:

NÚMERO DO PROCESSO DISTRIBUIÇÃO GRAU ACORDO

0011075-63.2019.5.03.0001 10 Turma AI EM RR NÃO

0010921-45.2019.5.03.0001 06 Turma AI EM RR NÃO

0010468-13.2020.5.03.0002 01 Turma 2 Grau SIM

0010432-68.2020.5.03.0002 04 Turma Gab.09 2 Grau SIM

0010385-94.2020.5.03.0002 2 VT - BH/MG 1 Grau NÃO

0010258-59.2020.5.03.0002 11 Turma 2 Grau Tentativa de acordo

0011551-69.2017.5.03.0002 04 Turma Gab.09 2 Grau SIM

0010614-59.2017.5.03.0002 02 Turma AI EM RR NÃO

0010756-55.2020.5.03.0003 03 VT - BH-MG 1 Grau NÃO

0010716-73.2020.5.03.0003 03 VT - BH-MG 1 Grau NÃO

143 Tabela contida no parecer ofertado pelo MPT nos autos no Processo nº 0010258-59.2020.5.03.0002.

0010700-22.2020.5.03.0003 03 VT - BH-MG 1 Grau NÃO
0010569-47.2020.5.03.0003 03 VT - BH-MG 1 Grau NÃO
0010354-71.2020.5.03.0003 4 Turma Gab.09 2 Grau SIM
0010703-11.2019.5.03.0003 02 Turma 2 Grau NÃO
0010728-84.2020.5.03.0004 04 VT-BH/MG 1Grau NÃO
0010641-31.2020.5.03.0004 04 VT-BH/MG 1Grau NÃO
0010612-78.2020.5.03.0004 04 VT-BH/MG 1Grau NÃO
0010578-06.2020.5.03.0004 04 VT-BH/MG 1Grau NÃO
0010468-07.2020.5.03.0004 04 VT-BH/MG 1Grau NÃO
0010911-89.2019.5.03.0004 06 Turma veio 4VT - 2 Grau NÃO
0010458-94.2019.5.03.0004 10 Turma veio 4VT 2 NÃO
0010581-55.2020.5.03.0005 5 VT-BH/MG 1 Grau NÃO
0010566-86.2020.5.03.0005 5 VT-BH/MG 1 Grau NÃO
0010351-13.2020.5.03.0005 5 VT-BH/MG 1 Grau NÃO
0011005-34.2019.5.03.0005 5 VT-BH/MG 1 Grau NÃO
0010831-25.2019.5.03.0005 9 Turma 2 Grau NÃO
0010663-83.2020.5.03.0006 6 VT-BH/MG 1 Grau NÃO
0010352-92.2020.5.03.0006 6 VT-BH/MG 1 Grau NÃO
0010934-29.2019.5.03.0006 6 VT-BH/MG 1 Grau NÃO
0010636-97.2020.5.03.0007 7 VT-BH/MG 1 Grau NÃO
0010107-78.2020.5.03.0007 9 Turma 2Grau NÃO
0010604-89.2020.5.03.0008 8 VT-BH/MG 1 Grau NÃO
0010529-50.2020.5.03.0008 1 Turma Gab.29 2 Grau SIM
0010031-51.2020.5.03.0008 8 VT-BH/MG 1 Grau NÃO
0010711-41.2017.5.03.0008 SEGREDO DE JUST. 1 Grau
0010763-29.2020.5.03.0009 9 VT-HB/MG 1 Grau NÃo
0010554-60.2020.5.03.0009 9 VT-HB/MG 1 Grau NÃo
0010506-04.2020.5.03.0009 2 Turma Gab.46 2 Grau NÃo
0010263-60.2020.5.03.0009 9 VT-HB/MG 1 Grau NÃo
0010262-75.2020.5.03.0009 9 VT-HB/MG 1Grau NÃo
0010980-09.2019.5.03.0009 10 Turma 2 Grau NÃo
0010834-65.2019.5.03.0009 06 Turma 2 Grau NÃo
0010736-43.2020.5.03.0010 10 VT-BH/MG 1 Grau NÃo
0010602-16.2020.5.03.0010 10 VT-BH/MG 1 Grau NÃo
0011031-17.2019.5.03.0010 10 VT-BH/MG 1 Grau NÃo

