



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO - UFPE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS - CCJ
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE - FDR

Marcella da Cunha Beltrão

**AS NOVAS FORMAS TELEMÁTICAS E CIBERNÉTICAS DE TRABALHO SOB
DEMANDA:** uma análise acerca da intermediação das plataformas digitais nas relações
laborais nos serviços de *delivery* à luz da Consolidação das Leis Trabalhistas

Orientanda: Marcella da Cunha Beltrão

Orientador: Prof. Sérgio Torres Teixeira

Recife

2019.

Marcella da Cunha Beltrão

AS NOVAS FORMAS TELEMÁTICAS E CIBERNÉTICAS DE TRABALHO SOB

DEMANDA: uma análise acerca da intermediação das plataformas digitais nas relações laborais nos serviços de *delivery* à luz da Consolidação das Leis Trabalhistas

Trabalho apresentado à Faculdade de Direito do Recife da Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, como requisito para a conclusão do Bacharelado em Direito pelo CCJ/UFPE.

Áreas de Conhecimento: Direito do Trabalho. Direito Digital.

Recife

2019.

Marcella da Cunha Beltrão

AS NOVAS FORMAS TELEMÁTICAS E CIBERNÉTICAS DE TRABALHO SOB

DEMANDA: uma análise acerca da intermediação das plataformas digitais nas relações laborais nos serviços de *delivery* à luz da Consolidação das Leis Trabalhistas

Data de aprovação:

Banca examinadora

Prof. Sérgio Torres Teixeira (Orientador)

Prof.

Prof.

AGRADECIMENTOS

À Deus, primeiramente, por sempre me iluminar e dar sabedoria e força nos momentos de dificuldade.

Aos meus pais, Giane e Humberto, e irmão, Humberto Jr., por todo apoio ao longo da minha vida e por todo o amor compartilhado. Esta conquista é nossa!

Aos meus amigos, pela compreensão nos momentos em que fui ausente, mas também por deixarem a caminhada mais leve.

Ao meu namorado, Matheus, pelo pleno suporte ao longo dessa reta final, sempre estando ao meu lado.

Por fim, ao Professor Sérgio Torres Teixeira, por me orientar nesta trajetória e ser exemplo de profissionalismo e docência, sempre disponível e inclinado a estimular o interesse intelectual dos alunos.

RESUMO

O presente trabalho tem como escopo principal a análise das mais novas modalidades de trabalho sob demanda intermediadas pelas plataformas digitais, em especial àquelas prestadoras de serviços delivery. Para isso, analisou-se a remodelação da organização produtiva do capital na contemporaneidade, em decorrência dos impactos causados pelas tecnologias disruptivas nas mais variadas esferas sociais. Diante da ausência de regulamentação específica dessa nova forma de trabalho virtual, a fim de incluir os trabalhadores na órbita protetiva do Direito do Trabalho, tal relação laboral foi apreciada a partir da análise dos elementos fático-jurídicos, essenciais para a constatação do vínculo empregatício, sendo nítida, pois, a relação de subordinação em decorrência do gerenciamento da mão de obra pelo sistema de programação de algoritmo. Para tanto, com base na “economia de compartilhamento”, observou-se a constante tentativa de afastar aspectos de dependência dessa relação, pelas plataformas digitais, para esquivar-se de qualquer encargo trabalhista, qualificando seus trabalhadores como autônomos e, até mesmo, “parceiros”, tendo em vista a suposta liberdade proporcionada aos trabalhadores para a realização das atividades laborais, ocasionando violações diretas aos institutos do Direito do Trabalho. Buscou-se analisar as apreciações jurisprudenciais acerca do tema, realizando um comparativo com as decisões internacionais, além de examinar o posicionamento crítico do MPT mediante proposição da ação civil pública em face dos aplicativos de delivery.

Palavras-chave: Plataforma virtual. Trabalho sob demanda. Economia de compartilhamento. Trabalhador autônomo. Subordinação Jurídica Disruptiva.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
CAPÍTULO 1. O DIREITO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI.....	10
1.1. A imprescindibilidade do Direito do Trabalho nos tempos pós-modernos.....	10
1.2. (Re) Capitalismo: transformações da organização produtiva do capital	13
1.3. Quarta Revolução Industrial e a mudança de paradigma do trabalho	15
1.3.1. Economia de compartilhamento.....	16
1.3.2. A multidão produtora e o “Trabalho on demand”.....	17
1.3.3. O trabalho sob demanda nas plataformas virtuais nos serviços de <i>delivery</i>	19
1.3.3.1. Funcionamento e popularização dos Aplicativos de delivery: Rappi e Ifood .	19
1.3.3.2. Ausência de regulamentação específica em face da periculosidade inerente à atividade de entrega	21
CAPÍTULO 2. ANÁLISE DAS NOVAS MODALIDADES TRABALHO INTERMEDIADAS PELAS PLATAFORMAS DIGITAIS À LUZ DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E A CLT.....	23
2.1. Da caracterização do vínculo empregatício entre entregadores e aplicativos.....	25
2.1.1. Prestação por pessoa física.....	26
2.1.2. Pessoaalidade	26
2.1.3. Não eventualidade.....	28
2.1.3. Onerosidade.....	30
2.1.4. Subordinação.....	30
2.2. Tendências de enquadramento do trabalho intermediado por plataformas digitais no contexto internacional	33
2.2.1. Espanha	33
2.2.2. Inglaterra	34
2.2.3. Estados Unidos.....	34
2.2.4. Bélgica.....	35
CAPÍTULO 3. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA DISRUPTIVA: NOVA ROUPAGEM DO INSTITUTO EM TEMPOS CONTEMPORÂNEOS.....	36

3.1. As dimensões da subordinação: clássica, objetiva e estrutural	36
3.2. A subordinação por algoritmo	37
3.3. A linha tênue entre trabalhador autônomo e subordinado: Empregado ou empreendedor?.....	38
3.3.1. O suposto cooperativismo social e seu discurso manipulador	42
3.4. Análise da ação civil pública proposta pelo MPT- SP em face dos aplicativos de <i>delivery</i>.....	44
CONCLUSÃO.....	47
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como principal escopo analisar as mais novas modalidades laborais intermediadas pelas plataformas digitais, em especial, para àquelas prestadoras de serviços de delivery, analisando-se com base na primazia da realidade a verdadeira natureza contratual da relação existente entre a empresa virtual e o prestador de serviço em face da ausência de legislação própria e consequentes repercussões na seara trabalhista.

Nesse sentido, o presente estudo não visa a desestruturação ou a desconsideração dessas novas modalidades dentro das práticas laborais, mas sim, defende o maior protagonismo do direito do trabalho. Nota-se um constante crescimento dessa classe trabalhadora intermediada por plataformas digitais, até então, sem nenhum amparo do próprio manto protetivo da CLT. Recentemente, observa-se um avantajado acervo jurisprudencial brasileiro acerca de temas relacionados a plataforma digital Uber. Apesar da importância dessas decisões para apreciação do presente tema, as questões mais específicas acerca das plataformas digitais prestadoras de serviços de delivery ainda são insuficientes.

Por isso, considerando as peculiaridades desse tipo de relação, a pesquisa tem o fito de averiguar a real natureza desse vínculo de trabalho, afastando qualquer elemento que tente mascarar a subordinação existente. Para isso, mediante perspectivas doutrinárias e estudo comparativo entre o Brasil e os demais países acerca do tema, tem-se por objetivo elucidar a verdadeira essência da relação entre plataformas digitais e os prestadores de serviços de delivery, até então desamparados pela própria CLT.

Conforme será elucidado ao longo do trabalho, a partir da estrutura utilizada pelas plataformas digitais, os prestadores de serviços, cadastrados, são vistos pelas empresas como trabalhadores autônomos e independentes, mesmo sendo visivelmente acentuada a desigualdade econômica entre esses trabalhadores e a plataforma, destoando, assim, todo o discurso de parceria e colaboração entre eles tão sustentado pelas empresas virtuais.

Assim, pretende-se verificar a presença dos elementos caracterizadores para o reconhecimento do vínculo de emprego dessas modalidades de trabalho, quais sejam: a pessoalidade, onerosidade, não eventualidade, e principalmente, da subordinação. Por isso, mesmo que haja resistência por grande parte da doutrina e jurisprudência brasileira em aceitar o caráter empregatício dessa modalidade de trabalho, foram traçados minuciosamente os requisitos caracterizadores da relação de emprego, devendo ser legítimo o seu enquadramento

jurídico e, conseqüentemente, a concessão dos direitos e deveres trabalhistas a esses empregados.

Uma vez enquadrada essa nova modalidade de trabalho na conjuntura justrabalhista e reconhecida como relação de emprego, o presente trabalho tem como finalidade analisar o novo olhar conceitual acerca da subordinação, elemento tão importante para a caracterização do vínculo de emprego, observando, inicialmente, as suas dimensões, tais quais a clássica, objetiva e estrutural. Por isso, o capítulo 2 é destinado para o entendimento de forma mais destrinchada sobre novos aspectos que circundam a subordinação, devido à grande importância desse instituto nas relações de trabalho em face da hipossuficiência do trabalhador acerca dos novos aspectos que circundam a subordinação.

Há ainda de se problematizar a reformulação das estruturas organizacionais do trabalho a as práticas de gerenciamento de empresas que se utilizam da ideia de economia do compartilhamento e das premissas fundamentais do capitalismo como a oferta e demanda que acaba por culminar em relações de trabalho por vezes fraudulentas.

Para tanto, utilizar-se-á, neste trabalho, o método dedutivo, com revisão bibliográfica, legal e jurisprudencial, de modo que, ao longo dos pontos abordados, serão trazidos entendimentos doutrinários, disposições normativas e decisões judiciais, inclusive posicionamentos internacionais. Também há um ponto do último capítulo destinado para análise da ação civil pública proposta pelo MPT de São Paulo, tendo em vista a importância argumentativa sustentada pelo órgão, apontando importantes elementos ilegais da relação de trabalho de prestação de serviços mediada pelas plataformas online. Ressalta-se, ainda, que, para o regular desenvolvimento deste trabalho, foram conjugados, majoritariamente, conceitos de Direito do Trabalho e Direito Digital, sem prejuízo da utilização pontual de conceitos provenientes de outros ramos do direito.

Por fim, a relevância desse trabalho justifica-se na insurgência das mais novas modalidades de trabalho com intermediação das plataformas virtuais, consequência da disseminação de inovações da tecnologia disruptiva, a qual marca, a Quarta Revolução Industrial. Tratando-se de algo novo, todas essas repercussões devem ser analisadas criticamente à luz da CLT, a fim de reestabelecer a verdadeira essência protetiva do Direito do Trabalho nas relações laborais.

CAPÍTULO 1. O DIREITO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI

1.1. A imprescindibilidade do Direito do Trabalho nos tempos pós-modernos

O Direito do Trabalho visa democratizar uma das mais importantes relações de poder existente no âmbito da dinâmica econômica, de modo a garantir certo parâmetro de igualdade jurídica material perante uma relação evidentemente assimétrica. Logo, aspira atenuar o poder empregatício e elevar as condições de vida e trabalho da pessoa humana trabalhadora no ambiente de sua relação de emprego¹.

Diferentemente da natureza contratual do Direito Civil – centrado na liberdade e na igualdade dos sujeitos da relação jurídica –, o Direito do trabalho reconhece o desequilíbrio entre os sujeitos, no âmbito daquela relação jurídica especial, de modo a erigir fundamentos capazes de conceder superioridade jurídica àquele que aparece, nessa relação – o empregado –, na condição de inferioridade econômica em relação à outra parte – o empregador. Daí a possibilidade de elaborar um dos seus princípios nucleares: o Princípio da Proteção².

Diante disso, observa-se a desigualdade formal e material entre o empregado e o empregador. Por isso, sob o princípio da proteção, o empregado recebe um tratamento especial por parte do legislador, sendo beneficiado por mecanismos para compensar essa inferioridade econômica, de modo a assegurar o direito a um tratamento isonômico pelo Estado. Assim, o postulado da igualdade circunscreve toda a vida social. Inclusive o âmbito laboral. E, então, os efeitos da violação dos seus preceitos extrapolam a relação individual entre o empregado e o empregador, alcançando interesses maiores do Estado e da própria sociedade³.

Considerando toda essa necessidade protetiva ao trabalhador em face da disparidade econômica decorrente dessa relação laboral sob o vigente modelo capitalista, o contrato de trabalho objetiva assegurar ao trabalhador meios de subsistência face às necessidades humanas. A relação empregatícia não possibilita apenas as condições materiais, mas também

¹ DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: Com comentário à lei n. 13. 467/17**. São Paulo: LTR, 2017, p. 40.

² GASPAR, Everaldo. **O direito do trabalho na filosofia e na teoria social crítica. Os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações**. São Paulo: Ltr. p. 104.

³ TEIXEIRA, Sergio Torres. **Acesso à justiça e proteção à relação de emprego: a Lei 9.029/95 e o combate à dispensa discriminatória**. 2012. Disponível em: http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11500. Acesso em 18 agosto 2019.

estabelece a importância da figura do trabalhador para o funcionamento do mercado econômico.

Isto posto, houve uma necessidade de normatizar, extensivamente, as relações de trabalho a fim de amenizar os aspectos de subordinação, inferioridade e vulnerabilidade enfrentadas pela figura do trabalhador. A partir das regras estabelecidas, o Direito do Trabalho preceitua a democratização da mais importante relação de poder existente no âmbito da dinâmica econômica⁴.

Diante disso, essa vinculação laboral é caracterizada pela doutrina quando de um lado, há a faculdade do empregador de utilizar-se da força de trabalho do empregado, um dos fatores de produção de que dispõe no interesse do empreendimento cujos riscos assumiu; de outro, a obrigação do empregado de se deixar dirigir pelo empregador, segundo os fins que este se propõe a alcançar no campo da atividade econômica. Exatamente porque o trabalho é um dos fatores de produção, colocado à disposição do empregador mediante o contrato de trabalho⁵.

Em contrapartida, a partir das metamorfoses desencadeadas pelas mudanças estruturais socioeconômicas nos últimos anos, houve a remodelação das conexões interpessoais, com destaque, das relações laborais. Em muitos desses vínculos de trabalho, já não existe mais a sistemática tradicional evidenciada pela própria CLT. É tanto que, atualmente, o Direito do Trabalho brasileiro vem reestruturando a legislação trabalhista ao inserir inúmeros dispositivos mediante a Lei nº 13.467/2017, de modo a reformar algumas particularidades das demais relações empregatícias.

