

A INVISIBILIDADE JURÍDICA DOS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS: O TRABALHO REAL NA ERA DIGITAL

THE LEGAL INVISIBILITY OF DIGITAL PLATFORM WORKERS: REAL WORK IN THE DIGITAL AGE

LETÍCIA VIEIRA MATTOS¹
JORGE SOBRAL DA SILVA MAIA²

RESUMO

As transformações do capitalismo verificadas nas últimas décadas culminaram na existência de novas morfologias laborais e uma estrutura diferenciada no que tange à exploração do trabalho humano. A intensa utilização de tecnologias disruptivas norteia e subordina hodiernamente milhares de trabalhadores ao redor do mundo, os quais estão submetidos à realidade virtual das plataformas digitais e dos algoritmos. Desta feita, a presente pesquisa tem por escopo tecer considerações acerca desta economia digital e como esta tem o condão de provocar uma remodelação no mundo do trabalho, trazendo consigo consequências negativas aos trabalhadores de desproteção e uberização. Pretende-se com o estudo trazer à baila a real necessidade do Direito do Trabalho Individual e Coletivo brasileiro tutelar os direitos e garantias dos trabalhadores desta realidade diferenciada e multifacetada à luz da constitucionalização do Direito Laboral. A análise final do presente estudo permite concluir que a nova forma de descentralização produtiva emergida das plataformas digitais, com base no *crowdwork* e na contratação sob demanda encontra fundamentação na maioria dos casos no vínculo empregatício preconizado na CLT, representando a grande parte das demandas levadas ao Poder Judiciário explícitas situações de fraude na contratação de trabalhadores independentes. Para o desenvolvimento da pesquisa utilizou-se o método de abordagem dedutivo e a metodologia de pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: trabalho; plataforma digital; algoritmos; capitalismo.

- 1 Graduação em Direito pela Universidade Estadual de Londrina -UEL (2015). Especialização em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Fundação Eurípides de Marília -UNIVEM (2019). Mestranda em Direito Universidade Estadual do Norte do Paraná-UENP- Linha de Pesquisa Direito e Vulnerabilidades. Experiência no Ministério Público do Estado do Paraná como estagiária nas áreas infracional e criminal (2013-2014). Integrante do Grupo de Pesquisa Intervenções- Intervenção do Estado na Vida das Pessoas-UENP. Integrante do Grupo de Pesquisa GPCERTOS - Pesquisa em Constituição, Educação, Relações de Trabalho e Organizações Sociais-UENP. Integrante do Grupo de Pesquisa de Previdência Social Especialize. Integrante do Grupo de Pesquisa Novas Morfologias de Trabalho-UERJ. Áreas de pesquisa: Direitos Fundamentais, Direito do Trabalho e Previdenciário. Presidente da Jovem Advocacia da OAB Subseção de Marília-SP e Vice-Presidente da Comissão de Direito Previdenciário da OAB Subseção de Marília-SP. Advogada da Associação dos Agentes Penitenciários de Marília-SP 2019-2021. Advogada do Sindicato dos Servidores de Marília. Proprietária do escritório Letícia Vieira Mattos Advocacia. ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-4109-8617>.
- 2 Graduado -UFSCar. Pós-doutorado - Instituto de Biociências da UNESP em Botucatu/SP; Doutor em Educação para a Ciência pela Faculdade de Ciências da UNESP. Professor Associado do Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas do Centro de Ciências Sociais Aplicadas, do Programa de Pós-graduação em Educação e do Centro de Ciências Humanas na Universidade Estadual do Norte do Paraná. Professor do Programa de Pós-graduação em Educação para a Ciências da UNESP. Coordenador do Laboratório de Ensino e Pesquisa em Educação para a Ciência (UENP). Pesquisador do Grupo de Pesquisa em Educação Ambiental ligado ao Programa de Pós-Graduação em Educação Para a Ciência da UNESP em Bauru/SP. Atua na área de Ciências Biológicas, Ensino de Ciências com ênfase em Educação Ambiental e Políticas educacionais. ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-4066-738X>.

Como citar esse artigo:/How to cite this article:

MATTOS, Letícia Vieira; MAIA, Jorge Sobral da Silva. A invisibilidade jurídica dos trabalhadores de plataformas digitais: o trabalho real na era digital. *Revista Meritum*, Belo Horizonte, v. 18, n. 2, p. 183-197, 2023. DOI: <https://doi.org/10.46560/meritum.v18i2.9159>.

ABSTRACT

The transformations of capitalism verified in the last decades culminated in the existence of new labor morphologies and a differentiated structure regarding the exploitation of human labor. The intense use of disruptive technologies guides and subordinates thousands of workers around the world today, who are subjected to the virtual reality of digital platforms and algorithms. This time, the present research aims to make considerations about this digital economy and how it has the power to provoke a remodeling in the world of work, bringing with it negative consequences for workers of lack of protection and uberization. The study intends to bring to light the real need of the Brazilian Individual and Collective Labor Law to protect the rights and guarantees of workers in this differentiated and multifaceted reality in the light of the constitutionalization of Labor Law. The final analysis of the present study allows us to conclude that the new form of productive decentralization that emerged from digital platforms, based on crowdwork and on-demand contracting, is based in most cases on the employment relationship recommended in the CLT, representing most of the demands brought to the Judiciary explicit situations of fraud in the hiring of independent workers. For the development of the research, the method of deductive approach and the methodology of bibliographic research were used.

Keywords: labor; digital platforms; algorithms; capitalism.

1. INTRODUÇÃO

O capitalismo ao longo da história da humanidade apresentou constantes e significativas mudanças. Desde seus primórdios no período do capitalismo comercial, caracterizado pelo mercantilismo, modelo econômico dotado de forte controle estatal e troca de mercadorias até na sociedade contemporânea com a *shared economy*.