0010664-53.2020.5.03.0011 11 VT-BH/MG 1 Grau Não
0010663-68.2020.5.03.0011 11 VT-BH/MG 1 Grau Não
0010643-77.2020.5.03.0011 11 VT-BH/MG 1 Grau Não
0010639-40.2020.5.03.0011 11 VT-BH/MG 1 Grau Não
0010630-78.2020.5.03.0011 11 VT-BH/MG 1 Grau Não

A pesquisa aponta a oferta de acordos nos processos em que houve interposição de recurso ordinário e que foram distribuídos para determinadas Turmas do Tribunal Mineiro, como a **Primeira, a Quarta e a Décima Primeira Turmas, conforme listagem acima**, demonstrando que a predição é feita em relação à atuação de órgãos e julgadores. A predição, em si, pode não ser problemática, desde que os dados alcançados sejam disponíveis a todos e de forma indistinta. Todavia, uma predição realizada por *legal e/ou law techs* por meio de super computadores que lidam com o chamado “big data”, ou seja, onde poucos têm acesso e com acesso face a possibilidade de arcar com custos altos de tais predições, a situação torna-se um problema. A conciliação realizada em face da res dúbia direcionada a todo ou, ao menos a maioria dos processos, por meio de uma análise criteriosa do risco do processo e das provas é uma conciliação. E esta, muitas empresas realizam diuturnamente nos tribunais do Brasil inteiro. Um ponto a ser alertado e/ou pensado de forma séria no Poder Judiciário brasileiro é a livre predição e captura de dados que hoje é feita nos sites do Judiciário, pois predição pode vir a ser proibida, como ocorreu na França¹⁴⁴ (ORSINI, 2020).

Para demonstrar que a estratégia é adotada por outra plataforma de transporte e não apenas pela Uber, serão analisados processos relativos à 10ª turma, em que se verificou a atuação em litigância manipulativa pela empresa 99 Tecnologia Ltda.

4.2 Processos nº 0010519-21.2020.5.03.0003; 0010569-11.2020.5.03.0112; 0010583-13.2020.5.03.0009; 0010645-35.2020.5.03.0015 (10ª Turma)

Em 15 de dezembro de 2020, a Décima Turma do TRT3 também deixou de homologar os acordos apresentados em todos os processos acima citados. O fundamento para a não homologação foi o de que os acordos continham cláusula de quitação plena, rasa e geral da relação havida entre as partes, além de renúncias e a impossibilidade de quaisquer ações judiciais futuras, além de mencionar expressamente a inexistência de vínculo empregatício, ou seja, entrando no mérito propriamente dito.

Passa-se a analisar detidamente cada um desses processos.

¹⁴⁴ Mais informações sobre o assunto da proibição da predição na França podem ser encontradas no artigo de ORSINI, 2020.

No processo em que litigam “Raphael dos Santos Brey Gil e 99 Tecnologia Ltda” (0010519-21.2020.5.03.0003), a sentença foi de procedência, sendo recorrente, a 99 Tecnologia. Na petição inicial, o autor informou que “aderiu aos termos e condições da reclamada 99 Tecnologia Ltda. iniciando as atividades em 12.03.2018, tendo sido bloqueado em 05.03.2020, e até o momento não teve nenhum direito trabalhista reconhecido”. Formulou pedidos e atribuiu à causa o valor de R\$ 30.715,71. A sentença reconheceu o vínculo de emprego e condenou a empresa 99 Tecnologia a proceder à anotação da CTPS da reclamante, fazendo constar admissão em 12/03/2018, função de Motorista, salário mensal de R\$ 2.000,00 e saída em 07/04/2020, observada a projeção do aviso prévio de 33 dias, além do pagamento de direitos trabalhistas. Houve recurso da empresa e, após o envio do processo à pauta de julgamento, as partes anexaram petição de acordo no valor de R\$ 12.000,00, sendo R\$ 10.000,00 para o trabalhador e R\$ 2.000,00 para o seu patrono.