Nesse contexto, percebe-se um posicionamento favorável do próprio Estado acerca da legitimação das reformulações dos novos modelos de regime de trabalho. A própria expansão da prevalência do negociado sobre o legislado reflete essa postura, indo de encontro à essência protetiva do Direito do Trabalho, enquanto ramo jurídico finalisticamente dirigido ao aperfeiçoamento das relações de trabalho na sociedade contemporânea.

⁴DELGADO, op. cit. p. 40.

⁵SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. 21 ed. São Paulo: Ltr, 2003, p. 255.

Outrossim, consta notar as consequências não apenas dos impactos sociais e econômicos, mas dos políticos e culturais e, em especial, os tecnológicos, uma vez que refletem efeitos diretos nas relações de trabalho contemporâneas. Apesar da utilização frequente da tecnologia digital nos ambientes de trabalho, atualmente, de modo a revolucionar mecanismos para a organização desse meio, nota-se que tais transformações estão ainda em pleno curso.

Nesse sentido, esse processo de expansão incontrolável das tecnologias disruptivas nas relações laborais confronta o próprio sistema legal do ordenamento jurídico, uma vez que muitas plataformas digitais são desenvolvidas a partir de preceitos neoliberais guiados pela política de livre mercado. Tais preceitos são orquestrados de forma independente dos pressupostos principiológicos historicamente delineados pelo Direito do Trabalho, pois há uma forte tendência de desvirtuar os encargos patronais que contornam a própria natureza da relação empregatícia em prol da maximização de lucros devido ao barateamento da mão de obra.

No século XXI, cenário da revolução informacional, houve uma mudança de paradigma que transformou a própria forma de consumo da sociedade e como ela se relaciona. Destarte, a partir de todas essas mudanças estruturais e sistêmicas, como consequência do dinamismo do mundo moderno, é evidente o aumento da demanda em relação às plataformas digitais, visto que há forte incentivo para o surgimento de startups e empresas virtuais em um contexto progressivamente favorável. Assim, é esperada a criação de inúmeros aplicativos e o desenvolvimento de tantas outras modalidades de trabalho e “parcerias” com o objetivo de atender uma demanda tão latente tendo em vista as mais novas modalidades de relações sociais:

Hoje o trabalho à distância veio para ser implementado no mundo afora. E não tem volta, pois esta nova espécie de organização do trabalho encontra-se na onda pós-moderna de trabalho fragmentado e de fissura por velocidade, nanotecnologia ou engenharia molecular, a qual procura transmitir informação a partir do menor elemento possível.⁶

Nesse sentido, o presente estudo não visa a desestruturação ou a desconsideração dessas novas modalidades dentro das práticas laborais, mas sim, defende o maior protagonismo do direito do trabalho. Nota-se um constante crescimento dessa classe

⁶ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas.** In: Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 3, n. 33, p. 8-27, set. 2014.

trabalhadora intermediada por plataformas digitais, até então, sem nenhum amparo do próprio manto protetivo da CLT. Logo, reivindica-se um posicionamento legal acerca da complexidade dessas relações de trabalho, isto é, uma reestruturação legislativa que abarque essas novas modalidades laborais ou, pelo menos, a caracterização de vínculo empregatício.

1.2. (Re) Capitalismo: transformações da organização produtiva do capital

Historicamente, o Direito do Trabalho surgiu como reflexo do próprio sistema capitalista ao desenvolver medidas de civilidade dentro das relações de poder, afastando formas perversas de exploração da mão de obra humana em prol da economia⁷. Assim, é a partir dessa sistemática jurídica, com a concretização das leis na esfera trabalhista, decorrente das intensas lutas sociais, que o indivíduo trabalhador é assegurado de garantias mínimas, permitindo a sua inserção no sistema capitalista sem sentir tanto os impactos decorrentes das desigualdades socioeconômicas.

Todavia, o capitalismo está em constante reinvenção, não apenas para se adequar às novas necessidades da sociedade, mas para se autopreservar como sistema econômico definidor dos meios de produção em proveito de operações com fins lucrativos. Como consequência da expansão capitalista e dos impactos da modernidade, o trabalho vai assumindo diversificadas configurações, muitas vezes, conduzidas pela dinâmica econômica dos estabelecimentos e empresas.

Nesse sentido, é auspicioso perceber a manifestação doutrinária e jurisprudencial de nova ordem de reação, no Direito do Trabalho, em relação aos fenômenos econômicos que estão ocasionando, invariavelmente, maior debilidade nas condições de trabalho. Assim como o fordismo e o toyotismo no século passado, vivencia-se hoje uma quebra de paradigma, com criatividade e rapidez inimaginável dada a influência da tecnologia digital nas relações socioeconômicas⁸.

Diante dessa nova demanda, dissipa-se a antiga ideia de que o indivíduo apenas se contentará com a posse das propriedades de bens. O fato de apenas permitir o acesso desses bens, mesmo que virtualmente, já atende grande parte da sociedade. A partir disso, o capital já

⁷DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª Ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 88

⁸ RAPASSI, Rinaldo Guedes. **Subordinação estrutural, terceirização e responsabilidade no Direito do Trabalho**. In: Revista TRT 10º Região, Brasília, v. 15/18, p.107, 2006/2009

estrutura as novas formas de captação desses consumidores e os novos perfis dessa classe empresarial, alinhando-os aos mecanismos tecnológicos do mercado, com destaque às plataformas digitais. Trata-se, portanto, de um novo empreendimento em que visa conectar pessoas que possuem interesses em comum no que diz respeito ao acesso a determinados bens⁹.

Todavia, apesar da aparente ruptura de antigos paradigmas, como consequência de um Estado Neoliberal, vivencia-se ainda uma época de “desvalorização do trabalho”, em que apenas cresce o número de pessoas que trabalham sem o devido reconhecimento do vínculo empregatício e que são submetidas a condições precárias, sem qualquer proteção jurídica, representando clara ofensa aos princípios constitucionais do trabalho. Nota-se que a própria matriz neoliberal tenta despir a natureza das relações contratuais de trabalho de seu real significado, sobrepondo o lucro e o valor econômico ao valor-trabalho, em detrimento do próprio ser humano, sendo os princípios como o da justiça social e o da valorização do trabalho deixados para o segundo plano¹⁰.

Assim, com base na flexibilização das relações laborais e da própria relativização desses direitos, percebe-se a continuidade de ideias tradicionais relativas à redução de custos e encargos trabalhistas. Portanto, mesmo com as transformações tecnológicas e a aparente relação igualitária promovida por esse novo tipo de empreendimento virtual, as plataformas digitais ao intermediar as atividades laborais continuam a explorar a mão de obra, com o máximo de aproveitamento dos serviços do trabalhador “colaborador”, utilizando-se de uma branda fiscalização:

A propriedade capitalista contemporânea não é apenas a dos meios diretos de produção, mas a dos recursos sociais de produção. A propriedade fundamental é da capacidade de colocar em funcionamento meios de produção e de agenciar força de trabalho – sob formas as mais díspares – para que seja possível a produção de valor (e, sobretudo, de mais-valor) em escalas e âmbitos variados [...]¹¹.

Com o considerável número de “colaboradores” disponíveis para os aplicativos, devido à alta taxa de desemprego, denota-se uma concorrência entre os próprios trabalhadores, sendo uma situação altamente rentável ao empresariado, tendo em vista a

⁹ NUNES, A. F.; GONÇALVES, F.; SOUZA, D. **As relações de trabalho e as plataformas digitais: entre discursos e verdades**. Revista Curso Dir. UNIFOR-MG, Formiga, v. 9, n. 2, p. 77, 2018.

¹⁰ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **O Direito do Trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo**. Revista Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.49, n.79, p.154, jan./jun.2009

¹¹ FONTES, Virgínia. **Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho**. Revista do NIEP Marx - Marx e o Marxismo v.5, n.8, p. 54, jan/jun 2017.

redução do valor da força de trabalho. Por isso, constata-se uma “remercantilização” dessa mão de obra, tendo a tecnologia contribuindo, de certa forma, para a incessante apoderação da mais-valia, apenas com estruturas diferentes da velha lógica fabril¹². Consoante ressalta Ricardo Antunes¹³:

O capitalismo atual apresenta um processo multiforme, no qual informalidade, precarização, materialidade e imaterialidade se tornaram mecanismos vitais, tanto para a preservação quanto para a ampliação da lei do valor. A enorme expansão do setor de serviços e dos denominados trabalhos imateriais que se subordinam à forma-mercadoria confirma essa hipótese, dado seu papel de destaque no capitalismo contemporâneo. O mito de que a “sociedade de serviços pós-industrial” eliminaria completamente o proletariado se mostrou um equívoco enorme. Evaporou-se. Desmanchou-se no ar.

Nesse sentido, faz-se pertinente observar que, no início do século XXI, achava-se que os mecanismos inovadores da Quarta Revolução Industrial iriam desencadear um considerável alívio de sobrecarga à classe operária. A realização de tarefas por máquina foi apresentada, assim, como uma garantia de um futuro com trabalhos mais socializados. Entretanto, a exploração da mão de obra continua, para isso novos instrumentos são acionados como forma de exploração e controle, tais quais, contraditoriamente, as próprias ferramentas tecnológicas disruptivas.

1.3. Quarta Revolução Industrial e a mudança de paradigma do trabalho

A quarta revolução industrial é marcada pela transformação radical dos processos e produtos de atual civilização¹⁴ por meio da aplicação das mais diversas tecnologias que afetarão a própria vivência das pessoas e como se relacionam entre si, tais como inteligência artificial, robótica, “internet das coisas”, veículos autônomos, impressão 3D, nanotecnologia, biotecnologia, ciências materiais, armazenamento de energia e computação quântica, entre outras¹⁵. De forma dinâmica e veloz, é mediante as tecnologias disruptivas que as plataformas tecnológicas dão uma nova roupagem a sociedade moderna, não apenas por permitir conexões instantâneas, mas por coordenar diversas esferas da vida pessoal.

12 TEODORO, M.C.; D’AFONSECA, T. C.; ANTONIETA, M. **Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. Disruption, lawlessness of "sharing economy" corporates and the Uber phenomenon.** Revista da Faculdade Mineira de Direito - PUC Minas, v. 20 n. 39, p. 17, 2017.

13 ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da Servidão: O novo proletariado na era digital.** São Paulo: Ltda, 2018, p. 38.

14 ALMEIDA, Paulo Roberto. **O Brasil e a nanotecnologia: rumo à quarta revolução industrial.** Revista Espaço Acadêmico, Maringá, a. VI, n. 52, p.1, set. 2005.

15 ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI.** São Paulo: LTR, 2019, p. 34.

Diante disso, como bem observa Zipperer¹⁶, essas tecnologias afetam diretamente na reformulação da produção, do consumo e, inclusive, no modo como as pessoas trabalham. Assim, o fenômeno da disponibilização de trabalho intermediado pelas plataformas digitais está intimamente ligado à quarta revolução industrial. A “internet das coisas” permite o “compartilhamento” de objetos e serviços, expandindo-se aos mais diversos tipos de serviço sob demanda¹⁷. É, nesse panorama, que novas alternativas de mercado vão surgir diante da oferta de trabalhos:

Ou seja, utilizando-se de plataformas virtuais com infraestruturas invisíveis, surgiram novos empresários que possuem como objeto social de seu negócio, por meio de convocatória geral, a oferta de serviços por meio de aplicativos e pela rede mundial de computadores, mediante um sistema de prestação de serviços aproximado ao de economia de compartilhamento. Em suma, a plataforma coloca em contato o demandante de certo serviço com o provedor deste, o qual será uma pessoa individual que prestará o serviço como um autônomo independente e, por essa transação recebe um valor pré-determinado¹⁸.

Entretanto, apesar dos impactos revolucionários trazidos pelas tecnologias disruptivas, há uma grande problematização acerca das consequências para o mundo do trabalho. Diuturnamente, todas essas plataformas virtuais de delivery contam com um grande número de condutores em disposição para a execução dos serviços de entrega. Denota-se, portanto, a desvalorização da mão de obra, uma vez que milhares de indivíduos ficam disponíveis para a plataforma. A própria falta de regulamentação da relação de trabalho entre plataformas e profissionais contribui para o aparecimento de trabalhos precarizados.

1.3.1. Economia de compartilhamento

A economia compartilhada surgiu em um contexto de crise, característica da primeira década do século XXI, devido a um exacerbado consumismo em escala mundial, novas formas de consumo foram introduzidas. Com a quarta revolução industrial, potencializou-se a disseminação de um sistema colaborativo, uma vez que possibilitou maior interação entre as pessoas, por meio das inovações disruptivas e também fomentando novos hábitos atrelados a uma conscientização sustentável quanto ao consumo.

Com isso, pessoas do mundo todo passaram a enxergar no compartilhamento, formas de circular ou auferir lucros, seja através do aluguel, troca ou venda de produtos ou serviços

¹⁶ Ibid, p. 34.

¹⁷ Ibid, p. 41-42.

¹⁸ NUNES, A. F.; GONÇALVES, F.; SOUZA, D. **As relações de trabalho e as plataformas digitais: entre discursos e verdades**. Revista Curso Dir. UNIFOR-MG, Formiga, v. 9, n. 2, p. 76, 2018.

que estavam sem utilidade para si¹⁹. Tal economia compartilhada, portanto, seria a prática de dividir o uso ou a compra facilitada de serviços, especialmente, por meio de aplicativos (plataformas digitais) que possibilitam maior conexão entre as pessoas, alterando o paradigma econômico tradicional²⁰.

Por outro lado, trazendo tal ideologia para as inovadoras formas de trabalho com intermediação da plataforma online, há fortes críticas quando tal forma de compartilhamento é transformado em um grande modelo de negócio capitalista, com base na compra e venda do trabalho humano, sendo o “compartilhar” apenas um eufemismo para “vender”²¹.