Perpassou o capitalismo pela era industrial a partir do século XVIII, com a ascensão da burguesia e do liberalismo econômico em que o modo de produção vigente permitiu o aumento da produtividade, a diminuição dos valores das mercadorias e a acumulação privada de capital.

No século XX, as práticas monopolistas, a evolução tecnológica, a forte concorrência internacional e o comércio na bolsa de valores marcaram o capitalismo financeiro e o modo de exploração do trabalho humano, sendo um período crucial e decisivo para o período do capitalismo atual em sua expressão pós-industrial.

A sociedade pós-industrial começou a despontar nos últimos quarenta anos com uma marcante revolução tecnológica. O capitalismo informacional marca uma nova fase do capitalismo financeiro, a era da tecnologia da informação, ascendendo como elemento fundamental na reestruturação do modo de produção, trazendo impacto significativo ao mundo do trabalho especialmente no que tange à utilização de tecnologias disruptivas no cotidiano laboral, criando assim novas formas de mão-de-obra com ênfase no setor de serviços.

As alterações das relações trabalhistas demonstram o surgimento de uma nova modalidade do capitalismo, típica do advento das novas tecnologias: o capitalismo de plataforma. Esse caracteriza-se pela coleta maciça de dados dos usuários, através de múltiplas plataformas online, como um modo de organização dos negócios para o tratamento, venda e armazenamento desses dados (Zuboff, 2019; Srnicek, 2016).

Acreditava-se que o advento desta sociedade digital seria capaz de extinguir o trabalho humano, o qual seria rapidamente substituído pela tecnologia de ponta utilizada pelas empresas, todavia tal teoria se mostrou verdadeiramente equivocada, na medida em que o mundo

real dos meios informacional-digitais não logrou êxito em concretizar tal hipótese. O trabalho não fora extinto, o capitalismo na verdade modificou a logística de exploração deste trabalho, o trazendo para o mundo virtual, urgindo no cenário pós-industrial um novo contingente de trabalhadores denominado “infoproletariados”, o “precariado” ou ainda os “uberizados”, a classe trabalhadora de serviços da era digital.

Ao se analisar esta nova classe trabalhadora da era digital, imprescindível se faz estudar especificamente acerca da economia de compartilhamento de bens e serviços e como as plataformas digitais-*crowdsourcing sites* e os algoritmos atuam nas relações de trabalho destas empresas, influenciando diretamente o cotidiano dos trabalhadores.

A seara da economia de compartilhamento a qual norteia as plataformas digitais se caracteriza pela imprescindibilidade e utilização das tecnologias da informação com o escopo de otimizar e compartilhar recursos para a um consumo ou produção.

A economia de compartilhamento possui cinco atributos principais: a) a economia cria mercados que permitem a troca de bens e a emergência de novos serviços; b) trata-se de capital de alto impacto: as novas oportunidades são utilizadas aproximadamente da sua capacidade total; c) redes descentralizadas (as plataformas); d) indistinção entre o profissional ou o pessoal; e e) indistinção entre trabalho casual e ocupação total (Sundararajan, 2016, p. 23-46).

A *gigeconomy* surge no contexto da economia de compartilhamento. *A priori* surge como consequência do empreendedorismo que traria uma suposta autonomia para os trabalhadores e, também a cooperação social comumente preconizados pelas empresas de plataformas digitais, com a prestação de serviço de forma rápida, virtual e desburocratizada. A referida expressão está relacionada aos postos de trabalho informais, sem vínculo com o contratante, trabalhadores pagos por tarefa cumprida e dia trabalhado, os verdadeiros “*freelancers* digitais”.

Tal relação de empreendedorismo é gradativamente refutada pela relação de parasitismo que as empresas de plataformas digitais implantam nos países, com clara concentração de renda destas empresas, desregulamentação dos direitos trabalhistas e retirada de autonomia dos indivíduos, transferindo assim, os riscos do negócio ao trabalhador, bem como tendo pleno domínio sobre sua força de trabalho por meio das modalidades *on demand* e *crowdwork* características da economia de compartilhamento.

A propaganda difundida pela economia de compartilhamento, com a emergência das empresas de plataformas clamando para que as pessoas confiem em sua capacidade e em sua tecnologia, pois serão capazes de revolucionar o mundo parece por demais temerária. Os ideais de sustentabilidade, comunidade e igualdade tão preconizados por estas empresas estão gradativamente arrebanhando multidões pelo mundo a fora, posto que na realidade estão cada vez mais lucrando e construindo fortunas inimagináveis, através de serviços degradantes, desumanos e superexplorados.

Os desafios impostos pelas transformações do capitalismo ao longo do tempo, deve ser matéria de preocupação dos Estados, com a nítida convicção que não há uma solução instantânea e fácil para uma problemática de tamanha complexidade, todavia cabe à legislação interna coibir a exploração irracional e predatória das empresas, beirando ao absurdo que estas possam deliberar e comandar países inteiros com fulcro em seu poderio econômico sem qualquer tipo de responsabilidade social.

Hodiernamente, verifica-se no cenário contemporâneo brasileiro, um manifesto descompasso entre o Direito do Trabalho posto e a nova realidade laboral apresentada pela *gig economy*, sendo evidente que o Direito não acompanhou a velocidade das transformações sociais e econômicas trazidas por esta nova era. A pandemia da covid-19 fora responsável por desnudar a vulnerabilidade destes trabalhadores comumente subordinados às plataformas digitais e aos algoritmos, restando incontestável sua invisibilidade perante o arcabouço jurídico trabalhista.

Destarte, a presente pesquisa convida à reflexão atinente à imprescindibilidade da intervenção protetiva estatal por meio do Direito do Trabalho Brasileiro, com o fito de resolver as situações-problemas advindas da intersecção entre tecnologia e trabalho, consolidando assim, a equalização entre os direitos econômicos e os direitos fundamentais do trabalhador da economia-sociedade digitais por meio do extensionismo normativo trabalhista.

