



A plasticidade do direito do trabalho na regulamentação dos serviços prestados via plataformas digitais: um estudo sobre o modelo UBER

The plasticity of labor law in the regulation of services provided via digital platforms: a study on the UBER model



Ézio José Raulino Amaral

Instituto de Direito Público de São Paulo, IDP/SP, Brasil

Mestre em Direito, Justiça e Desenvolvimento

Teresina, PI – Brasil

ezioamaral@hotmail.com



Antônio Cláudio Portella Serra e Silva

Instituto de Ensino Superior do Piauí Ltda.

Mestre em Direito Internacional Econômico

Teresina, PI – Brasil

acportella2@gmail.com



Maria Laura Lopes Nunes Santos

Universidade Estadual do Piauí - UESPI

Doutora em Direito Constitucional

Teresina, PI – Brasil

malau_lopes@yahoo.com.br

Resumo: Com o desenvolvimento de tecnologias disruptivas, novos modelos de negócios surgiram, destacando-se o modelo de negócio da empresa Uber. Este artigo analisa as particularidades da prestação de serviço, de modo a verificar se as relações de trabalho firmadas entre os motoristas e o aplicativo dão ensejo à aplicação das normas de Direito do Trabalho. Para tanto, investiga se as plataformas de intermediação de negócios na economia de compartilhamento funcionam apenas como ferramenta tecnológica; ou se, simplesmente, visam reduzir custos e restringir a aplicação das normas protetivas do Direito do Trabalho. Ou, ainda, se é possível identificar uma categoria de trabalhadores que enseja novas compreensões e normativos no campo do Direito. Concluímos que o desenvolvimento da tecnologia reduz os custos de produção e aumenta os lucros, impondo consideráveis mudanças na dinâmica do trabalho, sem afastar a aplicabilidade do Direito do Trabalho, que deve ser interpretado com mais plasticidade.

Palavras-chave: plataforma digital; economia de compartilhamento; subordinação; Uber.

Abstract: With the development of disruptive technologies, new business models emerged, highlighting the Uber business model. This article analyzes the particularities of the service provision, in order to verify if the work relationships established between the drivers and the application give rise to the application of the norms of Labor Law. To this end, it investigates whether business intermediation platforms in the sharing economy work only as a technological tool; or if, simply, they aim to reduce costs and restrict the application of protective norms of Labor Law. Or, even, if it is possible to identify a category of workers that gives rise to new understandings and regulations in the field of Law. We conclude that the development of technology reduces production costs and increases profits, imposing considerable changes in the dynamics of work, without removing the applicability of Labor Law, which must be interpreted with more plasticity.

Keywords: digital platform; sharing economy; subordination; Uber.

Para citar este artigo

ABNT NBR 6023:2018

AMARAL, Ézio José Raulino; SERRA e SILVA, Antônio Cláudio Portella; SANTOS, Maria Laura Lopes Nunes. A plasticidade do direito do trabalho na regulamentação dos serviços prestados via plataformas digitais: um estudo sobre o modelo UBER. *Prisma Jurídico*, São Paulo, v. 22, n. 2, p. 327-348, jul./dez. 2023. <http://doi.org/10.5585/2023.22467>

INTRODUÇÃO

O amplo acesso à internet impôs consideráveis transformações nas relações interpessoais, mormente em razão de possibilitar uma maior conectividade e interação virtual entre pessoas, sem as limitações impostas pelas distâncias físicas e geográficas. Esse fenômeno tecnológico permitiu a criação de um novo modelo de negócio, a economia de compartilhamento, cuja principal finalidade é disponibilizar uma plataforma digital para que pessoas ofereçam bens ou serviços próprios ou de terceiros a outras pessoas que necessitem usufruir mediante contrapartida, majoritariamente monetária.

O novo modelo de negócio tem proporcionado uma grande transformação na economia, sobretudo na dinâmica das relações de trabalho. Eis que, por meio de uma plataforma digital, é permitido que empresas sediadas em diversos locais do mundo relacionem-se com prestadores de serviços que, aparentemente, trabalham com liberdade e independência.