Por sua vez, no processo em que litigam “Wagner Luiz Pereira e 99 Tecnologia Ltda” (0010569-11.2020.5.03.0112), a sentença foi de improcedência, sendo recorrente, portanto, o motorista. Na petição inicial, o autor informou que “aderiu aos termos e condições da reclamada 99 Tecnologia Ltda. iniciando as atividades em 12.03.2018, tendo sido bloqueado em 05.03.2020, e até o momento não teve nenhum direito trabalhista reconhecido”. Formulou pedidos e atribuiu à causa o valor de R\$ 28.638,36. O motorista recorreu ao Tribunal e após o envio do processo à pauta de julgamento, as partes anexaram petição de acordo no valor de R\$ 12.000,00, sendo R\$ 10.000,00 para o trabalhador e R\$ 2.000,00 para o seu patrono.

No mesmo sentido do anterior, no processo em que litigam “Alex Julio Anacleto e 99 Tecnologia Ltda” (0010583-13.2020.5.03.0009), a sentença também havia sido de improcedência, sendo recorrente, portanto, o motorista. Na petição inicial, o autor informou que “iniciou as atividades em 05.10.2017 e foi dispensado em 07.06.2020”. Formulou pedidos e atribuiu à causa o valor de R\$ 27.792,57. O motorista recorreu ao Tribunal e, após o envio do processo à pauta de julgamento, as partes anexaram petição de acordo idêntica às já descritas no valor de R\$ 12.000,00, sendo R\$ 10.000,00 para o trabalhador e R\$ 2.000,00 para o seu patrono.

E, no processo em que litigaram “Wesley Souza Silva e 99 Tecnologia Ltda” (0010645-35.2020.5.03.0015), a sentença também havia sido de improcedência, sendo recorrente, pois, o motorista. Na petição inicial, o autor informou que “iniciou as atividades em 10.11.2018 e foi dispensado em 12.02.2020”. Formulou pedidos e atribuiu à causa o valor de R\$ 26.672,29. A sentença, da mesma forma, não reconheceu o vínculo de emprego. O motorista recorreu ao Tribunal e, após o envio do processo à pauta de julgamento, as partes anexaram petição de acordo novamente idêntica, no valor de R\$ 12.000,00, sendo R\$ 10.000,00 para o trabalhador e R\$ 2.000,00 para o seu patrono.

Na sessão de julgamento que julgou todos estes processos, em 15 de dezembro de 2020, a Décima Primeira Turma do TRT3 deixou de homologar os acordos apresentados pela 99 Tecnologia e pelo reclamante, assim como havia feito a Décima Primeira Turma com relação ao processo nº 0010258-59.2020.5.03.0002, em que litigavam “Rodrigo de Almeida Macedo versus Uber do Brasil Ltda”.

Considerou-se o fato de a petição de acordo ter sido anexada no PJe após o processo já estar incluído em pauta para a sessão de julgamento. E o fundamento da Décima Turma foi o de que “o acordo contém cláusula de quitação plena, rasa e geral da relação havida entre as partes, além de eventuais renúncias e impossibilidade de quaisquer ações judiciais futuras, mencionando de forma expressa a inexistência de vínculo empregatício”¹⁴⁵.

No mérito, por maioria de votos, a Décima Turma negou provimento ao recurso referente ao processo 0010519-21.2020.5.03.0003, mantendo-se a sentença que reconheceu o vínculo de emprego entre o motorista e a 99 Tecnologia Ltda e deu provimento aos recursos ordinários interpostos nos processos 0010569-11.2020.5.03.0112, 0010583-13.2020.5.03.0009 e 0010645-35.2020.5.03.0015, reformando as sentenças de 1º grau para reconhecer o vínculo de emprego entre as partes. Percebe-se que, nos casos acima, a não homologação ocorreu por questões afetas aos requisitos do acordo judicial, consoante teorizado acima.