Nesse sentido, são percebidos esses problemas empíricos ao entender que “compartilhada” ou ainda “colaborativa” não são boas terminologias, uma vez que tais termos pressupõem a gratuidade e colaborações em iguais condições. Conforme será estudado mais adiante, as novas modalidades laborais intermediadas pelas plataformas virtuais nos serviços de Delivery são evidentes exemplos desse desvirtuamento da real essência da economia colaborativa, posto que há uma clara exploração da mão de obra com propósitos egoísticos do modelo clássico capitalista.²²

Portanto, é com base nessas práticas que surge a necessidade de regulamentação da situação dos referidos trabalhadores dentro dessa suposta economia compartilhada, ou, pelo menos, a inclusão dessa classe na órbita protetiva tão característica no Direito do Trabalho, assegurando os direitos e deveres trabalhistas específicos, proteção jurídica e isonomia, afastando a exploração exacerbada destes prestadores de serviços que tentam dissimular uma falsa realidade de flexibilização e praticidade da vida moderna.

1.3.2. A multidão produtora e o “Trabalho on demand”

A nova forma de trabalho na multidão produtora via plataforma digital caracteriza-se pela relação triangular no seu modo de operação, isto é, conexões entre a empresa da plataforma, o trabalhador da multidão e os usuários requerentes da plataforma online. Nesse

19 OLIVEIRA, Fabiane Araújo, **Gig economy, desenvolvimento e mercado de trabalho: uma análise à luz da lei 13.467/2017**. 2017. 17f. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. RN 2017.

20 Ibid. p. 17.

21 ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI**. São Paulo: Ltr, pagina, 2018, p. 48.

22 Ibid. p. 50.

formato, essa massa de *freelancers*, não pode ser reduzida a um tipo específico de categoria²³. Indivíduos em qualquer lugar podem se cadastrar, ficando disponíveis nas plataformas para a qualquer momento realizar de forma imediata o serviço solicitado pelos usuários consumidores.

Apesar dessa rede de conexões, sendo a tecnologia da informação importante ferramenta para o aparelhamento desse sistema, em que vincula usuários entre si a partir de seus interesses particulares, compreende-se que cada um desses participantes das relações via plataforma online são movidos pela necessidade de fazer parte desse sistema e estar conectado para relacionar-se, não se preocupando com a própria topologia do negócio²⁴.

Nesse sentido, com o avanço da tecnologia da informação e da comunicação, o trabalho sob demanda via aplicativos é um dos novos modelos de gerenciamento da mão de obra surgido, em que disponibiliza a flexibilização do trabalho humano, atuando conforme a necessidade dos clientes. A Uber é o exemplo mais expoente, até então, de trabalho sob demanda mediado por aplicativos.

Diferentemente das atividades realizadas inteiramente no ciberespaço, o trabalho “on-demand” é caracterizado pela execução de atividades laborais tradicionais, como transporte e limpeza, sendo gerenciadas por aplicativos que garantirão um padrão de qualidade mínimo nos serviços prestados. Através das plataformas virtuais, o prestador de serviço, bem como o consumidor identificam a oferta e demanda, sendo o trabalho executado em face de uma necessidade apresentada, sendo o trabalhador compensando mediante o pagamento após a finalização do trabalho²⁵.

A era digital tem o escopo de dinamizar a força de trabalho nas suas mais variadas formas, oportunizando a realização desses serviços a qualquer pessoa que seja cadastrada na plataforma. A partir desse processo de digitalização, percebe-se uma diminuição de empregos

23 CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Desafio do Direito do Trabalho é limitar o poder do empregador-nuvem**. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2017-fev-16/desafio-direito-trabalho-limitar-poder-empregador-nuvem> > Acesso em 23 out 2019.

24 ZIPPERER, ob. cit., p. 31.

25 OITAVEN, J.; CARELLI, R.; CASAGRANDE, C. L. **Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. Editora: Movimento, 2018, p. 16-17.

tradicionais e a utilização assídua de “softwares” que inovam e criam inúmeras alternativas, para diversos tipos de trabalho²⁶.

Esse contexto não apenas propicia o avanço dessa tendência, mas impulsiona essa evolução, na medida em que objetiva a redução de custos das empresas com pessoas e tantas outras obrigações contratuais tradicionais acopladas. A economia “Gig”, isto é, um mercado de trabalho baseado em trabalhos temporários ou execução de partes específicas de um trabalho, cada um pago separadamente, em vez de trabalharem para um empregador²⁷, muda todo o ambiente negócio-cultural, trazendo para o mundo dos negócios e do trabalho outros tipos dinâmicos da economia que se somam e se unem à “Gig”, como a de partilha, de dádiva e de troca²⁸.

1.3.3. O trabalho sob demanda nas plataformas virtuais nos serviços de *delivery*

1.3.3.1. Funcionamento e popularização dos Aplicativos de *delivery*: Rappi e Ifood

Utilizando-se da ideia de “economia de compartilhamento”, os aplicativos de entrega têm como finalidade propiciar a compatibilidade de interesses entre o entregador e usuário consumidor, ambos voltados para a consumação da prestação de serviço solicitada na plataforma online, sendo finalizadas a partir da entrega material desse pedido.

Em especial, os aplicativos de Delivery, cada vez mais, popularizados na modernidade, devido às novas necessidades da sociedade, à vida por praticidade e celeridade, estão em consonância com esse atual modelo informacional, garantindo particulares prestações de serviços a depender da demanda acionada. O “Rappi”, startup de entrega sob demanda com sede na Colômbia e operando na Argentina, Brasil, Chile, Colômbia, Equador, México, Peru e Uruguai fundada em 2015²⁹, dispõe de uma ampla variedade de serviços para os seus usuários.

²⁶AGUIAR, Antonio Carlos. **Direito do Trabalho 2.0: Digital e disruptivo**. São Paulo: Ltr, 2018, p. 38-39

²⁷ Gig economy: a way of working that is based on people having temporary jobs or doing separate pieces of work, each paid separately, rather than working for an employer”. Cambridge Dictionary. Disponível em: <<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/gig-economy>>. Acesso em 20 out. 2019.

²⁸ Ibid, p. 39.

²⁹ Colombian ‘Super App’ Is a Unicorn. It Wants to Be a Tech Giant. Disponível em: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2018-10-03/colombian-super-app-is-a-unicorn-it-wants-to-be-a-tech-giant> Acesso em 21 out 2019.

Conforme disposto no site da empresa, a plataforma se classifica como “aplicativo que entrega qualquer coisa”³⁰. O próprio aplicativo, a fim de garantir comodidade aos consumidores cadastrados, possui uma rede de parceiros (farmácias, supermercados, restaurantes e lojas especializadas), podendo ser feita a solicitação do pedido onde e quando quiser, mesmo de estabelecimentos mais específicos com quem não possui parceria. Assim, o aplicativo funciona como um ‘marketplace’.³¹

Nessa mesma linha, o “Ifood”, aplicativo ainda mais antigo em comparação com a “Rappi”, é uma empresa brasileira criada desde 2011, destinando-se aos serviços de entrega, é operada com forte destaque na América Latina, com atuação na Argentina, México e na Colômbia³². Atualmente, o “iFood” é um dos maiores aplicativos dos consumidores, registrando em 2019 uma média de 1,2 milhões de pesquisas mensais pelo app, o dobro do que o aplicativo tinha em 2016³³.

Para que a pessoa seja vinculada à plataforma digital, a fim de se tornar “parceira” (denominação usada pelas empresas), na maioria das vezes, exige-se apenas a maioria do pretendente, habilitação para aqueles que utilizarem a motocicleta, o próprio meio de locomoção, variando entre motocicleta e bicicleta e, a compra da mochila fornecida pela empresa para a realização dos transportes de entrega. Após o cumprimento desses requisitos basilares, o indivíduo deverá realizar o cadastramento no aplicativo, fornecendo inúmeros dados que serão armazenados pela empresa.

Após a liberação do seu cadastramento, o condutor poderá se conectar à plataforma online para iniciar o serviço de entrega mediante solicitação dos consumidores, também previamente cadastrados no aplicativo. O entregador será monitorado e controlado pelo sistema de geolocalização e pela própria programação algorítmica, operação que será adiante melhor observada.

30 RAPPI: perguntas frequentes. Disponível em: <https://www.rappi.com.br/blog/perguntas-frequentes-rappi/>. Acesso em 15 out 2019.

31 RAPPI: perguntas frequentes. Disponível em: <https://www.rappi.com.br/blog/perguntas-frequentes-rappi/>. Acesso em 15 out 2019.

³²iFood e RestauranteWeb se fundem em empresa de R\$ 1 bilhão. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/negocios/noticia/2014/09/ifood-e-restauranteweb-se-fundem-em-empresa-de-r-1-bilhao.html> Acesso em: 22 out 2019

³³ SILVA, Rafael Rodrigues. Estudo mostra que iFood é o aplicativo de entregas mais usado do Brasil. Disponível em: <https://canaltech.com.br/apps/estudo-mostra-que-ifood-e-o-aplicativo-de-entregas-mais-usado-do-brasil-142481/>. Acesso em 20 nov 2019.

1.3.3.2. Ausência de regulamentação específica em face da periculosidade inerente à atividade de entrega

Disseminadas por meio de um eficiente trabalho publicitário, tais aplicativos propõem alternativas flexíveis de trabalho para os entregadores “parceiros”, atraídos pela aparente liberdade e autonomia para as prestações de serviços.

Tais indivíduos apenas se tornam parceiros mediante a necessária utilização tanto de motocicleta, bem como de bicicleta para a realização do transporte de entregas. Todavia, apesar do risco inerente à atividade, as plataformas digitais não são encarregadas de quaisquer deveres e responsabilidades perante um eventual acidente sofrido pelo entregador durante a prestação de serviços.

Nos noticiários são inúmeros os casos de entregadores, submetidos a esse tipo de modelo contratual que sofrem acidentes. Com o intuito de atingir o número máximo de entregas ao dia, com constantes estímulos emitidos pelos próprios aplicativos, esses condutores se expõem ao risco iminente em via pública, cortando carros no trânsito sem qualquer uso de equipamento básico de proteção, mesmo sendo obrigação do empregador fornecer EPIs e fiscalizar o uso, conforme art. 166 da CLT. Tal atividade é legalmente prevista pelo art. 193 § 4º da CLT:

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, **impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:**

§ 4º São também consideradas perigosas as atividades de trabalhador em **motocicleta.**

Sendo exigência e requisito essencial imposto pelas plataformas digitais, para que o trabalhador desempenhe as atividades de transporte de entregas, é evidente a utilização habitual da motocicleta e o constante risco inerente a essa atividade. Baseando-se nisso, a súmula nº 364, I, do TST, prevê o pagamento relativo ao adicional de periculosidade ao empregado que é exposto permanentemente ou, até mesmo de forma intermitente, sujeito às condições de risco.

Além das questões a respeito dos riscos da atividade e a falta de encargo instituído para as empresas digitais, tento em vistas as manobras adotadas para burlar a legislação

trabalhista, ao caracterizar a natureza autônoma da figura do empregador, há também a obrigação das empresas em aplicar as normas de segurança e medicina do trabalho, com base no art. 168 da CLT.

Ainda que o entregador sofra algum tipo de acidente de motocicleta, a plataforma não poderá ser responsabilizada por nenhum encargo trabalhista e previdenciário, por se tratar de um contrato de prestação de serviços e não de emprego. Nem mesmos os custos de reparação do transporte decorrente de acidentes serão concedidos pela empresa.

Nesse sentido, embora tais plataformas arrecadem lucros astronômicos através das operações diárias, com fundamento no art. 2º CLT, o empresariado não lida com os riscos da atividade econômica, isto é, se exime da própria responsabilização dos custos sociais inerentes às atividades empresariais.

CAPÍTULO 2. ANÁLISE DAS NOVAS MODALIDADES TRABALHO INTERMEDIADAS PELAS PLATAFORMAS DIGITAIS À LUZ DO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO E A CLT

Com fundamento na própria essência protetiva da seara justrabalhista, A modalidade de trabalho sob demanda não deve ser vista a parte do contrato de Trabalho, devendo haver a incidência dos respectivos direitos e garantias. Embora haja a tentativa das plataformas digitais de intitular a relação entre os condutores como uma espécie de contrato de colaboração, sabe-se que na dinâmica principiológica do Direito do Trabalho a aparência não se sobrepõe à essência³⁴.

Conforme pontua Godinho, no Direito do Trabalho a investigação deve prezar pela prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual é capaz de alterar o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes³⁵.

Por conseguinte, a caracterização da relação jurídica entre as plataformas e os condutores profissionais não se resume ao contrato assinado entre eles ou mesmo da autodeterminação promovida pela empresa. O contrato de trabalho é um pacto que deve ser baseado na própria realidade, apurado no caso concreto mediante análise dos elementos existentes no vínculo entre as partes³⁶.

Nesse sentido, esses novos meios de relação laboral subordinadas sob aplicativos, como será visto nesse presente capítulo, possuem o intuito de revestir-se pelo aparato legal mais flexível do Direito Civil, esquivando-se da aplicação das leis protetivas do Direito do Trabalho. Sendo perceptível a presença dos requisitos caracterizadores da relação empregatícia, analisar-se-á as possíveis violações de direitos à luz da CLT, com base na crença da natureza contratual do trabalho subordinado.

Além das precárias e perigosas condições que são enfrentadas durante a rotina do trabalhador, utilizando-se de motocicletas ou até mesmo bicicletas, muitas vezes, infringe leis de trânsito para concluir a entrega da forma mais célere possível, tem-se a questão do

³⁴ BABOIN, José Carlos de Carvalho. **Trabalhadores sob demanda: o caso Uber**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 83, n. 1, p. 336, jan./mar. 2017.

³⁵ GODINHO, op. cit., P. 223.

³⁶ BABOIN, op. cit. P.336.

cumprimento de jornadas ilimitadas, passando-se, na maioria das vezes, do limite instituído legalmente.

Nesse novo tipo de modalidade gerenciada pela plataforma digital de entregas, inúmeros condutores ficam disponíveis na maior parte do tempo nos aplicativos. Como a remuneração final é proporcional à produtividade do entregador, muitos ultrapassam o limite legal da jornada de trabalho e não desfrutam sequer de intervalos intrajornadas, contornando, respectivamente, os dispostos no art.7º, XIII da CF, art. 71 da CLT³⁷ e os termos do art. 235-C, da CLT, mesmo para aqueles que se dedicam exclusivamente a essa atividade. Há entregadores que passam a maior parte do dia “online” no aplicativo, à espera de algum pedido, desempenhando, muitas vezes, uma jornada diária de 12 a 15 horas³⁸ de trabalho, todos os dias, desrespeitando, também, o intervalo interjornada, de acordo com o art. 66 da CLT em que prevê um período mínimo de 11 horas consecutivas para descanso entre 2 jornadas de trabalho.