2. TRABALHO NA GIGECONOMY: TRABALHO ON DEMAND E CROWDWORK

As plataformas digitais ou *crowdsourcing sites* articulam sua atividade financeira com fulcro em uma base tridimensional de suma essencialidade. Primeiramente o serviço externo é efetuado com a exploração de uma mão de obra barata, precarizada e informal, mediante a contratação de trabalhadores autônomos. A logística das plataformas possui uma organização produtiva assinalada por uma relação de negociação fortemente assimétrica composta por uma base essencial representada pelos trabalhadores, clientes e as próprias plataformas.

Outrossim, a contratação dos trabalhadores autônomos se dá exatamente no momento posterior do recebimento da demanda via aplicativo, sendo isto outro ponto caracterizador da economia de plataforma. Por derradeiro, as plataformas digitais são caracterizadas pela subdivisão do trabalho em micro-tarefas (*microtasks*), vez que o trabalho realizado não é observado por seu conjunto, mas sim por cada micro-tarefa desenvolvida durante a cadeia de serviço, pois são tarefas independentes e de curta duração.

Na literatura de De Stefano (2016 *apud* Irani, 2015)

A natureza das tarefas realizadas em plataformas de crowdwork pode variar consideravelmente. Muitas vezes, envolve “microtarefas”: atividades extremamente parceladas, muitas vezes servis e monótonas, que ainda requerem algum tipo de julgamento além da compreensão da inteligência artificial (por exemplo, marcar fotos, valorizar emoções ou a adequação de um site ou texto, completar pesquisas).

Em que pesem as plataformas digitais tenham esta base tríplice em comum, adotando a descentralização dos serviços, com a contratação de “trabalhadores autônomos” em substituição aos empregos estáveis, otimizando a relação entre oferta e demanda de bens e serviços, com a minimização dos custos de transação, possuem suas peculiaridades no que tange à necessidade ou não do serviço ser prestado presencialmente, surgindo deste modo, a subdivisão entre trabalho sob demanda e o trabalho multidão.

No trabalho sob demanda, o trabalhador possui contato com o consumidor final, sendo que a relação é tridimensional- empresa de plataforma, o contratado e o cliente, havendo a imprescindibilidade do serviço ou bem ser entregue de forma presencial.

Nesta modalidade o trabalho é realizado dentro de uma delimitação geográfica, e viabilizado por meio de um aplicativo de software responsável por passar o comando à pessoa que realizará a atividade. Neste tipo de operação estão incluídos a título de exemplo, as plataformas das empresas *Uber*, *UberEats*, *Deliveroo*, *Rappi*, *Glovo* e *Helping*.

No “trabalho sob demanda via aplicativos”, empregos relacionados às atividades de trabalho tradicionais, como transporte, limpeza e execução de recados, mas também formas de trabalho administrativo são oferecidas e atribuídas por meio de aplicativos móveis. As empresas que executam esses aplicativos normalmente intervêm na definição de padrões mínimos de qualidade de serviço e na seleção e gestão da força de trabalho. (De Stefano, 2016, p. 11)

Na modalidade de trabalho sob demanda o solicitante do serviço é o consumidor final, a exemplo da plataforma do *Ifood*, em que o cliente por meio do aplicativo requer seu alimento e recebe a encomenda em sua residência através do entregador, sendo visível o trabalho desenvolvido pelos contratados nas ruas o trabalho dos entregadores, no *crowdwork*, tendo em vista que o público solicitante são empresas e organizações, surge uma forma de “terceirização *on line*. em que o trabalho intermediado é realizado totalmente na esfera virtual.

A modalidade do trabalho *crowdwork* opera de maneira diferente, pois nesta modalidade de operação via aplicativos o serviço não exige o contato físico ou real do trabalhador, pois o cliente tem a possibilidade de solicitar sua demanda a uma multidão de trabalhadores de forma pontual e descontínua e o bem ou serviço chega ao destinatário de forma remota.

Cavallini (2020, p. 52) nos elucida que

o *crowdwork* tem como objeto o desenvolvimento de atividade de natureza não manual, mas intelectual e, em particular abrange o desenvolvimento daquelas definidas como *human intelligence tasks (HITS)*, isto é, aquelas tarefas que uma inteligência humana ainda é capaz de realizar melhor que a artificial.

O caso mais emblemático de trabalho na modalidade *crowdwork* é da plataforma norte-americana *Amazon Mechanical Turk-AMT*.

Amazon Mechanical Turk criada em 2005, oferece às empresas usuárias ou clientes –chamados solicitantes– o serviço de trabalho online para a realização de HITs (Human Intelligent Tasks-tarefas humanas inteligentes); ou seja, tarefas realizadas on-line e consistindo em tarefas muito simples que requerem um nível mínimo de inteligência humana, como, por exemplo, processamento ou verificação de dados, descrição de imagens, coleta de informações, tradução de textos, etc. (Fabrellas, 2016, p. 6).

De certa forma, o fato de não haver a necessidade de presença física do trabalhador ao entregar o bem ou serviço, permite asseverar que o *crowdwork* se manifesta por meio de uma força de trabalho totalmente virtual, em que os solicitantes do serviço têm a possibilidade de requererem estas tarefas inteligentes para trabalhadores de qualquer parte do mundo, os quais receberão um valor por seu serviço, daí a origem da expressão *crowdwork*, *crowd* (“multidão”), “trabalho solicitado a uma “multidão de trabalhadores”.

3. A INVISIBILIDADE JURÍDICA DOS TRABALHADORES DE PLATAFORMAS DIGITAIS

Após a análise de como é constituída a logística das atividades das empresas de plataformas, analisa-se agora qual a atual situação jurídico-social dos trabalhadores das plataformas digitais no Direito do Trabalho.