4.3 Algumas considerações sobre as não homologações dos acordos pelas 10ª e 11ª Turma

De todas as decisões acima apresentadas, é possível perceber mudança de interpretação no tocante à homologação dos acordos entre motoristas e plataformas de transporte. No processo tratado no item 4.1. acima há, por parte do Desembargador Relator, expressa menção ao que está por debaixo do véu, demonstrado de forma detalhada por meio pesquisa realizada pelo Ministério Público do Trabalho da 3ª Região. Nos processos referidos no item 4.2., a Décima Turma não homologou os acordos em face dos requisitos da conciliação trabalhista e não por reconhecer uma litigância estratégica. Neste caso, há fundamentação da não homologação nas cláusulas do acordo em si.

Não se está dizendo, nem se poderia dizer, que acordos não podem ser homologados e que as condições e elementos de validade não se encontram presentes, consoante análise e homologação por outros magistrados e outras turmas.

O que se buscou tratar foram os fatos que decorrem dos autos de processos judiciais citados e/ou analisados e as soluções diversas que magistrados e Turmas realizaram nestes últimos

145 (BRASIL, 2020b); (BRASIL, 2020c); (BRASIL, 2020d); (BRASIL, 2020e).

anos. Não há um único entendimento a propósito do tema e a jurisprudência está sendo construída e, portanto, deve ser realizada da forma mais ampla, participada, plural e democrática, possível, até porque o magistrado possui o livre convencimento motivado a partir da prova dos autos.

Mesmo as decisões de 2º grau que devolvem os autos ao 1º grau para a análise do acordo proposto pelas empresas de plataformas de transportes estão a demonstrar que existe risco às partes e que a jurisprudência no tema não é unívoca. E na transação, sabe-se, é mister a *res dubia*.

Assim sendo, é possível perceber que, seja por um ou por outro motivo, a conciliação seletiva, bem como a tentativa de manipulação da jurisprudência trabalhista no Brasil em um único sentido, vêm sendo enfrentadas, com argumentos que merecem estudo e a compreensão da comunidade jurídica brasileira.

4 CONCLUSÃO

Objetivou-se, com este trabalho, revelar um problema do acesso à justiça, na medida em que empresas como a Uber e 99 tem se utilizado de estratégia voltada para a conciliação seletiva, que é aquela que se afigura quando a empresa propõe acordos em processos que são distribuídos para determinados órgãos jurisdicionais onde, por meios preditivos, avalia a possibilidade de produção de jurisprudência plural em relação aos direitos trabalhistas de motoristas de plataformas de transportes.

Foram analisados processos trabalhistas desde 2018, especialmente no TRT da 3ª Região, de modo a verificar como as conciliações estão ocorrendo e a resposta dos órgãos de jurisdição, em especial a 10ª e a 11ª Turma, face a não homologação dos acordos celebrados pelas partes e os motivos que levaram a tal solução processual.

Ao conciliar apenas nos processos em que há risco de reconhecimento de vínculo, não pela prova dos autos, mas sim, pela unidade jurisdicional ou pelo magistrado Relator em 2º grau, a empresa dirige a jurisprudência em um único sentido, que não corresponde à realidade científica do tema central (existência ou não de relação de emprego), consoante a literatura jurídica e acadêmica tem demonstrado. Há, portanto, um acesso desigual à justiça e um problema na própria estrutura da formação da jurisprudência como arena democrática de formação dos direitos.

Todavia, começa a despontar no cenário jurídico mineiro, entendimentos que ou levantam o véu do procedimento estratégico empresarial, bem como aqueles que entendem que a homologação deve ser obstada face a inexistência de requisitos essenciais para tal.