Embora sejam percebidos nessa plataforma os horários de pico, em que as solicitações de entregas são mais assíduas, o condutor pode usar o aplicativo em qualquer horário, mesmo nos períodos noturnos, sem qualquer restrição imposta pela empresa. Sendo para muitos uma obrigação pessoal a realização dessas atividades à noite, apenas taxas de valores irrisórios são pagas como forma de compensar, burlando mais um encargo previsto na legislação brasileira, qual seja o adicional noturno, conforme art. 73 da CLT.

Consoante art. 7º, IV da CF, a fixação do salário mínimo é imprescindível para a melhoria da condição social. Não obstante, a própria legislação trabalhista já vem legitimando formas de trabalho que podem ocasionar redução da remuneração mensal, tal como o trabalho intermitente, instituto inserido pela Reforma Trabalhista. Trazendo para as prestações de serviços gerenciadas pelas plataformas, ainda que o indivíduo trabalhe na média da jornada de trabalho constitucionalmente prevista, muitas vezes, não consegue atingir o valor de um salário mínimo, uma vez que há outros custos envolvidos, como os gastos com a manutenção de seus transportes.

³⁸CORREIA, Mariama. **Entregadores de aplicativos: sem patrão e sem direitos**. Disponível em: <<https://marcozero.org/entregadores-de-aplicativos-sem-patrao-e-sem-direitos/>> . Acesso em 23 out 2019.

2.1. Da caracterização do vínculo empregatício entre entregadores e aplicativos

Mediante a correlação dos artigos 2º e 3º da CLT, denota-se a presença dos requisitos fáticos jurídico essenciais para que haja a caracterização do vínculo de emprego e as conceituações acerca das figuras participantes da relação laboral, tais quais o empregador e empregado. Quanto ao empregador, está prevista na atual legislação trabalhista, sendo “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Já o empregado, conforme o referido artigo 3º da CLT, é “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Nesse sentido, percebe-se a evidência das características basilares para que haja a configuração do vínculo empregatício, quais sejam: (a) a prestação por pessoa física; (b) a pessoalidade; (c) a não eventualidade; (d) a onerosidade; e (e) a subordinação. Desde que ocorra de forma concomitante, a presença desses requisitos é essencial para que haja a configuração e reconhecimento da relação de emprego.

Nessa sequência, tendo em vista as relações laborais entre os entregadores e as plataformas digitais, com destaques para a ‘Rappi’ e ‘Ifood’, é imprescindível uma análise investigativa e detalhada acerca desse potencial vínculo empregatício à luz do ordenamento jurídico brasileiro e da própria CLT. Percebe-se que há uma tendenciosa interpretação flexibilizada acerca das normas vigentes, de modo a conceder amplos espaços para a atuação da classe empresarial.

As concessões e modificações legislativas são as principais evidências das modificações enfrentadas nos últimos tempos, notando-se, pois, a postura favorável do Estado ao admitir regimes contratuais de trabalho mais flexíveis. A própria Lei nº 13.467/17 da reforma trabalhista, bem como a recente aprovação no Senado da MP nº 881/2019 da “liberdade econômica”, sendo sancionada a Lei nº 13.874, percebe-se nítidas medidas de desburocratização e simplificação de processos para a classe empresarial³⁹.

Um dos pontos medulares que estruturam a própria funcionalidade da Consolidação das Leis do Trabalho é a relação laboral, priorizando em sua essência o caráter protetivo em

39 Aprovada pelo Senado, MP da Liberdade Econômica agora é lei. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/09/23/aprovada-pelo-senado-mp-da-liberdade-economica-agora-e-lei> Acesso em 23 out 2019.

face dos direitos dos trabalhadores. Por conseguinte, considerando as circunstâncias da prestação de trabalho abordadas no presente trabalho, nota-se que o reconhecimento do vínculo empregatício é o meio que mais se harmoniza com os escopos da Constituição da República, que tem por fundamento a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

Logo, faz-se mister observar, conforme os artigos 2º e 3º da CLT, a presença dos requisitos de forma cumulativa na prestação de serviços em face dessa mais nova modalidade de trabalho.

2.1.1. Prestação por pessoa física

Para que a relação de emprego seja configurada é necessário que o serviço seja prestado por uma pessoa física. Conforme Delgado, os bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho são destinados à pessoa física, pessoa natural, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Todavia, é comum situações fraudulentas, na qual situam como “pessoa jurídica” para a realização de serviços, com objetivo de burlar a legislação trabalhista. Nesse caso poderá ser desconstituída tal situação, judicialmente, para que se reconheça que de fato é uma relação de emprego⁴⁰.

No caso dos trabalhadores intermediados pelas plataformas, eles apenas representam os prestadores de serviços, sendo desempenhadas tais atividades por pessoas físicas que ficam à disposição das solicitações dos serviços dos consumidores.

2.1.2. Pessoaalidade

Consoante leciona Saraiva, a pessoaalidade consiste no fato de que a prestação dos serviços deve ser realizada pelo próprio empregado, não podendo ser substituído por outro. Assim, confere o caráter de infungibilidade ao laborante, já que deverá executar os serviços necessariamente de forma pessoal⁴¹.

Nesse sentido, tendo em vista o caso dos entregadores cadastrados nas plataformas digitais, em muitos posicionamentos jurisprudenciais confronta-se o fato de não haver na

⁴⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª ed. São Paulo: Ltr, 2018, p. 338.

⁴¹ SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho: versão universitária**. 3ª ed. São Paulo: Editora Método, 2010, p.75.

relação de trabalho a necessária pessoalidade do obreiro. Em acórdão proferido pela 5ª Turma do TRT 1ª Região, nota-se a solidez quanto à decisão acerca da inexistência da pessoalidade na relação, conforme se demonstra através de trecho do referido acórdão:

as tarefas inerentes ao trabalhador não são intransferíveis, até porque o entregador selecionado é o que se encontra mais próximo do cliente. Por outro lado, é de se ressaltar que o cadastro no aplicativo Rappido habilita qualquer entregador, em condições regulares de conduzir motocicleta, a operar por meio dessa plataforma, bem como de outras empresas concorrentes⁴².

Em contrapartida, embora seja consolidado tal argumento nas decisões jurídico-trabalhistas no Brasil, sabe-se que, inicialmente, de acordo com os termos e condições apresentados pelas plataformas virtuais, só há contratação a partir do cadastramento de informações pessoais. Apesar da generalidade quanto às características exigidas do trabalhador para que haja a sua autorização pela empresa, visto que não há imposições de técnicas e conhecimentos especializados para a prestação dos serviços, durante o momento de cadastro o indivíduo é obrigado a cumprir com a responsabilidade de não transferir a terceiros os seus dados de validação. Isto é, não é permitido que outra pessoa o substitua nessa relação laboral, sendo possível vislumbrar a infungibilidade.

Além disso, faz-se mister observar que os próprios clientes, consumidores usuários dos serviços fornecidos pelas plataformas digitais, possuem um poder fiscalizatório quanto ao policiamento das atividades desenvolvidas pelos entregadores, pois, caso haja algum tipo de fraude, como o fato de outro indivíduo fazer uso da conta pessoal do trabalhador cadastrado por conta da incompatibilidade das informações apresentadas no perfil do aplicativo do cliente, o login do usuário a partir da denúncia poderá ser suspenso e, até, removido permanentemente da plataforma.

Ou seja, disso, conclui-se que a prestação do serviço exige que, por uma questão de segurança para todos os envolvidos neste vínculo, esse seja personalíssimo, mediante apresentação de foto legível e identificação, ou de forma diversa, a credibilidade depositada pelo consumidor na empresa seria afetada e, conseqüentemente, o seu apelo mais consistente quanto à confiança, parceria e relacionamento amistoso seria desacreditado, ocasionando o fracasso da sociedade empresária.

⁴² TRT-1 – RO: 01006002120175010021 RJ, Relator: ENOQUE RIBEIRO DOS SANTOS, Danta de Julgamento: 10/12/2018, Gabinete do Desembargador Enoque Ribeiro dos Santos, Data de Publicação: 15/12/2018

2.1.3. Não eventualidade

De acordo com o surgimento das novas modalidades laborais, atenta-se para a necessidade da reformulação do olhar interpretativo acerca do requisito da não eventualidade, bem como o da subordinação, requisito esse que será analisado no tópico seguinte. O trabalho tradicional limitado à sua realização em um centro físico específico, na fábrica ou no escritório, e em um período pré-estabelecido de horário fixo, está dando lugar a novas maneiras de trabalhar nas quais as dimensões espaço-tempo são diferentes⁴³. Seguindo esse passo, merece transcrição de trecho do recente acórdão proferido pelo TRT da 3ª Região, haja vista a afinidade com o pensamento aqui expedindo:

A não eventualidade e a subordinação aproximam seus conceitos, em idêntica força e na exata medida em que a empresa se despersonaliza, se volatiliza, se enxuga, se horizontaliza, na busca de maior agilidade e mais lucro. Por outras palavras, quanto mais a empresa desloca o seu eixo de produção, interna ou externamente, mais e mais a não eventualidade e a subordinação jurídica caminham em direção a um critério objetivo e não subjetivo para a sua caracterização. Novos e modernos métodos de administração e gestão empresarial desafiam atuais e contemporâneas técnicas de interpretação dos fatos sociais, sem os quais o Direito é vazio de significado. Por conseguinte, **a análise da não eventualidade e da subordinação não se esgota na esfera do subjetivismo empresarial, em rígida estrutura de níveis hierárquicos própria da era industrial, mas no objetivismo da empresa de uma era denominada de informacional**. O tempo realizou nítida e silenciosa passagem da intersubjetividade para a interobjetividade das relações empregatícias, avaliadas, definidas e conceituadas com base na inserção do prestador de serviços na engrenagem, na cadeia do ciclo produtivo nuclear da empresa. Em suma, fragmenta-se o tempo, dilui-se o controle, afrouxa-se, abranda-se o cinturão da submissão pessoal, mas continua a exigir-se o mesmo ou maior ritmo frenético de resultados, que, em última análise, é o que interessa ao Direito do Trabalho⁴⁴.

Outrossim, conforme leciona Delgado, o conceito de não eventualidade é um dos mais controvertidos do Direito do Trabalho, sendo tal dissenso presente na doutrina, jurisprudência e nos próprios textos legais. Ainda nos dizeres de Delgado:

“A doutrina, por sua vez, construiu distintas teorizações com o fim de precisar com maior clareza o exato sentido do elemento fático-jurídico da não eventualidade. Essa riqueza de formulações não impede, entretanto, o relativo impasse produzido pela escolha isolada de qualquer dessas teorizações elaboradas: é que cada uma das teorias sobre a noção de eventualidade pode produzir resultados concretos distintos em face de situações empíricas examinadas pelo operador jurídico. **A conduta mais sensata, nesse contexto, é valer-se o operador jurídico de uma aferição convergente e combinada das distintas teorias em cotejo com o caso concreto estudado**, definindo-se a ocorrência ou não da eventualidade pela conjugação predominante de enfoques propiciados pelas distintas teorias⁴⁵.”

⁴³ Sentença "Juizgado de lo Social nº 33" Disponível em: <http://www.ugt.es/sites/default/files/sentencia_glovo_ugt_febrero2019.pdf>. Acesso em 21 out 2019.

⁴⁴ TRT 3 – RO: 00 120667920165030054, Relator: Luiz Otávio Linhares Renault, Primeira Turma)

⁴⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017, p. 317 e 318.

Convém perceber, com base no princípio da primazia da realidade do Direito do Trabalho, que o referido elemento da não eventualidade se submete à circunstância fática em que o trabalhador está inserido, devendo ser analisado de forma individual, isto é, de acordo com a situação concreta. Ademais, é importante notar que há trabalhadores que já possuem atividades remuneratórias, utilizando-se do aplicativo apenas para auferir uma fonte extra de renda, enquanto outros utilizam de forma integral, diante da situação de desemprego, por vezes até extrapolando a jornada legalmente permitida sem que o aplicativo bloqueie seu uso, de maneira a contribuir para a precarização da relação de trabalho, trazendo prejuízos para a própria saúde do trabalhador, bem como dos demais usuários, transeuntes e perigo ao trânsito⁴⁶.

Nesse sentido, é imprescindível a contemplação dessa classe trabalhadora que, em face do desemprego, dedica-se exclusivamente às atividades de entregas intermediadas pelos aplicativos. Apesar da forte tendência inflexível quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício pelo judiciário trabalhista brasileiro dessa demanda, ao trazer o argumento de que a autonomia e a liberdade do prestador de serviços são algumas das razões principais que justificam a não subjugação dessa relação à legislação trabalhista, nota-se um descompasso com a própria realidade vivida por milhares desses supostos “colaboradores”.

Mesmo que as próprias plataformas virtuais não condicionem um regramento quanto às horas trabalhadas, sabe-se que a própria CLT não ordena que o trabalho deva ser realizado de forma diária e cotidiana, mas que haja habitualidade. Como bem pontua Resende, a não eventualidade pressupõe repetição do serviço, com previsão de repetibilidade futura. Isso quer dizer que o empregado não precisa trabalhar necessariamente todos os dias, mas deve a atividade se repetir naturalmente junto ao tomador dos serviços para que possa ser considerada não eventual⁴⁷.

Isto posto, diante da própria reforma trabalhista, resta claro que a prestação de serviços, mesmo em contrato de emprego, não precisa ser contínua, podendo haver períodos

⁴⁶ SANTOS, Victor Penchel A. Balthar. **O CONTRATO DE PARCERIA EM APLICATIVOS DE TRANSPORTE URBANO: ANÁLISE DOS PRESSUPOSTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO E CONSUMO.** Disponível em <http://www.trt3.jus.br/escola/download/artigos/Victor_Penchel_O_contrato_parceria.pdf>. Acesso em 30 de setembro de 2019.