A contenda existente entre capital e trabalho no sistema capitalista fora acentuada por meio da intensificação do processo de exploração da força de trabalho. A partir do final do século XX e início do século XXI a maximização do controle patronal se tornou possível durante o neoliberalismo por meio da reestruturação da organização produtiva e da adesão às novas tecnologias e da desregulamentação por parte do poder executivo em busca de flexibilizar as relações de trabalho em detrimento da classe trabalhadora.

Ao precarizar as relações de trabalho, o capitalismo e seu forte controle sobre a política dos Estados nacionais começou a dominar também a própria força de trabalho, sendo que no liberalismo clássico tal domínio era atinente apenas aos meios de produção e à matéria prima.

A tendência desta nova forma de exploração do capital humano é a terceirização.

Em um universo em que a economia está sob o comando e hegemonia do capital financeiro, as empresas buscam garantir seus altos lucros exigindo e transferindo aos trabalhadores a pressão de maximização do tempo, pelas altas taxa de produtividade, pela redução dos custos, como os relativos à força de trabalho, além de exigir a “flexibilização” crescente dos contratos de trabalho. Neste contexto, a terceirização vem se tornando a modalidade de gestão que assume centralidade na estratégia empresarial, uma vez que as relações sociais estabelecidas entre capital e trabalho são disfarçadas em relações interpessoais, baseadas em contratos por tempo determinado, flexíveis, de acordo com os ritmos produtivos das empresas contratantes, com consequências profundas que desestruturam ainda mais a classe trabalhadora, seu tempo de trabalho e de vida, seus direitos, suas condições de saúde, seu universo subjetivo, etc. (Antunes, 2020, p. 33)

As empresas de plataformas digitais promovem na sociedade atual uma espécie de terceirização de mão-de-obra digital, tendo em vista que há uma relação tríplice constituída pela empresa de plataforma, o usuário e o trabalhador, formando uma massa grandiosa de escravos digitais alienados.

Neste diapasão, ensina Abílio (2017, p. 3)

As atuais empresas promotoras da *uberização* – aqui serão tratadas como empresas-aplicativo – desenvolvem mecanismos de transferência de riscos e custos não mais para outras empresas a elas subordinadas, mas para uma multidão de trabalhadores autônomos engajados e disponíveis para o trabalho. Na prática, tal transferência é gerenciada por softwares e plataformas online de propriedade dessas empresas, os quais conectam usuários trabalhadores a usuários consumidores e ditam e administram as regras (incluídos aí custos e ganhos) dessa conexão.

O surgimento de novas modalidades de trabalho que se diferenciam do modelo tradicional merecem a atenção devida do Direito e dos operadores do Direito, pois não são os trabalhadores que devem se amoldar aos interesses e ideais capitalistas representados aqui pelo poderio

das empresas de plataformas digitais, mas estas que devem se curvar e limitar suas atividades de acordo com a proteção social dos trabalhadores imposta por cada Estado, cabendo a lei de cada país garantir uma vivência laboral minimamente digna.

O Estado precisa cumprir seu papel de regulação capital trabalho, entretanto os governos subservientes a lógica do capital, colocam o poder estatal a serviço dos interesses capitalistas.

A economia de compartilhamento está propagando um livre mercado inóspito e desregulado em áreas de nossas vidas que antes estavam protegidas. As companhias dominantes do setor se tornaram forças grandes e esmagadoras e para ganhar dinheiro e para manter suas marcas, estão desempenhando um papel mais e mais invasivo nas trocas que intermediam. À medida que a Economia de Compartilhamento cresce, está remodelando cidades sem considerar aquilo que as tornava habitáveis. (Slee, 2020, p. 35).

Observando as mudanças significativas oriundas das tecnologias disruptivas como as plataformas digitais, a Organização Internacional do Trabalho desenvolveu um documento em Genebra no ano de 2019 denominado “As plataformas digitais e o futuro do trabalho: Promover o trabalho digno no mundo digital”, no qual consta uma análise estatística dos trabalhadores das plataformas em sede mundial, bem como 18 critérios aos Estados para promoção de trabalho digno na seara virtual.

No Brasil, por ora a dignidade mínima dos trabalhadores das plataformas ainda não é realidade concreta. Após o país passar pelas “deformas” Trabalhista e Previdenciária, bem como a Lei das Terceirizações (Lei 13.429/2017), símbolos do maior desmonte social dos últimos anos, atualmente o país ainda precisa regular e reconhecer a existência e os direitos dos trabalhadores da economia de compartilhamento, grupo que se apresenta por demais vulnerável e negligenciado pela lei e pelo Poder Judiciário.

Atraídos pela propaganda do empreendedorismo e parceria/cooperação, uma multidão de trabalhadores brasileiros estão submetidos aos algoritmos das plataformas digitais, sem renda fixa e recebendo valores ínfimos por seus serviços, inseridos nas estatísticas da uberização, do trabalho intermitente, da precarização e informalidade do mercado de trabalho, restando clara o quão falaciosa e utópica é a propaganda difundida pelas empresas acerca das parcerias e empreendedorismo fácil.

Dados estatísticos trazidos pela empresa Uber Tecnologia (Uber, 2020), indicam que

em agosto de 2020, a empresa possuía cerca de 5 milhões de motoristas e entregadores trabalhando em suas plataformas ao redor do mundo, sendo que deste montante o Brasil é responsável por 1 milhão de trabalhadores, e apenas 20 mil trabalhadores são contratados como empregados. A empresa recebia uma demanda de atendimento em mais de 10 mil cidades com 16 milhões de viagens diárias.