O objetivo deste artigo consiste em investigar, com base na análise da literatura disponível no campo jurídico, as particularidades e as implicações jurídicas das relações de trabalho firmadas por intermédio das plataformas digitais. Para tanto, são analisadas as características essenciais do trabalho desempenhado a partir dessa modalidade de contratação, tomando como exemplo o funcionamento da empresa Uber e comparando-o com as relações de trabalho mais tradicionais.

Para se chegar a uma conclusão consistente, torna-se necessário entender os aspectos jurídicos do novo modelo de negócio inaugurado com o desenvolvimento da tecnologia, bem como analisar as características das empresas fundadas sob a natureza de economia de compartilhamento, que consiste no trabalho executado por meio de plataformas on-line, as quais colocam em contato, por tempo indeterminado, organizações, empresas e indivíduos, permitindo uma conexão entre os clientes e os trabalhadores em uma base global e sob demanda.

2 O NOVO MODELO DE NEGÓCIO DA ERA DIGITAL – AS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO

O acentuado desenvolvimento tecnológico e o amplo acesso à rede mundial de computadores estão impondo consideráveis mudanças na dinâmica do trabalho, mormente em decorrência do surgimento da economia de compartilhamento. Essa representa, segundo Slee (2017, p. 33), “uma onda de novos negócios que usam a internet para conectar consumidores com provedores de serviços para trocas no mundo físico, como aluguéis imobiliários de curta duração, viagens de carro ou tarefas domésticas”.

Tendo isso em vista, é relevante analisar as principais características desse novo modelo de negócio para que se tenha um entendimento abrangente das principais mudanças na dinâmica do trabalho via plataformas digitais.

No atual contexto da quarta Revolução Industrial, a tecnologia digital ocupa posição de protagonismo, permitindo o surgimento de novas organizações do trabalho. Esta nova revolução difere das anteriores porque passa a atender a uma nova realidade econômica em que a utilização da força do trabalho é reduzida no interior das empresas e as atividades são transferidas a pessoas desconhecidas e distantes geograficamente, com isso há menor valor agregado. Ademais, a matéria-prima e os meios de produção deixaram de pertencer exclusivamente ao empresário, impondo ao capitalismo uma reinvenção.

MARTINI, André; KAZMIERCZAK, Luiz Fernando; DANTAS, Lucas Emanuel Ricci. Da Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência ao Tema 1.097 do STF: o direito à redução de carga horária ao servidor público com filho ou dependente com deficiência

A economia de compartilhamento, no modelo de intermediação de trabalho por plataformas digitais, está se expandindo de forma exponencial em diversos setores do mercado capitalista mundial. Ela criou relações de trabalho que exigem uma interpretação jurídica multifocal condizente com a proteção e com a valorização do trabalho já previstas no ordenamento jurídico pátrio, inclusive porque o legislador previu apenas os termos vagos “direção” e “dependência” ao conceituar o empregador e o empregado – artigos 2º e 3º do Decreto-Lei nº 5.452 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT) –, permitindo um expansionismo do Direito do Trabalho (BRASIL, 1943).

Com as novas tecnológicas as formas de trabalho romperam barreiras. Passa-se a uma maior “alugabilidade” de mão de obra, sobretudo nos serviços comuns sob demanda, os quais se tornam cada vez mais eficientes e acessíveis. Trata-se do surgimento do “capitalismo de multidão” ou “cibercapitalismo”, termos utilizados respectivamente por Sundararajan (2019) e Gaia (2019). Desse modo, em um contexto pós-industrial, a fonte principal de maximização da produtividade tornou-se a difusão de tecnologias da informação mediante recursos humanos e infraestrutura adequados.