⁴⁷ RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado.** 2. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Método, 2014, p. 103.

de prestação de serviços e de inatividade, como se observa na própria modalidade do contrato intermitente. Percebe-se, ainda, que no texto do parágrafo 3º do art. 443 da CLT não fica determinado se a inatividade é determinada pelo empregador ou pelo empregado. Assim, o fato de o condutor aceitar ou não determinado pedido, tal como ficar períodos sem prestar serviços não rechaça a existência de contrato de emprego.

2.1.3. Onerosidade

Em vista dos outros elementos fáticos jurídicos, a divergência doutrinária ou jurisprudencial não paira tanto quanto à configuração da onerosidade nas relações de trabalho, diante da clareza da percepção nos casos concretos. Mesmo nos contextos envolvendo os prestadores de serviços das plataformas digitais tal situação não abarca grandes divergências, restando aos outros elementos fáticos maiores dificuldades para que sejam reconhecidos.

Na relação há um conjunto diferenciado de prestações mensuráveis, atribuindo-se valor econômico à força de trabalho colocada à disposição do empregador, de modo que, em contrapartida, o obreiro recebe o benefício remuneratório⁴⁸. Assim, o entregador vinculado à plataforma receberá proporcionalmente ao número de entregas realizadas por dia.

Apesar das plataformas declararem que os valores recebidos pelos entregadores sejam pagamentos de natureza econômico-financeira, uma vez que se dá através da divisão de lucros obtidos pela empresa, faz-se mister frisar que a própria plataforma é responsável pela transferência ao prestador de serviços de parte dos valores monetários pagos pelos consumidores finais; valores esses calculados com base em critérios decididos unilateralmente pela empresa.

2.1.4. Subordinação

A subordinação é um elemento substancial nas relações trabalhistas, sendo prontamente incorporada no momento em que se estabelece o vínculo laboral. Diante do próprio sistema hierarquizado presente nos ambientes de trabalho, a subordinação ganha uma relevância particular em face dos outros elementos fático-jurídicos supracitados.

Originariamente, de forma consolidada pela doutrina, a subordinação se classifica como um fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador

⁴⁸ GODINHO, op. cit. P. 321.

de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação do trabalho⁴⁹.

Entretanto, tendo em vista os impactos transformadores na sociedade pós-moderna e, conseqüentemente, o surgimento de novas formas de relacionar, inclusive nas relações laborais com a aparição de atividades descentralizadas, nota-se a necessidade de uma readequação quando ao conceito de subordinação desenvolvida pela doutrina clássica.

Como bem pontua Bezerra Leite⁵⁰, as novas formas de relações de trabalho, resultantes do uso intenso e sofisticado da moderna tecnologia vêm tornando dificultosa a identificação da subordinação, pelo menos como elemento essencial tradicional da caracterização da relação empregatícia. Na realidade, as mudanças na organização produtiva, após a década de 1970, tornaram as prestações de trabalho muito mais autônomas nas suas modalidades espaciais, temporais e executivas, exigindo do intérprete do Direito uma adaptação do conceito de subordinação para afastar toda tentativa de afirmar a sua presença apenas quando configurada a heterodireção patronal forte e constante⁵¹.

Em analogia ao “Uber”, um dos maiores aplicativos de trabalho “on demand”, a subordinação ocorre de forma sutil, tornando-se difícil a sua identificação, nas relações entre os entregadores e as empresas virtuais. A partir do monitoramento eletrônico já é notório o uso de práticas de vigilância pelo empregador para realizar um controle, mesmo que brando, dos trabalhadores. A constante vigilância promovida pela empresa acaba produzindo assimetria de informações entre os entregadores e a plataforma, que acessa e controla uma grande quantidade de informações das experiências dos trabalhadores⁵². Tal controle pode ser depreendido mediante itens do próprio “Termos E Condições De Uso De Plataforma Virtual ‘Entregador Rappi’”:

“I. A OPERADORA, em virtude destes termos e condições, **mantenha em seu banco de dados, informações do ENTREGADOR tais como: Nome, Sobrenome, E-mail, Telefone, Endereço, Fotografias, informações bancárias e demais informações necessárias para sua inscrição e prestação de serviço** aos CONSUMIDORES. Tais informações poderão ser armazenadas pela

⁴⁹ GODINHO, op. cit, p. 326

⁵⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017, p. 166.

⁵¹ COELHO, Débora. **Trabalho on demand por meio de aplicativos: uma análise à luz da subordinação integrativa** In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região | v.22 n. 31 2019. P. 107.

⁵² OITAVEN, J.; CARELLI, R.; CASAGRANDE, C. L. **Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, Editora: Movimento, 2018, p. 18.

OPERADORA com a finalidade de comunicar aos CONSUMIDORES para a prestação adequada do serviço e para comunicar ao ENTREGADOR sobre informação comercial, publicitária e de mercado relacionada com sua atividade comercial.

II. As informações obtidas, de igual modo, podem ser utilizadas para fins de objeto de análise para a estratégia de negócios do portal web e da PLATAFORMA, apoiada em ferramentas de inteligência de negócios e descrição de dados, **que permitam adquirir conhecimentos prospectivos para fins de previsão, classificação e segmentação do ENTREGADOR.**

[...]

IV. Que a OPERADORA utilize tecnologias comuns de internet para **acompanhar as eventuais interações do ENTREGADOR** com o FORNECEDOR, CLIENTE ou com a PLATAFORMA, inclusive com coleta e armazenamento de endereço de IP (Internet Protocol), página solicitada, **tempo de duração do acesso**, tipo de aparelho ou terminal, navegador, a operadora de telefonia celular, provedor de acesso à internet ou quaisquer outras formas legítimas de interação⁵³.

Por conseguinte, a partir desse armazenamento de dados disponíveis livremente pelas empresas virtuais, há um estudo acerca dos padrões das atividades desenvolvidas pelos entregadores (velocidade, quantidade de vezes em que fica “offline” no aplicativo ou de intervalos) de modo a alimentar o algoritmo de oferta e demanda que fixa o preço das viagens. Dessa forma, o aplicativo estimula a aceitação de todas as entregas e a permanência do maior tempo possível.

Apesar da aparente liberdade do entregador em possuir o poder unilateral de optar em aceitar ou não a solicitação do percurso para entrega, é a própria plataforma que determina, antes de tudo, o local do destino final. Embora tal controle seja realizado por algoritmos, é o aplicativo que se responsabiliza por toda a administração e direcionamento desses percursos, muitas vezes, rentáveis apenas para as plataformas. Ademais, a constante recusa de solicitações, mesmo que inviáveis ao entregador, pode resultar em aplicação de multas ou desligamento de suas plataformas.

Ainda sob a égide do supracitado Termo e Compromisso da ‘Rappi’, a própria empresa digital ressalta que “Cabe à OPERADORA definir o melhor meio de entrega.”, sendo dever do entregador “informar sobre qualquer aspecto que modifique as condições de prestação de serviços como território no qual se possa realizar as entregas, tempo de entrega,

⁵³ Termos E Condições De Uso De Plataforma Virtual “Entregador Rappi” Disponível em: <https://legal.rappi.com/brazil/termos-e-condicoes-de-uso-de-plataforma-virtual-entregador-rappi/> Acesso em 14 out 2019

qualidade dos produtos, entre outros”⁵⁴; ora, consoante se apreende dos trechos em destaque, não se vislumbram a autonomia e liberdade acerca da figura do entregador, senão relações de evidente dependência e subordinação intermediada pela plataforma digital.

2.2. Tendências de enquadramento do trabalho intermediado por plataformas digitais no contexto internacional

2.2.1. Espanha

Na Espanha vem se consolidando o reconhecimento do vínculo de emprego entre os entregadores e a plataforma “Glovo” por meio diversas sentenças judiciais, tendo em vista a atuação ativa do Sindicato Unión General de Trabajadores (UGT). Embora haja divergências entre os tribunais, acerca da classificação da figura do Trabalhador, a maior parte das sentenças são de grande importância porque estabelece uma tendência nacional favorável ao reconhecimento do emprego desse tipo de trabalhadores, sendo considerados pelos tribunais como “falso autônomos” para incluí-los formal e legalmente no sistema de seguridade social do país⁵⁵.

Nesse sentido, em sentenças do “Juzgado de lo Social Nº 1 Madrid”, correspondentes aos autos nº 944- 18 e autos nº 946- 18, julgadas em abril desse ano, ambas em face da plataforma “Glovo”, nessa distinção legal das formas de trabalho, destacaram a importância dos sistemas jurídicos ao diferenciar o trabalhador autônomo do empregado:

“Licença e dependência são conceitos legais, típicos do mundo das ideias, e alcançado para definir e **diferenciar o trabalho de terceiros e o trabalho por conta própria**, elementos descritivos factuais de como a atividade humana concreta para se qualificar é executada.

Esses elementos factuais atuam como dados indicativos que permitirão qualificar o vínculo contratual que suporta o trabalho realizado de uma maneira ou de outra.⁵⁶

Diante desse aspecto, é possível enxergar certas familiaridades nas próprias decisões dos tribunais brasileiros ao tratar dessas novas relações telemáticas e cibernéticas de trabalho

⁵⁴ Termos E Condições De Uso De Plataforma Virtual “Entregador Rappi” Disponível em: <<https://legal.rappi.com/brazil/termos-e-condicoes-de-uso-de-plataforma-virtual-entregador-rappi/>> Acesso em 14 out 2019.

⁵⁵ UGT. Dos nuevas sentencias confirman que los repartidores de Glovo son trabajadores de la empresa. Disponível em: <<http://www.ugt.es/dos-nuevas-sentencias-confirman-que-los-repartidores-de-glovo-son-trabajadores-de-la-empresa>> . Acesso em 20 out 2019.

⁵⁶ SENTENCIA Nº 128/19 JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 MADRID. Disponível em <<http://www.ugt.es/sites/default/files/sentenciaestimatoriaglovofelix.pdf>> Acesso em 29 out 2019

acerca da autonomia do trabalhador, ao analisar a presença ou não da subordinação no caso concreto, para que assim, seja decidido o reconhecimento ou não do vínculo empregatício.

2.2.2. Inglaterra

No Tribunal do Trabalho de Londres Foi proposto pelo sindicato GMB (General, Municipal, Boilermakers) um processo em face da Uber reivindicando o reconhecimento de vínculo de emprego, com pedidos de férias, descansos remunerados e a concessão de um salário mínimo. Portanto, constatou-se o reconhecimento dos trabalhadores como empregados, tendo em vista que “as campanhas de publicidade realizadas pela plataforma de aplicativos não tem como objetivo promover qualquer motorista individualmente, mas sim a própria empresa”⁵⁷.

Nesse caso, o supracitado Tribunal observou a evidente discrepância econômica existente entre a empresa e o condutor. A decisão garantiu que os motoristas devam ser considerados empregados da companhia, em vez de profissionais autônomos.

2.2.3. Estados Unidos

O Tribunal Superior do Condado de Los Angeles, na sua decisão de 30-4-2018 no caso Dynamex Operations West – empresa de entrega de encomendas -, tendo em vista a complexidade para identificar se o trabalhador é autônomo (independent contractors) ou empregado (employees), estabeleceu três requisitos (ABC test), de forma categórica, para determinar se o empregado pode, de fato, ser considerado autônomo⁵⁸. Para isso, é necessário:

- A) que o trabalhador esteja livre do controle e direção da entidade contratante em relação ao desempenho no trabalho, no aspecto formal (termos do contrato) e no aspecto material (relação de fato);
- B) que o trabalhador realize um trabalho fora do curso principal dos negócios da entidade contratante; e
- C) que o trabalhador esteja habitualmente envolvido em um comércio, ocupação ou negócio independente, da mesma natureza que o trabalho realizado.

⁵⁷Justiça britânica decide que motoristas do Uber não são autônomos. Disponível em <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/internacional/noticia/2017-11/justica-britanica-decide-que-motoristas-do-uber-nao-sao-autonomos>> Acesso em 29 out 2019

⁵⁸ CASAGRANDE, Cássio. California dreamin: o caso Dynamex e a esperança contra o pesadelo uberista. In Revista JOTA info, 2018.

Assim, é possível fazer um paralelo entre esses pontos e alguns dos elementos caracterizadores da relação de emprego definidos pela doutrina e jurisprudência brasileira, tais quais a subordinação em razão de “controle e direção”, inclusive pelo princípio da primazia da realidade; o trabalho na atividade fim; e a dependência econômica.

Nota-se que esse posicionamento jurisprudencial da Califórnia teve grande repercussão, impactando consideravelmente a atuação da plataforma no país, visto que alguns julgados aplicaram o “ABC test” de forma retroativa. Tendo sido bem recebido a legitimação desses requisitos pela sociedade, já há projeto de lei para a transformação do “ABC test” em lei estadual⁵⁹.

2.2.4. Bélgica

Na Bélgica, em janeiro desse ano, o sindicato Fair Transport Europe (FNV) moveu contra a plataforma digital de entrega de alimentos, a “Deliveroo”, duas demandas, questionando, além da existência do vínculo empregatício, a constatação do exercício do poder diretivo da plataforma sobre os entregadores em razão das possibilidades de controles decorrentes dos instrumentos digitais utilizados⁶⁰.

O tribunal levou em consideração a natureza do trabalho e a relação jurídica entre as partes, não havendo dúvidas quanto à relação de autoridade. Como resultado de possibilidades tecnológicas, é reconhecida a grande liberdade em relação à disponibilidade de mão-de-obra, mas tal relação ainda se enquadra no caráter do contrato de trabalho, mesmo que o horário de trabalho seja determinado pelo próprio empregado. Assim, para o tribunal, a dependência do Deliveroo ainda é considerada mais importante que a independência do entregado. Embora tais sentenças apenas se refiram à situação específica envolvida, é claro que essa decisão pode ter consequências de longo alcance para esse modelo de negócios no país. De toda forma, a Deliveroo já anunciou que irá recorrer dessas sentenças⁶¹.

⁵⁹ Idem

⁶⁰ SILVA, Wallace Antonio Dias. **Entregadores de aplicativos estão em um limbo do Direito do Trabalho?** <Disponível em <http://www.justificando.com/2019/05/24/entregadores-de-aplicativos-estao-em-um-limbo-do-direito-do-trabalho/>> Acesso em 17 out 2019.