A estatística mencionada mostra o poderio econômico de uma das maiores empresas de plataforma virtual do mundo, e mostra mais, deixa evidente a grandiosidade da demanda de trabalho humano que a empresa tem utilizado de maneira majoritariamente desregulamentada e precarizada.

A normativa trabalhista brasileira é baseada em um sistema binário de proteção ao trabalhador, sendo que reconhece a existência do trabalhador autônomo e do empregado. Os trabalhadores da economia de compartilhamento estão inseridos em uma lacuna legislativa,

na qual não há qualquer tipo de previsão legal trabalhista-previdenciária, estando os Tribunais a decidir comumente por sua autonomia.

Destarte, o trabalhador que está vinculado a alguma empresa de plataforma assina um contrato de prestação de serviços, percebendo um valor por cada tarefa desempenhada sem qualquer direito como salário maternidade, férias, descanso semanal remunerado, seguro desemprego, auxílio acidentário ou Fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS).

O trabalhador autônomo desenvolve prestação de serviço por conta própria, possui autonomia de gestão e de organização do trabalho, se norteando pelo princípio da livre iniciativa.

Nelson Mannrich (2015, p. 235) define trabalhador autônomo como sendo a pessoa natural que, que habitualmente e por conta própria e mediante remuneração, exerce atividade econômica de forma independente, mediante estrutura empresarial própria, ainda que modesta.

No que concerne à configuração do vínculo empregatício, preconiza a Consolidação das Leis do Trabalho nos artigos 2º e 3º da CLT serem necessárias a prestação de serviços por pessoa física, com pessoalidade, subordinação jurídica, não-eventualidade e onerosidade.

Os pontos que mais apresentam discussões e interpretações diversas quanto à análise de vínculo empregatício ou não nas relações das empresas de plataformas digitais são a subordinação e a não-eventualidade.

A tarefa de classificar o trabalhador como autônomo ou empregado é árdua e complexa, sobretudo na era digital com suas novas formas de trabalho, até mesmo porque em muitas das circunstâncias é exatamente este o principal escopo das empresas, mascarar o vínculo de emprego desvinculando a subordinação clássica da relação e a intitulando de prestação de serviços

Em relação às decisões do judiciário brasileiro, os tribunais não têm apresentado uma unidade em seus pareceres. Os Tribunais Regionais do Trabalho possuem uma série de julgados acerca do trabalho nas plataformas digitais, mais especificamente no que tange à plataforma Uber, sendo que o Tribunal Superior do Trabalho se manifestou pela primeira vez acerca do assunto no ano de 2020.

Tendo em vista que a plataforma Uber chegou ao Brasil no ano de 2014, o processo tardio e gradativo do desenvolvimento de suas atividades tem exigido do Judiciário uma manifestação mais constante nos últimos quatro anos.

Majoritariamente os julgados dos tribunais são atinentes à plataforma Uber, sendo que embora atualmente haja diversas plataformas na modalidade *on demand* com atividades no país, como, *Rappi*, *Ifood* e *UberEats*, as plataformas de alimentação e transporte ainda são as mais populares e utilizadas pelos brasileiros.

Em recente decisão, a 4ª turma do TST nos autos do recurso de revista nº. 10555-54.2019.5.03.0179 em março do corrente ano, confirmou o precedente da mesma turma no sentido do não reconhecimento de vínculo empregatício entre um trabalhador e a Uber do Brasil Tecnologia Ltda.

RECURSO DE REVISTA OBREIRO – VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE O MOTORISTA DE APLICATIVO E A EMPRESA PROVEDORA DA PLATAFORMA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO – IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - RECURSO DESPROVIDO. (Brasil, 2021).

Na decisão anterior, de relatoria do Ministro Alexandre Luiz Ramos, também da 4ª turma, recurso de revista nº. 10575-88.2019.5.03.0003 igualmente não houve reconhecimento de vínculo entre as partes, mas apenas de relação de prestação de serviço autônomo.

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO

(Brasil, 2020).

As turmas do TST têm fundamentado que embora haja elementos do vínculo empregatício entre o trabalhador e a *Uber* como onerosidade e pessoalidade, não são claramente definidos os elementos da subordinação e não-eventualidade, havendo liberdade para o trabalhador em tal relação, podendo este decidir seu horário, sua escala, quando encerrar suas atividades e sem o dever de prestar contas disto.

Todavia, um importante precedente adveio da 3ª Turma do TST em dezembro de 2021, que por maioria por votos reconheceu o vínculo de emprego entre um motorista e a empresa *Uber* no julgamento do RR 100353-02.2017.5.01.0066.

O Ministro relator, Maurício Godinho Delgado, proferiu voto considerando que há subordinação porque há efetivo controle e determinações das plataformas digitais pelo seu algoritmo e pela tecnologia, alinhando-se ao posicionamento autores pró vínculo de emprego. Após a suspensão do julgamento por quase um ano, o Ministro Alberto Bresciani acompanhou o voto com o entendimento da presença da subordinação. Todavia, o Ministro Alexandre Agra Belmonte pediu vista regimental e o julgamento foi, novamente, suspenso. A decisão diverge do posicionamento adotado pelas outras turmas e abre precedente, o que pode levar o tema à Seção de Dissídios Individuais para uniformização de jurisprudência.

Esta ausência de unicidade nos entendimentos é gritante. A dissonância existente entre as turmas do Tribunal Superior do Trabalho é reflexo das sentenças e acórdãos do Tribunais Regionais, os quais não apresentam uma pacificação em seus entendimentos, de forma que diversos Tribunais Regionais do Trabalho e juízes de primeiro grau, embora recebam demandas muito parecidas, decidem completamente de forma oposta, reconhecendo ora o direito ao vínculo de emprego, ora a autonomia dos motoristas.

VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS. ÔNUS DA PROVA. Para a caracterização do liame de emprego, é necessário demonstrar a prestação de serviços com pessoalidade, de natureza não-eventual, sob dependência do empregador (subordinação jurídica) e mediante salário (art. 3º da CLT). A configuração da relação empregatícia resulta da conjugação desses elementos fático-jurídicos. Negada a existência de qualquer prestação de trabalho, a prova do vínculo incumbe exclusivamente ao autor, por ser fato constitutivo de seu direito. Lado outro, admitida a prestação pessoal de serviços sob modalidade diversa, ao réu incumbe a prova de ser o trabalho autônomo ou diferente do previsto no art. 3º da CLT, porquanto constitui fato impeditivo ao reconhecimento da relação de emprego. Inteligência dos artigos 818 da CLT e 373 do CPC" (Brasil, 2017).

Já no que se refere ao trabalho na modalidade *crowdwork*, o Poder Judiciário ainda não apresenta precedentes sobre o assunto, tendo em vista ser pouco difundida no cotidiano laboral com demandas e litígios ainda desconhecidos.

Neste diapasão de reconhecimento das relações de trabalho via aplicativos, a OIT por meio das recomendações 198 e 204 traz pontos a serem observados pelos Estados-membros, trazendo um norte da real necessidade dos países atenderem as novas demandas sociais atinentes às transmutações ocorridas no mundo do trabalho.

[...] combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro status legal dele ou dela como um empregado, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção [...]. (Genebra, 2006).

[...] Membros deverão proceder a uma avaliação e a um diagnóstico adequados dos fatores, características, causas e circunstâncias da informalidade no contexto nacional para apoiar o desenho e aplicação de leis e regulamentos, de políticas e de outras medidas destinadas a facilitar a transição para a economia formal [...]. (Genebra, 2015).

Ambas as orientações trazem medidas norteadoras para a formalização da economia informal, promovendo a inclusão econômica dos trabalhadores, reconhecendo os seus direitos fundamentais, bem como contribuindo para consolidação do trabalho digno.

A pandemia da covid-19 foi o instrumento que possibilitou evidenciar a desproteção jurídica visceral de tais trabalhadores, e a necessidade de sua tutela, pois enquanto os brasileiros que possuem a capacidade financeira de permanecerem em seus lares para se protegerem em face da contaminação, milhares de trabalhadores inseridos na modalidade sob demanda estão nas ruas laborando diariamente para entregar algum tipo de bem ou produto aos clientes, expostos ao vírus e à insegurança de não possuírem qualquer direito tutelado.

Embora os trabalhadores da modalidade *crowdwork* não estejam submetidos à exposição do vírus durante a realização de seu trabalho, tendo em vista que o labor é integralmente virtual, fato é que perante a lei brasileira, igualmente não possuem qualquer tipo de direito, seja previdenciário ou trabalhista, representando, portanto, mais uma categoria de invisíveis da sociedade em conjunto com os trabalhadores da modalidade sob demanda.

Apresentada a problemática da extrema vulnerabilidade dos trabalhadores de plataformas digitais perante o Direito Laboral Brasileiro, passa-se agora a asseverar sobre a hipótese trazida pelo presente trabalho, e qual instrumento se defende como forma de minimização da desproteção e insegurança jurídica-social instaurada pela economia de compartilhamento.

4. A EXTENSÃO DA NORMA TRABALHISTA COMO INSTRUMENTO DE PROTEÇÃO JURÍDICA-SOCIAL DOS TRABALHADORES

O imperativo de proteção social dos trabalhadores oriundo da realidade implementada pelas plataformas digitais é necessidade certa, sendo objeto de discussão qual maneira os Estados e em especial o Estado brasileiro vai delinear e concretizar referida proteção em meio a tantos desafios impostos pelas novas reconfigurações laborais.

A extensão normativa defendida pela presente pesquisa perpassa pela interpretação no caso concreto dos elementos ensejadores do vínculo de emprego ou de trabalho autônomo. Não remanescem dúvidas que as plataformas no geral possuem suas características próprias, todavia na maioria dos casos analisados há os elementos caracterizadores do vínculo empregatício seja na categoria de trabalho *on demand* ou *crowdworking*.

Deste modo, essencial se faz tecer ponderações atinentes à configuração de trabalho estabelecida nas modalidades sob demanda e o *crowdwork*. Para tanto se utiliza como casos para análise, os exemplos das plataformas Uber e *Amazon Mechanical Turk-AMT*.

A não previsão ou criação de outra modalidade de vínculo entre trabalhador e empresa na legislação brasileira não pode servir de óbice para o reconhecimento do direito dos trabalhadores. O exame acerca da existência ou não de relação de emprego, como ordinariamente ocorre, deve nortear-se pelo princípio da primazia da realidade sobre a forma, de modo que a análise de eventual existência de vínculo de emprego entre a empresa de aplicativo e seus trabalhadores passa, preambularmente, pela apreciação da presença ou ausência dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego.

Nesta esteira, é a súmula 212 do TST o “ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”.

Imprescindível se faz por parte dos Tribunais Trabalhistas uma releitura dos pressupostos da configuração de vínculo de emprego, em consonância com a era digital. Considerar a existência, por exemplo, de subordinação nos moldes do trabalho físico, onde o patrão e empregado estão no mesmo local, com contato direto e recebendo ordens e metas dentro da empresa já não parece mais racional e aplicável ao caso concreto.

Indubitavelmente que a subordinação da economia digital é delineada de maneira diferente e intimamente ligada aos meios tecnológicos. O empregador possui agora os meios telemáticos de comando, controle e supervisão deste trabalhador e comumente tais meios são hábeis a comprovar a subordinação da relação empregatícia, sendo que a não-eventualidade ou habitualidade igualmente pode ser verificada.

A habitualidade embora a princípio possa parecer inexistir nas relações dos motoristas da *Uber* devido à ausência de horário fixo, se mostra clara quando o trabalho é realizado habitualmente por um determinado período.