Castells (2002) defende que, em razão de mudanças estruturais em seu desenvolvimento, o emprego evoluiu historicamente por intermédio da produtividade do trabalho humano. Isso ocorreu de forma que os indivíduos pudessem aumentar sua produção de mercadorias com mais qualidade e com reduzido esforço e recursos. Dessa forma, foram abertos precedentes para uma variedade de atividades econômicas inseridas em um universo profissional cada vez mais expansivo. É nesse cenário de inserção de novas práticas tecnológicas que surge o conceito de “economia de compartilhamento”, que, por meio de uma plataforma digital, inaugura um novo modelo de negócio na economia. Uma plataforma, fundamentalmente, conceitua-se como ambiente ou infraestrutura que favorece a interação entre dois ou mais grupos. Para isso, utiliza-se da rede mundial de computadores por intermédio de aparelhos eletrônicos e por meio de algoritmos precisos. Esses são inseridos em servidores de dados, apresentando-se como ambiente genérico que segue uma lógica de intermediação, de forma a facilitar o contato entre oferta e demanda, sendo possível que vários domínios de circulação possam ser atingidos. Além disso, as plataformas são consideradas infraestruturas digitais, as quais correspondem a meios de produção e a meios de comunicação, com atuação nos processos de produção no contexto de circulação do capital e com contribuição para a aceleração dessa propagação.

Quanto aos algoritmos que compõem os mecanismos de gerenciamento e controle dos sistemas das plataformas, esses representam uma unidade básica da informática, sendo

direcionados à solução de problemas ao transformar os dados reunidos em resultados direcionados. Esses elementos são oriundos da reunião de trabalho humano e da extração de valores e recursos.

É exponencial o crescimento das empresas cuja finalidade social molda-se na cultura da economia de compartilhamento. Frasão (2019) identificou três configurações que servem como ponto de distinção entre os modelos de negócios que são abrigados sob o “guarda-chuva” da economia de compartilhamento:

- i. os que não possuem finalidade lucrativa, visto que buscam apenas a cooperação para troca solidária de intenções;
- ii. aqueles que realizam interações econômicas entre partes com igual poder de negociação, facilitadas por uma plataforma digital;
- iii. aqueles que possuem interações econômicas nas quais o ator principal é um agente empresarial que controla a forma como os negócios jurídicos são celebrados, atuando como verdadeiro contratante com o prestador dos serviços e com o tomador dos serviços, assumindo obrigações além de mero intermediador.

Nos dois primeiros modelos, observa-se uma maior paridade entre as partes diante da inexistência de intenção lucrativa e econômica, destacando-se o interesse em facilitar a aproximação dos interessados por intermédio da tecnologia, ficando clara a finalidade de cooperação. Ao terceiro modelo cabe uma atenção especial devido ao direcionamento da atividade pela empresa detentora da plataforma digital, a qual determina, de forma unilateral, as regras, as cláusulas contratuais, as diretrizes dos serviços e o preço da atividade desenvolvida, o que coloca as partes em patamares distintos.

As plataformas digitais não são necessariamente empresas de internet ou tecnologia, mas entes que operam em qualquer ambiente no qual ocorra a interação digital. Elas também são dependentes dos efeitos da rede, visto que se valorizam pelo tamanho da rede. As plataformas permitem, ainda, a utilização de um complexo sistema de preços, podendo reduzir o valor de determinados serviços a uma parcela dos clientes e aumentar a outra parcela. Por fim, tais plataformas são projetadas para atrair o maior número de usuários, seguindo regras importadas unilateralmente por seus proprietários (KALIL, 2019). Sundararajan (2019, p. 55) destaca que as empresas que atuam na economia de compartilhamento apresentam “fronteiras

MARTINI, André; KAZMIERCZAK, Luiz Fernando; DANTAS, Lucas Emanuel Ricci. Da Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência ao Tema 1.097 do STF: o direito à redução de carga horária ao servidor público com filho ou dependente com deficiência

pouco definidas entre emprego pleno e casual, entre relação de trabalho com ou sem dependência, entre trabalho e lazer.”

Como forma de classificação, a economia compartilhada pode ser gratuita ou onerosa para os usuários dos produtos ou serviços. Já na relação entre o fornecedor e o cliente, pode ser considerada direta ou indireta.