⁶¹ **Fnv Wins Two Lawsuits Against Deliveroo.** Disponível em <https://www.fairtransporteurope.eu/fnv-wins-two-lawsuits-against-deliveroo/> Acesso em 29 out 2019

CAPÍTULO 3. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA DISRUPTIVA: NOVA ROUPAGEM DO INSTITUTO EM TEMPOS CONTEMPORÂNEOS

3.1. As dimensões da subordinação: clássica, objetiva e estrutural

Consoante leciona Godinho⁶², a subordinação, como qualquer fenômeno social, tem passado por transformações ao longo dos dois últimos séculos, tanto em decorrência de alterações na realidade do mundo do trabalho, como em virtude de novas percepções aferidas pela Ciência do Direito acerca desse elemento basilar fático-jurídico da relação empregatícia. Três dimensões principais, nesse contexto, destacam-se com relação ao fenômeno: a clássica, a objetiva e a estrutural.

A subordinação clássica, elemento de maior relevância para a caracterização da relação empregatícia, configura-se pela relação de sujeição de uma pessoa ao poder de outrem, mediante um acordo de vontades, conferindo à subordinação uma conotação jurídica, sendo o instituto uma consequência do contrato de trabalho, o que justifica a origem da subordinação jurídica como contraface do poder diretivo do empregador⁶³. A própria atividade laboral, portanto, fica sujeita ao poder (diretivo, regulamentar e disciplinar) do empregador⁶⁴.

Ademais, a subordinação objetiva é a que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, sendo a integração das atividades laborais aos objetivos empresariais o ponto crucial e definidor do fenômeno sociojurídico subordinativo⁶⁵. Introduzida no Brasil por Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, a subordinação objetiva surgiu em resposta ao critério subjetivista e personalista da concepção clássica do instituto, limitada aos aspectos diretivos e de fiscalização como dever de obediência entre o empregado e empregador⁶⁶.

Por fim, destaca-se a subordinação estrutural, singularizada pela fluidez da engessada sistemática organizacional dos serviços e atividades que devem ser desempenhadas no âmbito

⁶² GODINHO, op. cit. p. 327.

⁶³ GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial**. 2011. 119f e 120f. Dissertação de mestrado (Direito Privado e Econômico) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011.

⁶⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª Ed., São Paulo: Saraiva Jur, 2017, p. 162.

⁶⁵ GODINHO, op. cit. p. 328

⁶⁶ ZIPPERER, op. cit. p. 108

do trabalho. Como bem fundamenta Godinho⁶⁷, é a inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente do recebimento de ordens diretas, mas acolhendo, de forma estrutural, a dinâmica de organização e funcionamento. Portanto, indo de encontro ao critério finalístico sustentado pela subordinação objetiva, o trabalhador não precisa se harmonizar, necessariamente, aos objetivos do empreendimento, nem receber ordens diretas, dado que o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.

A ascendência da subordinação estrutural foi desbravadora no sentido de abarcar as mais complexas relações de trabalho presentes no atual contexto de globalização e de tantas outras transformações, visando a integração daqueles que estavam desprotegidos, até então. Logo, inegavelmente, a nova corrente supera as dificuldades de enquadramento de situações fáticas que a visão clássica não alcança⁶⁸.

As comunhões dessas dimensões da subordinação se complementam harmonicamente, superando os recorrentes obstáculos de enquadramento dos fatos novos do mundo do trabalho ao tipo jurídico da relação de emprego. Esse caráter multidimensional é percebido não apenas pela doutrina e jurisprudência mais atentas e atualizadas, como também pelo próprio legislador⁶⁹, comprovando-se mediante a inclusão modalidade do gênero “trabalho à distância” no parágrafo único do artigo 6º da CLT pela Lei nº 12.551/2011:

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011)

Faz-se pertinente observar, assim, que a referida alteração reconheceu a inclusão da organização do trabalho por programação como forma de caracterização do vínculo empregatício. Com efeito, a chegada dos meios telemáticos e informatizados de controle ocasionou o reconhecimento, pela legislação pátria, dessa “nova técnica de exploração do trabalho”⁷⁰.

3.2. A subordinação por algoritmo

⁶⁷ GODINHO, op. cit. p. 328.

⁶⁸ RAPASSI, Rinaldo Guedes. **Subordinação estrutural, terceirização e responsabilidade no direito do trabalho.** In: Rev. TRT 10ª Região, Brasília, v. 15/18, p.106, 2006/2009.

⁶⁹ GODINHO, op. cit. p. 328 – 329.

⁷⁰ CARELLI, Rodrigo de Lacerda de. **O Caso Uber e o Controle por programação: de carona para o Século XIX.** In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves, p. 144-145.

Tendo em vista as novas modalidades telemáticas e cibernéticas de trabalho, com destaque para as relações laborais intermediadas pelas plataformas digitais de serviços de entrega, outros mecanismos de controle foram instituídos por meio da programação algorítmica. Como bem pontua a procuradora do Trabalho Vanessa Patriota⁷¹ “Quem controla não é mais uma engrenagem ou um patrão. A subordinação não é aquela onde se dá apenas ordens diretas, é uma subordinação cibernética, onde os comandos são dados por um software.”⁷²

Nesse novo regime a organização do trabalho se dá pela direção por objetivos. A partir da programação, da estipulação de regras e comandos pré-ordenados e mutáveis por 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 programa. Os trabalhadores, nesse novo modelo, devem estar mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhe são consignados pelas plataformas.

Por conseguinte, constata-se uma latente contradição dessa moderna modalidade, pois, ainda que haja essa possível liberdade e autonomia do trabalhador em face da flexibilização desses novos regimes, tal liberdade é impedida pela programação, pela exclusiva e mera existência do algoritmo⁷³. Outrossim, dessa relação, essa crescente classe de trabalhadores deve se mobilizar para que consigam atingir os objetivos traçados pela empresa que lhe são consignados e se submeter aos processos de avaliação de sua performance⁷⁴.

3.3. A linha tênue entre trabalhador autônomo e subordinado: Empregado ou empreendedor?

Inicialmente, antes de adentrar em um dos pontos elementares que sustenta fortemente a relação de “colaboração” defendida pelos aplicativos de entrega, importante observar as diferenças entre os regimes de trabalhador autônomo e subordinado à luz das perspectivas doutrinárias e jurisprudenciais.

⁷¹ CORREIA, Mariama. **Entregadores de aplicativos: sem patrão e sem direitos**. Disponível em: <<https://marcozero.org/entregadores-de-aplicativos-sem-patrao-e-sem-direitos/>>, 2019. Acesso em 12 out 2019.

⁷² OITAVEN, J.; CARELLI, R.; CASAGRANDE, C. L. **Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, pag. 30.

⁷³ Ibid, p. 32.

⁷⁴ Ibid, p. 32.

Consoante explica Alice Monteiro de Barros, o trabalho autônomo, por faltar-lhe o pressuposto da subordinação jurídica, está fora de égide do Direito do Trabalho. Nesse regime, o prestador de serviços atua como patrão de si mesmo, sem submissão aos poderes de comando do empregador, e, portanto, não está inserido no círculo diretivo e disciplinar de uma organização empresarial. O trabalhador autônomo conserva, de fato, a liberdade de iniciativa, competindo-lhe gerir sua própria atividade e, em consequência, suportar os riscos daí advindos⁷⁵.

Todavia, é evidente a percepção de que essas novas formas de prestação de serviços trouxeram um tipo de relação de trabalho que possui como característica a existência de um limite cada vez mais estreito entre o trabalhador autônomo e o subordinado, o que acaba por gerar controvérsias quanto ao seu real enquadramento, o que pode desencadear um cenário de aumento de trabalhadores cada vez mais precarizados e descobertos pelo manto dos direitos trabalhistas⁷⁶:

Nesse sentido, de acordo com toda a lógica reiterada no presente trabalho acerca da presença de subordinação, dentre outros elementos que configuram a relação empregatícia dessa modalidade intermediada por plataformas, torna-se evidente a tentativa de mascarar tais vínculos pelos empregadores. Acaba por ocorrer uma institucionalização do “não emprego” a partir da desidentificação do trabalhador como tal.

Seguindo essa linha, uma importante alteração foi trazida pela Reforma Trabalhista a respeito da contratação do autônomo, sendo explanado no art. 442-B que “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”. Diante disso, a institucionalização do “trabalhador autônomo” pela referida norma dá ensejo a pejotização de milhares de trabalhadores no país, posto que legitima o afastamento dos direitos regidos pela CLT.

Com o intuito de afastar qualquer obrigação empregatícia, é reincidente o uso de disposições nos Termos e Condições de uso das plataformas digitais que preconizam a condição de autônomo como requisito indispensável para se tornar entregador, conforme depende-se das cláusulas contratuais da ‘Rappi’ e ‘Ifood’, respectivamente:

⁷⁵ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: Editora Ltr, 2016, p. 148.

⁷⁶ NUNES, A. F.; GONÇALVES, F.; SOUZA, D. **As relações de trabalho e as plataformas digitais: entre discursos e verdades**. Revista Curso Dir. UNIFOR-MG, Formiga, v. 9, n. 2, p. 75, 2018.

IX. O ENTREGADOR pessoa física se compromete a estar afiliado ao sistema de previdência social, **na qualidade de autônomo**, e a manter dita filiação vigente durante a duração da autorização de uso da PLATAFORMA “ENTREGADOR RAPPI”, segundo determina a lei brasileira, bem como os demais registros e autorizações necessárias para exercer tal função.”

“3.6. Ao completar os dados requeridos no Cadastro do Entregador, o Entregador declara que possui capacidade civil para aderir ao Sistema Fleet e aos serviços prestados pelo iFood, reconhecendo sua **condição autônoma**.

[...]

16.3. A relação jurídica estabelecida por estes Termos **não estabelece vínculo empregatício**, societário, associação, mandato, franquias, terceirização de trabalho, ou de qualquer outra natureza entre o iFood e o Entregador, sendo certo assim que ambos **são autônomos e independentes entre si**.

É nesse sentido que a jurisprudência pátria vem se posicionando acerca da natureza contratual dessas relações de trabalho sob aplicativos. Consoante acórdão, recentemente publicado, pelo TRT da 1ª Região⁷⁷, a respeito da prestação de serviços do entregador em face da plataforma ‘Ifood’, restou comprovada a natureza autônoma do contrato de trabalho, tendo em vista a total liberdade e autonomia na prestação do serviço, não havendo direção/fiscalização direta do trabalho pela empresa ré e nem cumprimento de ordens pelo trabalhador. Não havendo, ainda, o cumprimento de horários ou exigência de assiduidade, roteiros definidos ou metas a cumprir, nem punição por ausências.

Entretanto, como já disposto em capítulo anterior, a subordinação ocorre por meio de mecanismos quase imperceptíveis da plataforma pelo sistema de algoritmo. No mundo virtual, em que um aplicativo sabe milimetricamente os metros rodados do trabalhador, não é preciso sequer haver o parâmetro de jornada para o controle, posto que o controle é feito por distância percorrida, por preço a ser praticado, por forma de atendimento, pela resposta dos usuários, tudo através do aplicativo⁷⁸. Embora a proposta é que seus “parceiros” tenham livre iniciativa, atuando como verdadeiros autônomos, não se pode conceber tal autonomia quando o próprio trabalhador não pode dispor de algo crucial que é o valor da sua própria hora de trabalho. Valor esse extremamente variável e apenas estimável pelas plataformas “parceiras”⁷⁹.

⁷⁷TRT-1 – RO: 01006002120175010021 RJ, Relator: ENOQUE RIBEIRO DOS SANTOS, Danta de Julgamento: 10/12/2018, Gabinete do Desembargador Enoque Ribeiro dos Santos, Data de Publicação: 15/12/2018

⁷⁸TEODORO, M. C.; D’AFONSECA, T. C.; ANTONIETA, M. **Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. Disruption, lawlessness of "sharing economy" corporates and the Uber phenomenon**. M P. 18

⁷⁹ Ibid, p. 18.

Além disso, com base no acordo supracitado, oportuno destacar, ainda, o seguinte excerto:

[...] este trabalhador, para ter acesso ao tipo de trabalho referido, tem, como um dos requisitos a serem atendidos, sua inscrição como microempresário (MEI) e passa a contribuir junto à Receita Federal para ser incluído no mercado, o que corrobora sua condição de autônomo, que se ativa, de forma discricionária, nos dias, horários e no espaço geográfico que melhor lhe aprouver, assumindo o risco de sua atividade, em verdadeiro juízo de conveniência e oportunidade, afastando-se, destarte, da subordinação típica das relações de emprego.

Acontece que, ainda que tal inscrição como microempresário seja exigível no momento de cadastramento da plataforma pelos usuários que aspiram prestar os serviços como “colaboradores”, na prática, com especial destaque para a plataforma ‘Rappi’, os próprios entregadores afirmam que tal requisito não aufere nenhuma diferença nessa relação de parceria, na qual, muitas vezes, essa exigência é negligenciada logo após o período de aprovação da plataforma. Para se tornar MEI, faz-se necessário o pagamento de taxa mensal (Guia DAS), sendo o valor entre R\$ 45, 00 e R\$ 50,00 do serviço prestado⁸⁰. No entanto, o que acontece efetivamente na prática é a prestação de serviços por pessoas físicas, uma vez que, a maior parte desses trabalhadores encontra-se desempregada, fazendo grande diferença na renda mensal tal despesa para tornar-se MEI.

Outro relevante aspecto que merece ser ressaltado do referido acórdão é o fato de justificar a autonomia dos entregadores, por receberem pela entrega, a divisão dos lucros com a plataforma digital, impedindo o reconhecimento do vínculo pretendido. É sustentado, ainda, que entre ambos há um ajuste legítimo de vontades, com soma mútua de esforços e distribuição dos lucros provenientes do negócio.

Não obstante, tal posicionamento não se atém à realidade desses vínculos contratuais. Primeiramente, o contrato pactuado é constituído unilateralmente pela plataforma virtual, não havendo essa reformulação dos termos e compromissos de acordo com vontades específicas do trabalhador. Em segundo lugar, a divisão de lucros é pautada em grandes desníveis econômicos, pois é destinada à plataforma vantajosas taxas de cada operação realizada pelos entregadores, sendo ilusória a ideia da justa divisão dos lucros nesse tipo de relação de parceria e colaboração. Resta ao entregador, ponderar os diversos custos com as atividades desempenhadas, tais como a manutenção do transporte de locomoção e desembolso de

⁸⁰ Portal do Empreendedor MEI. Disponível em: < <http://www.portaldoempreendedor.gov.br/duvidas-mais-sobre-o-mei/as-duvidas-mais-frequentes-sobre-o-microempreendedor-individual/2-como-eu-faco-para-abrir-um-microempreendedor-individual-mei>> Acesso em 29 out 2019.

gasolina para aqueles que se utilizam da motocicleta, por meio da intensa jornada de trabalho diária.