A atuação processual das empresas de transporte por plataforma e seus motoristas, bem como os aspectos jurídicos que circundam o seu agir, merecem a contínua pesquisa e elastecimento do campo territorial e jurisdicional, de forma que estratégias de litigância manipulativa, bem como

o procedimento conciliatório seletivo por órgão de jurisdição, mereça pelas Cortes brasileiras a atenção que se faz necessária.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. *Sentença processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112*, publicada em 13/02/2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Jurisprudência do TRT-MG sobre Uber. Notícias Jurídicas. *TRT 3 Website*, 16 mar. 2018. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jurisprudencia-do-trt-mg-sobre-uber>. Acesso em: 20 dez. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Processo nº 0011863-62.2016.5.03.0137*. Exceção de Suspeição. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0010519-21.2020.5.03.0003 (RORSum) Recorrente: 99 tecnologia ltda. Recorrido: Raphael dos Santos Brey Gil.; Relator: Márcio Flávio Salem Vidigal. 2020b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0010569-11.2020.5.03.0112 (RORSum) Recorrente: Wagner Luiz Pereira. Recorrido: 99 tecnologia ltda.; Relator: Márcio Flávio Salem Vidigal. 2020c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0010583-13.2020.5.03.0009 (RORSum) Recorrente: Alex Julio Anacleto. Recorrido: 99 tecnologia ltda.; Relator: Márcio Flávio Salem Vidigal. 2020d.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº 0010645-35.2020.5.03.0015 (RORSum) Recorrente: Wesley Souza Silva. Recorrido: 99 tecnologia ltda.; Relator: Márcio Flávio Salem Vidigal. 2020e.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº PROCESSO nº 0010258-59.2020.5.03.0002 Recorrente: Rodrigo de Almeida Macedo Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator(a): Antônio Gomes de Vasconcelos. 2020a.

DELGADO, Mauricio Godinho. Apresentação. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017. p. 10.

GIFIS, Steven H. *Barron's Law Dictionary*. 3. ed. New York: Barron's. 1994.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. *Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber*. Dissertação (Mestrado em Direito). Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. 2018a.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. *Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber*. São Paulo: LTr, 2018b.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena. *A responsabilidade dos sócios em face das obrigações trabalhistas empresariais*. Tese (doutorado em Direito). Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Minas Gerais, 2006.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Juízo conciliatório trabalhista. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p. 139-161, jan./jun. 2007. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_75/Adriana_Sena.pdf. Acesso em: 3 jan. 2021.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Jurimetria e Predição: notas sobre uso dos algoritmos e o Poder Judiciário. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota (org.). *Futuro do Trabalho: os efeitos da Revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020.

PIMENTA, José Roberto Freire. A conciliação judicial na justiça do trabalho após a emenda Constitucional no. 24/99: aspectos de direito comparado e o novo papel do juiz do trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, Ano 6, p. 151-162, fev. 2001.

REQUIÃO, Rubens. Abuso de direito e fraude através da personalidade jurídica (*disregard doctrine*). *Revista dos Tribunais*, v. 803, p. 751-764, set. 2002.

SANTOS, Boaventura de Sousa. *Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade*. São Paulo: Cortez, 2010.

Li(UBER)dade
Érica Sakaki¹⁴⁶

146 Oficiala de Justiça Avaliadora Federal. Bacharela em Direito pela Universidade Católica do Salvador. Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Salvador – Unifacs. Mestranda em Políticas Sociais e Cidadania pela Universidade Católica do Salvador. Telefone (71) 98132-3862. E-mail:ericasakaki@gmail.com.

Entre o *input* e o *output*
Da jornada (con)corrida
Um preço vil
De zero a um
A entrega é de si.

No suor dessa batalha
Se não pena,
Sofre.

Des (lo) gado serve
Oprimido, cala.

Escravo de um relógio cravado às suas costas
A pulso
Quanto vale?

Liberdade corroída
demolida
liquidada.

Liberdade fraturada
derretida
esfacelada.

Liberdade travestida
pervertida
alvejada.

Liberdade
corrompida
prostituída
maculada.

Liberdade tão sofrida
conspurscada
controlada.

Liberdade vigiada.

Liberdade?