Nesse modelo, a relação jurídica formada por meio da intermediação de uma plataforma digital observa três atores, quais sejam: (1) prestadores de serviços, que partilham ativos, recursos e competências; (2) usuários/consumidores desses serviços; e (3) intermediadores, plataformas digitais que conectam os primeiros atores aos segundos.

Analisando o propósito do surgimento da economia compartilhada, Slee (2017) registra uma severa crítica no sentido de que, no início, esse modelo econômico apresentou-se como alternativa sustentável ao comércio de grande circulação, com o fim de auxiliar os indivíduos na melhor utilização de recursos e produtos subutilizados. No entanto, algo diferente passou a ocorrer, visto que se propagou um livre mercado inóspito e desregulado em áreas que antes estavam protegidas, de modo que “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 intermedeiam” (SLEE, 2017, p. 35).

Há grande diversidade e as constantes variações quanto à atuação das plataformas. Nesse sentido, surgiram empresas que trouxeram consigo ideais inovadores em forma de soluções tecnológicas modernas atreladas ao modelo de marketplace, que tiveram origem a partir da transposição do modelo físico de mercado ou feira para a rede mundial de computadores (CARELLI, 2020). Nesse liame de evolução temporal, o modelo físico atual que mais se assemelha a esse formato de marketplace é o shopping center, cujo administrador aluga os espaços das lojas e mantém a infraestrutura de forma regular a fim de que os comerciantes possam realizar seus negócios com uma clientela potencializada. Isso ocorre devido à concentração de várias empresas em um único espaço físico.

Diante dessa inovação, empresas começaram a reproduzir o modelo tradicional de varejo para o âmbito eletrônico. Posteriormente, passaram a unir interesses a fim de se organizarem como marketplaces, aumentando a amplitude de acesso aos consumidores, mantendo suas próprias vendas e abrindo espaço para comercializar produtos ofertados por outros fornecedores. Desse modo, passaram a atuar como intermediárias nas relações negociais. Magalu, Mercado Livre e Amazon são exemplos populares, nesse sentido.

Entre as vantagens trazidas pelo ideal de marketplaces, Amaral (2021) aponta as seguintes: 1) maior visibilidade, tendo em vista que a solidez da empresa baseia-se, proporcionalmente, na maior quantidade de visitas a serem feitas àquela plataforma, conquistando até mesmo a confiança dos clientes; 2) aumento das vendas, como consequência desse alcance; 3) custos e retornos, pois, em uma plataforma com diversos fornecedores, o valor pago a título de publicidade tende a reduzir; e 4) diversidade de público e crescimento do negócio. Em contrapartida, a principal desvantagem desse instituto é a dependência do prestador de serviços, o qual fica vinculado à plataforma, dependendo economicamente das diretrizes impostas unilateralmente. Desse modo, fica refém do prestígio da plataforma, que é proporcional à quantidade de prestadores de serviços e à qualidade dos serviços prestados.

Um dos principais desafios do Direito do Trabalho é acompanhar o desenvolvimento da sociedade, uma vez que a rápida transformação tecnológica impõe constantes alterações nos aspectos jurídicos das relações trabalhistas. Isso ocorre principalmente em razão do surgimento da economia compartilhada, que aproximou milhares ou milhões de consumidores e prestadores de serviços. Essa aproximação acaba gerando vários direitos e obrigações entre as partes envolvidas, o que torna imprescindível, na análise dos casos concretos, a conjugação de regras, de valores e de princípios para se chegar à real finalidade da norma.

Como anotou Frasão (2019), a busca por maior eficiência dos novos modelos de negócio não pode ocorrer às custas do desamparo dos trabalhadores, sobretudo diante do argumento de uma suposta autonomia e visando a não aplicação de normas reguladoras do trabalho. É necessário buscar soluções condizentes com a supremacia da primazia da realidade sobre a forma.