3.1.1. O suposto cooperativismo social e seu discurso manipulador

Tendo em vista a promoção dessas formas de exploração do trabalho humano, discursos criativos e novas nomenclaturas são disseminadas. Modernas estratégias surgem a fim de manipular a sociedade, escondendo-se as reais intenções das novas práticas sociais. Nesse sentido, nomenclaturas ganharam uma nova roupagem: trocou-se o termo empregado por colaborador, ou até mesmo pelo “autônomo independente”⁸¹, como visto em tópico anterior:

Assim, o discurso utilizado nesses empreendimentos é o da sustentabilidade, cooperação social, igualdade, pertencimento comunitário, democracia, compartilhamento, independência, entre outros. A ideia é compartilhar em razão de sua viabilidade financeira, impelindo a transição da era industrial à economia colaborativa. Gera-se uma mudança de perspectiva, de uso exclusivo para uso compartilhado. As plataformas tecnológicas são o ambiente perfeito para alavancar e facilitar o compartilhamento⁸².

Nessa perspectiva, isso envolve assumir, de maneira mais incisiva, processos educativos elaborados pela própria empresa, como o empreendedorismo, sem deixar de haver o disciplinamento de uma força de trabalho pelo patronato⁸³. Assim, muitos desses empregados vinculados às plataformas virtuais se autodenominam como “seus próprios chefes”, reproduzindo toda uma ideologia preconizada por essa onda de cooperativismo social.

Em seu próprio portal voltado especificamente aos integradores, a empresa ‘Ifood’ reforça essas ideias sobre empreendimento, tão inerentes ao espírito conceitual dessas novas modalidades, principalmente quanto a questão de autonomia, “transformando sonho em realidade⁸⁴” para quem “está procurando uma nova forma de ganhar dinheiro sem chefe e com liberdade para fazer o seu próprio horário”⁸⁵.

⁸¹ NUNES, A. F.; GONÇALVES, F.; SOUZA, D. **As relações de trabalho e as plataformas digitais: entre discursos e verdades**. Revista Curso Dir. UNIFOR-MG, Formiga, v. 9, n. 2, p. 77, 2018.

⁸² Ibid, p. 77.

⁸³ ⁸³ FONTES, Virgínia. **Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho**. Revista do NIEP Marx - Marx e o Marxismo v.5, n.8, p. 49, jan/jun 2017.

⁸⁴ “Transformando sonho em realidade – Conheça Jefferson!” Disponível em <<https://www.ifoodentregadores.com.br/historia-entregador/>> Acesso em 24 out 2019

⁸⁵ O que é o iFood para Entregadores? Disponível em: <<https://www.ifoodentregadores.com.br/ifood-para-entregadores-o-que-e/>> Acesso em 24 out 2019

A proposta dessas plataformas de delivery é que seus “parceiros” tenham livre iniciativa, ou seja, atuem como verdadeiros autônomos. Porém, não se pode conceber autonomia quando o próprio trabalhador não pode dispor de algo crucial: o valor da sua hora de trabalho. A Uber monopoliza o mercado de transporte de passageiros às expensas de trabalhadores que não podem impor o valor que desejarem ao seu trabalho⁸⁶.

Sendo o contexto atual bastante propício para modelos mais alternativos de empreendimentos individuais, o Brasil vem sentindo aumento considerável no número de trabalhadores por conta própria, chegando a 24,1 milhões de pessoas⁸⁷. Nesse sentido, essas novas modalidades intermediadas pelas plataformas virtuais, ao priorizar pela autonomia do obreiro, por conta das facilidades de cadastramento e a flexibilidade de horários, tende a aumentar, ainda mais, a classe trabalhadora, em destaque para os entregadores de aplicativos de delivery.

Na prática, contudo, tudo funciona de forma menos independente. A maneira como esse empreendimento tem sido explorado distorce toda a ideia democratizante e utilitária. Trata-se de um movimento que, em sua essência, busca por um mercado inóspito e desregulado, almejando benefícios financeiros particulares às grandes companhias, gerando um desequilíbrio entre as mais diversas esferas das sociedades⁸⁸. Na realidade, trata-se de uma nova marginalização social, e não de um novo empresariado.⁸⁹

Sendo crescente o número de pessoas “parceiras” dessas plataformas, observa-se que grande parte depende exclusivamente desse meio para obter uma renda mensal, devido às consideráveis taxas de desemprego. Dessa forma, não existe uma real liberdade de escolha entre trabalhar ou não trabalhar, uma vez que é necessário para a sua própria subsistência⁹⁰.

⁸⁶ TEODORO, M.C.; D’AFONSECA, T. C.; ANTONIETA, M. **Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. Disruption, lawlessness of "sharing economy" corporates and the Uber phenomenon.** Revista da Faculdade Mineira de Direito - PUC Minas, v. 20 n. 39, p. 17, 2017.

⁸⁷ IBGE: Desemprego recua para 12%, mas população subocupada é a maior desde 2012 Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/25093-desemprego-recua-para-12-mas-populacao-subocupada-e-a-maior-desde-2012>> Acesso em: 24 out 2019.

⁸⁸ NUNES, A. F.; GONÇALVES, F.; SOUZA, D. **As relações de trabalho e as plataformas digitais: entre discursos e verdades.** In: Revista Curso Dir. UNIFOR-MG, Formiga, v. 9, n. 2, p. 79, 2018.

⁸⁹ VASAPOLLO, Luciano. **O trabalho atípico e a precariedade.** São Paulo: Expressão Popular, 2005. p. 10.

⁹⁰ SILVA, Jaqueline Cristina. **A UBERIZAÇÃO E O TRABALHO NO SÉCULO XXI** A Relação de Trabalho entre a Uber e. seus Motoristas. 2018. 31f. - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro 2018/2º

3.4. Análise da ação civil pública proposta pelo MPT- SP em face dos aplicativos de *delivery*

Diante desse contexto de resistência dos próprios órgãos jurisdicionais brasileiros para que seja reconhecido o vínculo de emprego nessas modalidades de trabalho sob controle de tecnologias disruptivas, o posicionamento do Ministério Público do Trabalho, como órgão essencial à função jurisdicional do Estado, conforme art. 127 da CF é imprescindível para a fiscalização e o cumprimento da legislação trabalhista nos casos em que há interesse público.

Existem algumas decisões que reconheceram e que negaram o vínculo empregatício, mas ainda não é possível vislumbrar uma consolidação jurisprudencial acerca do tema, por conta do pouco tempo e incipiência dessa discussão. As sentenças que declararam o vínculo são a respeito apenas dos casos envolvendo a Uber, entendendo não se tratar de empresa de tecnologia, mas sim de transporte de passageiros, aplicando a nova forma de observação da existência de controle⁹¹.

Já os debates acerca das prestações de serviços intermediadas por plataformas digitais de Delivery são ainda mais incipientes. As poucas decisões sobre esse tipo de vínculo são contrárias ao reconhecimento empregatício, nas quais argumentam com base na dimensão clássica da subordinação, delineando a plataforma como mera empresa de tecnologia que faz a interligação entre clientes e profissionais⁹².

É nesse cenário, que o MPT em São Paulo propõe ação civil pública (ACPCiv 1001058-88.2018.5.02.0008) em face das empresas Ifood e Rapiddo. Por burlar as normas trabalhistas, constatou-se a sonegação da relação de emprego entre os entregadores e condutores profissionais, bem como por descumprimento de todas as normas de saúde e segurança que regem o trabalho dos motofretistas. Em prol do respeito aos direitos trabalhistas, o MPT pede o reconhecimento de vínculo de emprego, com incidência de todas

⁹¹ OITAVEN, J.; CARELLI, R.; CASAGRANDE, C. L. **Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, pag. 44

⁹² Ibid. p. 45.

as normas de proteção, bem como indenização por dano moral coletivo calculado sobre o faturamento bruto estimado das empresas⁹³.

Em resposta, com base nas reiteradas justificativas acerca da economia colaborativa, as empresas afirmam que são meras desenvolvedoras de aplicativos e de mantenedoras de tecnologia de compartilhamento, considerando apenas como “usuários” os motociclistas cadastrados no aplicativo. Todavia, há a comprovação pelo próprio MPT de que tais atividades não se limitam ao caráter intermediador de gerenciamento da prestação dos serviços, como levantado. Entende-se que a principal atividade empresarial desse aplicativo é oferecer aos usuários finais o serviço de transporte de mercadorias, mediante um sistema controlador e de monitoramento minucioso, a fim de garantir o sucesso da operação⁹⁴. O aplicativo não é apenas o meio da realização da transação, mas seu próprio idealizador, vendedor, empreendedor.

Outra grande estratégia, também constatada pelo MPT, é acerca da exigência de que os condutores possuam CNPJ, MEI ou vínculo com alguma pessoa jurídica intermediária (Operador Logístico), a fim de camuflar qualquer aspecto contratual de emprego. Ainda que os entregadores sejam obrigados a cumprir regras unilateralmente impostas pelas plataformas, por meio de “comandos da operação, definindo o preço do frete, o trajeto a ser percorrido, o tempo de deslocamento, o tempo de espera e escala de serviço cumprida”⁹⁵. Logo, a contratação não se dá entre o condutor e o cliente final, mas entre este e a plataforma virtual.

Diante desse panorama, o MPT conclui o preenchimento de todos os requisitos de uma relação de emprego. Para os autores da ação civil pública, admitir a ausência desses requisitos é compactuar com, através de “mecanismos fraudulentos, como a pejetização, a contratação de autônomos e outras formas de desvirtuamento do contrato de trabalho”, a falta de cumprimento da função social das empresas, visto que são diretamente beneficiadas pela força de trabalho dos motociclistas profissionais, sem, contudo, lhes garantir a aplicação das regras de proteção estabelecidas em lei e sem o custo social imposto pelas legislações trabalhista e previdenciária, além da burla ao sistema tributário.

⁹³ Ministério Público do Trabalho. **Empresas de aplicativos de motofrete são alvo de ação civil pública ajuizada do Ministério Público do Trabalho por burlarem relação de emprego**. Disponível em <http://www.prt2.mpt.mp.br/619-empresas-de-aplicativos-de-motofrete-sao-alvo-de-acao-civil-publica-ajuizada-do-ministerio-publico-do-trabalho-por-burlarem-relacao-de-emprego> Acesso em 21 out 2019

⁹⁴ Ibid.

⁹⁵ Ibid.

Nessa linha, a legitimação do funcionamento desse tipo de operação traz consequências diretas para as categorias de trabalhadores motofrete, desencadeando o enfraquecimento da sua própria organização sindical. Tal panorama vai de encontro ao próprio ordenamento jurídico, visto que, desde a criação da Carta Magna, foi reforçado o papel dos sindicatos na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais e administrativas, conforme art. 8º, III.⁹⁶

Na peça processual, também é levantada a prejudicialidade na seara econômica. Nota-se um claro desequilíbrio no mercado, por conta dessa política de contratação de empregados sob tais aplicativos de entrega, já que gera uma evidente vantagem em relação àquelas empresas que cumprem a lei. Com base a Lei nº 12.529/11, em seu art. 36, I e III, tais infrações são consideradas de ordem econômica, independentemente da culpa daquele que “limitar, falsear ou de qualquer forma prejudicar a livre concorrência ou a livre iniciativa” e “aumentar arbitrariamente os lucros”⁹⁷.

Nesse sentido, o efeito de dumping social é acarretado por essa concorrência desleal. Isso porque os concorrentes que arcam com os custos sociais do empreendimento, inclusive com os encargos da seara trabalhista e previdenciária, são estimulados a cometer os mesmos descumprimentos da legislação para se manter no mercado. Assim, na lógica do capital, percebe-se uma generalização em relação às condições precárias dos direitos sociais⁹⁸.

⁹⁶ GODINHO, Ob. cit. p. 1519.

⁹⁷ Ministério Público do Trabalho. **Empresas de aplicativos de motofrete são alvo de ação civil pública ajuizada do Ministério Público do Trabalho por burlarem relação de emprego**. Disponível em <http://www.prt2.mpt.mp.br/619-empresas-de-aplicativos-de-motofrete-sao-alvo-de-acao-civil-publica-ajuizada-do-ministerio-publico-do-trabalho-por-burlarem-relacao-de-emprego> Acesso em 21 out 2019

⁹⁸ NUNES, A. F.; GONÇALVES, F.; SOUZA, D. As relações de trabalho e as plataformas digitais: entre discursos e verdades. In: Revista Curso Dir. UNIFOR-MG, Formiga, v. 9, n. 2, p. 80, 2018.

CONCLUSÃO

Na presente monografia, buscou-se demonstrar a mudança de paradigma do trabalho em face da revolução digital e o uso estratégico das ferramentas tecnológicas disruptivas para o desenvolvimento de um novo modelo de negócios. Novas modalidades de relações laborais são fomentadas nesse cenário inovador, transformando radicalmente o conceito de lugar e tempo de trabalho. A partir do surgimento das plataformas digitais e a sua intermediação nas relações de trabalho, percebe-se o rompimento de estruturas clássicas de trabalho, inclusive, barreiras físicas geográficas, bastando estar online no aplicativo escolhido.

É por meio dessa quebra de paradigma que se vislumbra uma grandiosa transformação estrutural na própria organização produtiva do capital. É mediante as mudanças produtivas do trabalho, que o capitalismo sistematiza as novas formas de captação dos consumidores e os novos perfis dessa classe empresarial, alinhando-os aos mecanismos tecnológicos do mercado. É com base na proposta de cooperativismo social e economia compartilhada que o grande modelo de negócio capitalista se mantém em circulação.

O capital, através dessas ferramentas tecnológicas, vem aparelhando estratégias que possibilitem o seu domínio em face do gerenciamento das atividades e dos serviços, isto é, da própria classe trabalhadora, crescendo cada vez mais, e, conseqüentemente, vista como elemento potencial para vantagens econômicas consideravelmente lucrativas. Para isso, o manto protetivo do Direito Trabalhista é afastado, preconizando por novas alternativas de prestação de serviços.