Nesta questão ressalta-se a teoria dos fins do empreendimento, não sendo eventual o trabalhador que se insere nos fins na empresa, sendo novamente essencial o princípio da pri-

mazia da realidade, pois o fim da empresa é a exploração dos serviços de transportes, e não a exploração de plataforma tecnológica.

Em que pese haja a imprescindibilidade dos julgadores realizarem uma análise casuística das demandas recebidas pelo Judiciário, resta claro que comumente nas relações entre as plataformas na modalidade sob demanda como a Uber camuflam o vínculo empregatício com a fundamentação de autonomia, prestação de serviço e parceria entre os trabalhadores.

A empresa Uber ao contratar os trabalhadores determinam o padrão mínimo de automóvel que deverá ser utilizado nas atividades, sendo que o fato destes terem de adquirir seus próprios meios de transporte, não tem o condão de configurar a relação como autônoma.

O trabalhador fica submetido à ordens e controle contínuos no decorrer do trabalho, além de ser submetido a um sistema de avaliação pelos clientes que varia de 1 a 5, que pode ensejar no ganho de bônus ou na suspensão do trabalhador.

Ao invés de uma empresa com um contingente limitado e definido, a empresa-aplicativo conta com milhares, milhões de trabalhadores informais cadastrados, disponíveis, que são utilizados na exata medida da demanda. O termo "exata" não é exagero no que se refere ao trabalhador *just-in-time*: em uma metrópole como São Paulo, a empresa Uber processa, organiza e gerencia integralmente e em tempo real a atividade - agora transformada em dados - da multidão de consumidores-usuários e o exército de motoristas informais. (Abílio, 2020)

O trabalhador apresenta nítida subordinação aos algoritmos, estes escolhem qual o destino do motorista, quais clientes irá buscar, distribui os passageiros, decidem o preço de acordo com a procura e horário. Por meio deles o trabalhador é coordenado, vigiado e punido.

Merece destaque também, a logística apresentada pela modalidade *crowdwork*, sendo a empresa *Amazon Mechanical Turk*-AMT uma das mais expressivas no mercado de plataformas.

A AMT fora criada no ano de 2005 pela *Amazon* para que os clientes pudessem contatar os trabalhadores denominados de *turkers*, os quais realizam as tarefas solicitadas de maneira *on line*. Tais tarefas, denominadas de HITS consistem em um trabalho que não pode ser desenvolvido pela máquina ou pela inteligência artificial, mas apenas pela inteligência humana, devido ao grau de sensibilidade e dificuldade, como a tradução de textos e verificação de dados.

A *Amazon Mechanical Turk* impõe de forma unilateral os termos de acordo de participação dos trabalhadores, além de disponibilizar as tarefas para os trabalhadores de acordo com as demandas recebidas.

Os trabalhadores não podem ser contratados fora da plataforma, sem intermediação da plataforma e assim como na empresa Uber, os trabalhadores estão sujeitos a avaliação dos clientes, podendo ser penalizados com a exclusão da plataforma.

A análise do funcionamento do *Amazon Mechanical Turk* realizada nas páginas anteriores, permite concluir que, como no caso do Uber, não pode ser considerado uma empresa de tecnologia, como consequência de seu impacto ativo e direto no relacionamento entre empresas clientes e prestadores de serviços. *Amazon Mechanical Turk* não é limitado apenas para disponibilizar a plataforma virtual para solicitantes e *turkers* gratuitamente contato, mas afeta a prestação de serviços de HITS ou tarefas *on-line*. (Fabrellas, 2016)

Desta feita, parece claro que a empresa a partir de aplicativo, possui forte ingerência na atividade do trabalhador, adotando controle por programação ou algoritmo, visando padrão de qualidade para a realização do trabalho e, por consequência, sua alta lucratividade.

Perante estes desafios oriundos da economia digital, sobre haver vínculo de emprego ou serviço autônomo nas relações entre empresas de plataformas e trabalhadores, há países que têm previsto em suas legislações a classificação do trabalhador parasubordinado ou dependente, representando aquela situação intermediária entre subordinação e autonomia, uma espécie que transita entre a subordinação total e a semissubordinação.

Na Inglaterra, há o “trabalhador” (*worker*), na Itália, o parassubordinado (*parasubordinati*), na Espanha, o trabalhador autônomo economicamente dependente (*trabajador autónomo económicamente dependiente*), no Canadá, o contratado dependente (*dependent contractor*), dentre outros. (Kalil, 2019, p. 209)

Em que pese no Brasil não haja a previsão desta terceira categoria, o presente trabalho não defende sua criação como instrumento de proteção do trabalhador, ao contrário, uma nova modalidade intermediária iria apenas ao encontro dos interesses econômicos expansionistas das empresas de plataformas digitais.

A perspectiva da dependência jurídica deve passar pela conjugação dos aspectos subjetivos quando dos contornos objetivos da relação entre capital e trabalho. A conexão entre os aspectos subjetivos e objetivos da dependência jurídica é possível, nesta nova realidade, a partir do desenvolvimento e implantação de tecnologias disruptivas no processo de produção de bens e de realização de serviços. Ainda que realizado à distância, o controle do trabalhador pelo capital é mantido incólume. (Gaia, 2020, p. 309).

Acreditar na para subordinação como um modelo alternativo de reconhecimento de menos direitos é abandonar os trabalhadores à exploração destas empresas e desta falsa relação de prestação de serviços. A hipótese trazida na pesquisa acerca da extensão interpretativa da lei trabalhista deve ser considerada de forma a trazer ao Poder Judiciário esta elucidação da valoração dos princípios constitucionais e legais de valorização do trabalho, justiça social, dignidade da pessoa, bem como os princípios da supremacia da realidade e proteção ao trabalhador.