Embora atualmente seja um cenário revolucionário digitalmente, como forte característica da quarta revolução industrial, antigos modelos de produção são mantidos. A ideia infatigável acerca “da redução de custos a qualquer custo” permanece na essência no modelo de negócios atualmente. Assim, plataformas digitais ao intermediar as atividades laborais, continuam a explorar a mão de obra, com o máximo de aproveitamento dos serviços do trabalhador “colaborador”, utilizando-se de uma branda fiscalização.

A flexibilização dessas modalidades de trabalho sob aplicativos é um elemento bastante atraente para um trabalhador. A ideia de que o próprio indivíduo é responsável pelo seu controle de jornada de trabalho, ativando a plataforma a qualquer momento, reforça a associação de autonomia e liberdade ao trabalhador “parceiro”.

Todavia, conforme analisado continuamente ao longo do trabalho, a concepção de “parceria” e “colaboração” são ideias constatadas apenas na teoria. Tais nomenclaturas apenas ganham uma nova roupagem, ao trocar o termo empregado por colaborador ou até mesmo pelo “autônomo independente”, apenas reverberando o caráter manipulador desse novo sistema de produção.

É nessa tentativa de burlar a legislação trabalhista, que as próprias empresas virtuais pactuam contratos em que obrigações e compromissos são desresponsabilizados de quaisquer encargos trabalhistas, tendo em vista o caráter de “parceria” entre a plataforma digital e os prestadores de serviço, mesmo sendo tais contratos unilateralmente elaborados pelas empresas. Diante disso, descobertos pelo manto protetivo do Direito do Trabalho, esses trabalhadores são submetidos a condições precárias, sem nenhum direito e benefício garantido.

No entanto, percebe-se, ainda que de forma sutil, mecanismos de controle desenvolvidos pelas plataformas digitais. Mesmo que a subordinação se dê por meio da programação algorítmica, tal monitoramento foi cuidadosamente projetado por setores específicos de tecnologia de informação da empresa para o controle aconteça, e de forma ainda mais eficiente. O próprio aplicativo se encarrega por todo direcionamento e administração desses percursos, muitas vezes, rentáveis apenas para as plataformas. Ademais, a constante recusa de solicitações, mesmo que inviáveis ao entregador, pode resultar em aplicação de multas ou desligamento de suas plataformas.

Nesse sentido, com base na própria principiologia e caráter finalístico do instituto trabalhista, verificou-se a presença dos elementos caracterizadores para o reconhecimento do vínculo de emprego dessas modalidades de trabalho, quais sejam: a pessoalidade, onerosidade, não eventualidade, e principalmente, da subordinação. Por isso, mesmo que haja resistência por grande parte da doutrina e jurisprudência brasileira em aceitar o caráter empregatício dessa modalidade de trabalho, foram traçados minuciosamente os requisitos caracterizadores da relação de emprego, devendo ser legítimo o seu enquadramento jurídico e, conseqüentemente, a aplicação dos direitos e deveres trabalhistas nas relações laborais desses empregados.

Além disso, mediante algumas decisões e posicionamentos jurisprudenciais expostos nesse presente trabalho, já se nota uma tendência internacional em favor do reconhecimento

da figura do trabalhador não como autônomo, mas como um empregado dependente. Acerca dessas modalidades de trabalho, intermediadas pelas plataformas virtuais de serviços de delivery, ainda não foi consolidada uma posição predominante no Brasil. Ainda que haja importantes decisões envolvendo a Uber, decisões essas analisadas na presente monografia, restam incipientes decisões mais específicas acerca do caso. Por isso, a relevância de estudar tal fenômeno, modalidade essa cada vez mais visível, decorre da crescente frequência de indivíduos prestadores de serviços nas ruas.

Faz-se pertinente observar, ainda, que, por todas essas razões, é que se pode concluir que dar uma interpretação restritiva à existência do vínculo de emprego, de modo que não considere o trabalhador que presta serviços à plataforma digital nessa hipótese e, conseqüentemente não protegê-lo, seria negar a o próprio princípio basilar do Direito do Trabalho de proteção, bem como o seu papel de proporcionar um nova forma às relações de trabalho, com vistas a reparar as explorações que o capital impõe sobre os trabalhadores.

Por fim, o Direito do Trabalho, por seu caráter pragmático e inerentemente vinculado à proteção daqueles que dependem de seu labor para sobreviver, não se atém a conceitos rígidos em face de novas formas de organização. O que é e deve ser rígido no Direito do Trabalho é seu princípio protetivo, sua qualidade de ramo jurídico que tem entre seus princípios basilares a melhoria da condição social dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, Antonio Carlos. **Direito do Trabalho 2.0: Digital e disruptivo**. São Paulo: Ltr, 2018.

ALMEIDA, Paulo Roberto. **O Brasil e a nanotecnologia: rumo à quarta revolução industrial**. In: Revista Espaço Acadêmico, Maringá, a. VI, n. 52, p.1, set. 2005.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da Servidão: O novo proletariado na era digital**. São Paulo: Ltda, 2018.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. **Trabalhadores sob demanda: o caso Uber**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 83, n. 1, p. 336, jan./mar. 2017.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª Ed. São Paulo: Editora Ltr, 2016.

CASAGRANDE, Cássio. **California dreamin: o caso Dynamex e a esperança contra o pesadelo uberista**. Revista JOTA info, 2018.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda de. **O Caso Uber e o Controle por programação: de carona para o Século XIX**. In LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves.

COELHO, Débora. **Trabalho on demand por meio de aplicativos: uma análise à luz da subordinação integrativa**: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região | v.22 n. 31 2019.

CORREIA, Mariama. **Entregadores de aplicativos: sem patrão e sem direitos**. Disponível em: <<https://marcozero.org/entregadores-de-aplicativos-sem-patrao-e-sem-direitos/>> . Acesso em 23 out 2019.

Colombian ‘Super App’ Is a Unicorn. It Wants to Be a Tech Giant. Disponível em: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2018-10-03/colombian-super-app-is-a-unicorn-it-wants-to-be-a-tech-giant> Acesso em 21 out 2019.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **O teletrabalho: importância, conceito e implicações jurídicas**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 3, n. 33, p. 8-27, set. 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª Ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 88.

DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: Com comentário à lei n. 13. 467/17**. São Paulo: LTR, 2017, p. 40.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Desafio do Direito do Trabalho é limitar o poder do empregador-nuvem**. Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2017-fev-16/desafio-direito-trabalho-limitar-poder-empregador-nuvem> > Acesso em 23 out 2019.

UGT. Dos nuevas sentencias confirman que los repartidores de Glovo son trabajadores de la empresa. Disponível em: <<http://www.ugt.es/dos-nuevas-sentencias-confirman-que-los-repartidores-de-glovo-son-trabajadores-de-la-empresa>> . Acesso em 20 out 2019.

Fnv Wins Two Lawsuits Against Deliveroo. Disponível em <https://www.fairtransporteurope.eu/fnv-wins-two-lawsuits-against-deliveroo/> Acesso em 29 out 2019

FONTES, Virgínia. **Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho:** Revista do NIEP Marx - Marx e o Marxismo v.5, n.8, p. 54, jan/jun 2017.

GASPAR, Everaldo. **O direito do trabalho na filosofia e na teoria social crítica. Os sentidos do trabalho subordinado na cultura e no poder das organizações.** São Paulo: Ltr.

GASPAR, Danilo Gonçalves. **A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial.** 2011. 119f e 120f. Dissertação de mestrado (Direito Privado e Econômico) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011.

Gig economy: a way of working that is based on people having temporary jobs or doing separate pieces of work, each paid separately, rather than working for an employer”. Cambridge Dictionary. Disponível em: <<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/gig-economy>>. Acesso em 20 out. 2019.

IBGE: **Desemprego recua para 12%, mas população subocupada é a maior desde 2012** Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/25093-desemprego-recua-para-12-mas-populacao-subocupada-e-a-maior-desde-2012> Acesso em: 24 out 2019

iFood e Restaurante se fundem em empresa de R\$ 1 bilhão. Disponível em: <http://g1.globo.com/economia/negocios/noticia/2014/09/ifood-e-restauranteweb-se-fundem-em-empresa-de-r-1-bilhao.html> Acesso em: 22 out 2019

JÚNIOR, José Eduardo. **Desafio do Direito do Trabalho é limitar o poder do empregador-nuvm** , 2017 Disponível em: < <https://www.conjur.com.br/2017-fev-16/desafio-direito-trabalho-limitar-poder-empregador-nuvm> > Acesso em 23 out 2019.

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 MADRID SENTENCIA Nº 128/19. Disponível em <<http://www.ugt.es/sites/default/files/sentenciaestimatoriaglovofelix.pdf>> Acesso em 29 out 2019

JUIZGADO DE LO SOCIAL Nº 33". MADRID. SENTENÇA Nº 53/19. NIG:28.079.00.4-2018/0054131. Disponível em: http://www.ugt.es/sites/default/files/sentencia_glovo_ugt_febrero2019.pdf Acesso em 21 out 2019

Justiça britânica decide que motoristas do Uber não são autônomos. Disponível em <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/internacional/noticia/2017-11/justica-britanica-decide-que-motoristas-do-uber-nao-sao-autonomos>> Acesso em 29 out 2019

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª Ed., São Paulo: Saraiva Jur, 2017.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Empresas de aplicativos de motofrete são alvo de ação civil pública ajuizada do Ministério Público do Trabalho por burlarem relação de emprego**. Disponível em <http://www.prt2.mpt.mp.br/619-empresas-de-aplicativos-de-motofrete-sao-alvo-de-acao-civil-publica-ajuizada-do-ministerio-publico-do-trabalho-por-burlarem-relacao-de-emprego> Acesso em 21 out 2019

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **O Direito do Trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo** In: Revista Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v.49, n.79, p.154, jan./jun.2009

NUNES, A. F.; GONÇALVES, F.; SOUZA, D. **As relações de trabalho e as plataformas digitais: entre discursos e verdades**. In: Revista Curso Dir. UNIFOR-MG, Formiga, v. 9, n. 2, p. 77, 2018.

OLIVEIRA, Fabiane Araújo, **Gig economy, desenvolvimento e mercado de trabalho: uma análise à luz da lei 13.467/2017**. 2017. 17f. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. RN 2017.

OITAVEN, J.; CARELLI, R.; CASAGRANDE, C. L. **Empresas de Transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

O que é o iFood para Entregadores? Disponível em: <https://www.ifoodentregadores.com.br/ifood-para-entregadores-o-que-e/> Acesso em 24 out 2019

Portal do Empreendedor MEI. Disponível em: <http://www.portaldoempreendedor.gov.br/duvidas-mais-sobre-o-mei/as-duvidas-mais-frequentes-sobre-o-microempreendedor-individual/2-como-eu-faco-para-abrir-um-microempreendedor-individual-mei>> Acesso em 29 out 2019.

RAPASSI, Rinaldo Guedes. **Subordinação estrutural, terceirização e responsabilidade no Direito do Trabalho**. In: Revista TRT 10º Região, Brasília, v. 15/18, p.107, 2006/2009

RAPPI: perguntas frequentes. Disponível em: <https://www.rappi.com.br/blog/perguntas-frequentes-rappi/>. Acesso em 15 out 2019.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. 2. ed. rev. atual. eampl. São Paulo: Método, 2014, p. 103

SANTOS, Victor Penchel A. Balthar. **O CONTRATO DE PARCERIA EM APLICATIVOS DE TRANSPORTE URBANO: ANÁLISE DOS PRESSUPOSTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO E CONSUMO**. Disponível em http://www.trt3.jus.br/escola/download/artigos/Victor_Penchel_O_contrato_parceria.pdf Acesso em 30 de setembro de 2019

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho: versão universitária**. 3ª ed. São Paulo: Editora Método, 2010.

SENADO. Aprovada pelo Senado, MP da Liberdade Econômica agora é lei. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/09/23/aprovada-pelo-senado-mp-da-liberdade-economica-agora-e-lei> Acesso em 23 out 2019.

SILVA, Wallace Antonio Dias. **Entregadores de aplicativos estão em um limbo do Direito do Trabalho?** Disponível em <http://www.justificando.com/2019/05/24/entregadores-de-aplicativos-estao-em-um-limbo-do-direito-do-trabalho/> Acesso em 17 out 2019

SILVA, Jaqueline Cristina. **A UBERIZAÇÃO E O TRABALHO NO SÉCULO XXI A Relação de Trabalho entre a Uber e seus Motoristas.** 2018. 31f. - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro 2018/2º

SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho.** 21 ed. São Paulo: Ltr, 2003.

Transformando sonho em realidade – Conheça Jefferson!” Disponível em <https://www.ifoodentregadores.com.br/historia-entregador/> Acesso em 24 out 2019

TEIXEIRA, Sergio Torres. **Acesso à justiça e proteção à relação de emprego: a Lei 9.029/95 e o combate à dispensa discriminatória.** 2012. Disponível em: http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=11500. Acesso em 18 agosto 2019.

TEODORO, M.C.; D’AFONSECA, T. C.; ANTONIETA, M. **Disrupção, economia compartilhada e o fenômeno Uber. Disruption, lawlessness of "sharing economy" corporates and the Uber phenomenon.** In: Revista da Faculdade Mineira de Direito - PUC Minas, v. 20 n. 39, p. 17, 2017.

Termos E Condições De Uso De Plataforma Virtual “Entregador Rappi” Disponível em: <https://legal.rappi.com/brazil/termos-e-condicoes-de-uso-de-plataforma-virtual-entregador-rappi/> Acesso em 14 out 2019

TRT da 1ª Região – RO: 01006002120175010021 RJ, Relator: ENOQUE RIBEIRO DOS SANTOS, Danta de Julgamento: 10/12/2018, Gabinete do Desembargador Enoque Ribeiro dos Santos, Data de Publicação: 15/12/2018

TRT da 3ª Região – RO: 00 120667920165030054, Relator: Luiz Otávio Linhares Renaut, Primeira Turma).

VASAPOLLO, Luciano. **O trabalho atípico e a precariedade.** São Paulo: Expressão Popular, 2005.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI.** São Paulo: LTR, 2019.