5. CONCLUSÃO

As várias dimensões do mundo trabalho oriundas da economia de compartilhamento são de primordial interesse ao Direito do Trabalho visto que esta seara deve sempre primar pela justiça social de forma real e efetiva, bem como deve regular o mercado de trabalho assegurando um patamar mínimo de dignidade humana ao trabalhador em face aos interesses econômico-financeiros das empresas de plataformas.

As plataformas digitais não disponibilizam apenas um aplicativo de tecnologia no mercado de trabalho, mas facilita o contato livre entre oferta e demanda de bens e serviços, envolvidos na prestação de serviços, não podendo, portanto ser consideradas meras empresas tecnológicas, mas fornecedoras de um serviço e em muitos casos, empresas empregadoras.

A análise final do presente estudo permite concluir que a nova forma de descentralização produtiva emergida das plataformas digitais, com base no *crowdwork* e na contratação sob demanda encontra fundamentação na maioria dos casos no vínculo empregatício preconizado na CLT, representando a grande parte das demandas levadas ao Poder Judiciário explícitas situações de fraude na contratação de trabalhadores independentes.

Incontestável, portanto, a imprescindibilidade dos julgadores no caso concreto, observarem a situação da relação dos trabalhadores com as plataformas digitais, como presunção relativa de vínculo empregatício, cabível certamente a desconstituição do vínculo em situações diversas que possam ser identificadas o trabalho autônomo, todavia como exceção à regra e não como várias decisões judiciais têm considerado, analisando a ausência de vínculo como a realidade imposta pelas empresas a fim de não prejudicar o modo operacional-econômico delas, socorrendo-se inclusive a inexistência de previsão legal como justificativa por entregar os trabalhadores a uma presunção absoluta de autonomia.

O escopo primário do Direito deve perpassar pela busca da proteção jurídico-social destes trabalhadores em face às relações de precarização, informalidade e desumanização oriundas desta nova fase do capitalismo, sob pena de normalização da invisibilidade e desproteção jurídico-social em que tais trabalhadores se encontram.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Luciana. Costek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, v. 34, 2020. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142020000100111&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 22 mar. 2022.

ABÍLIO, Luciana Costek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa Palavra**, São Paulo, 19 fev. 2017. Disponível em: <http://passapalavra.info/2017/02/110685>. Acesso em: 4 abr. 2021.

ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão, o novo proletariado de serviços da era digital**. São Paulo: Boitempo, 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 10555-54.2019.5.03.0179**. Recorrente: Neder Henrique Gomes Correa. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Relator: Min. Ives Gandra Martins Filho, 2 de março de 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#9db0e4310182ab26740b0b47336bfbb3>. Acesso em: 15 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. TRT 3. **Recurso Ordinário nº. 0010806-62.2017.5.03.0011**. Recorrente: Rodrigo de Almeida Macedo. Recorrido: Uber do Brasil Teconologia Ltda. Relatora: Min. Ana Maria Espi Cavalcanti, 8 de agosto de 2017. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010806-62.2017.5.03.0011>. Acesso em: 15 abr. 2022.

CAVALLINI, Gionava. Impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho: qualificação do vínculo e subordinação. *In*: NOVAS Tecnologias, Plataformas Digitais e Direito do Trabalho. Uma Comparação entre Itália, Espanha e Brasil. São Paulo, 2020.

DE STEFANO, Valerio. **The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork and labour protection in the gig-economy**. Geneva: Interntional Labour Office, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 5 mar.2022.

DIGITAL labour platforms and the future of work. Towards decent work in the online world. Geneva: International Labour Organization, 2018. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf. Acesso em: 12 mar. 2022.

FABRELLAS, Anna Ginès i. **Plataformas de crowdeemployment virtual ¿Nuevas formas de trabajo o la generalización del falso trabajo autónomo?** 2016. Disponível em: [file:///C:/Users/Leticia%20Mattos/Downloads/Anna%20Gin%C3%A8s%20i%20Fabrellas%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Leticia%20Mattos/Downloads/Anna%20Gin%C3%A8s%20i%20Fabrellas%20(1).pdf). Acesso em: 21 mar. 2022.

FABRELLAS, Anna Ginès i. Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo: el caso de Amazon Mechanical Turk. **Revista Derecho y Empresa**, n. 6, p. 83, Dez. 2016.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

GENEBRA. **Orientação OIT 198**. 2006. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument. Acesso em: 19 abr. 2021

GENEBRA. **Orientação OIT 204**. 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_587521.pdf. Acesso em: 19 abr. 2021

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. 2019. Tese (Doutorando em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-07082020-133545/pt-br.php>. Acesso em:

MANNRICH, Nelson. **Reinventando o direito do trabalho: novas dimensões do trabalho autônomo**. Porto Alegre, Lex Magister, 2015.

SLEE, Tom. **Uberização, a nova onda do trabalho precarizado**. São Paulo, Elefante, 2020.

SUNDARARAJAN, Arjun. **The sharing economy: the end of employment and the rise of crowd-based capitalism**. Cambridge, Massachusetts: The MIT Press, 2016.

UBER. **Fatos e Dados da Uber**. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 19 abr. 2022.

ZUBOFF, Shoshana. **The age of surveillance capitalism: the fight for a human future at the new frontier of power**. Nova York: PublicAffairs, 2019.

Dados do processo editorial

- Recebido em: 16/06/2022
- Controle preliminar e verificação de plágio: 07/08/2022
- Avaliação 1: 02/02/2023
- Avaliação 2: 15/07/2023
- Decisão editorial preliminar: 22/12/2023
- Retorno rodada de correções: 22/12/2023
- Decisão editorial/aprovado: 22/12/2023

Equipe editorial envolvida

- Editor-chefe: 1 (SHZF)
- Editor-assistente: 1 (ASR)
- Revisores: 2