Com o surgimento das plataformas digitais de intermediação de negócios jurídicos, surgiram empresas com o objetivo de conectar as demandas de clientes às ofertas de serviços, as quais são disponibilizadas por prestadores de serviços por meio das plataformas digitais de trabalho. Nessas plataformas a prestação de serviços foi reestruturada, surgindo a modalidade de economia “freelancer”, “sob demanda” ou de “bico”, que correspondem à forma de trabalho na qual os indivíduos submetem-se às regras de direcionamento impostas pela plataforma, cuja produção está baseada de acordo com a demanda recebida, com pagamento realizado separadamente.

Ao contrário do argumento segundo o qual as plataformas digitais de trabalho seriam empresas de marketplace e, por isso, estariam afastadas da regulação do Direito do Trabalho, aquelas dificilmente se confundem com os marketplaces, que apenas disponibilizam um espaço virtual para a aproximação da oferta e da demanda, sem que, no entanto, haja qualquer controle

MARTINI, André; KAZMIERCZAK, Luiz Fernando; DANTAS, Lucas Emanuel Ricci. Da Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência ao Tema 1.097 do STF: o direito à redução de carga horária ao servidor público com filho ou dependente com deficiência

da atividade. Em verdade, o serviço prestado pelas plataformas de trabalho não se restringe à intermediação eletrônica, pois interfere, de forma decisiva, na prestação dos serviços, estabelecendo as diretrizes a serem seguidas e até mesmo precificando a atividade, constituindo-se como ponto de incongruência em relação às características dos marketplaces.

Atenta a essa situação, a Comissão Europeia lançou há alguns anos um comunicado para esclarecer como os Estados-membros devem lidar com a designada economia compartilhada. O citado documento apresenta vários pontos relacionados à nova atividade econômica, indicando que nas relações de trabalho o objetivo dos Estados-Membros é perceber as situações em que o prestador de serviço ligado à plataforma pode ou não ser considerado um empregado sujeito às proteções trabalhistas, devendo ser analisados os aspectos como dependência do agente à plataforma, natureza do trabalho desenvolvido e remuneração (DGC, 2016).

Evoluindo do âmbito comercial para a seara da prestação de serviços, o cenário torna-se ainda mais complexo, posto que, nesse caso, as atividades ofertadas baseiam-se no elemento humano. O trabalhador, que se coloca à disposição para exercer seu trabalho pessoalmente quanto a serviços disponibilizados digitalmente, torna-se a figura principal. Nesse modelo de negócio, observaram-se sensíveis alterações nas relações laborais, principalmente em relação ao profissional que disponibiliza sua força de trabalho, o qual ficou marginalizado e dependente de uma interpretação arcaica da legislação laboral. Nem todas as plataformas digitais podem ser entendidas como empresas de marketplace e, diante disso, é necessário destacar as características observadas no instituto das plataformas digitais de trabalho.

Nessa categoria de plataformas digitais a manutenção de um padrão regular sobre um serviço vai muito além da intermediação entre trabalhadores e consumidores, sendo exigidos direção, controle e supervisão. Isso pode ocorrer por meio de diversos métodos. Exemplos disso são as instruções obrigatórias e o dirigismo econômico no trabalho alheio.

As plataformas digitais de trabalho, portanto, não se assemelham ao conceito de marketplace. Isso ocorre porque anunciam e prestam diretamente serviços determinados, correspondendo a plataformas específicas, as quais garantem o exercício de certas atividades, interferindo decisivamente no serviço a ser prestado.

Oliveira, Carelli e Grillo (2020) prelecionam que as plataformas digitais de trabalho se mostram como organizações inovadoras quando comparadas com o modelo fordista típico, mostrando-se como arranjo empresarial caracterizado por uma recorrente reestruturação produtiva com externalização dos trabalhadores, o que gera uma diminuição dos seus direitos, identificando-se com uma verdadeira continuidade da gestão toyotista.

MARTINI, André; KAZMIERCZAK, Luiz Fernando; DANTAS, Lucas Emanuel Ricci. Da Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência ao Tema 1.097 do STF: o direito à redução de carga horária ao servidor público com filho ou dependente com deficiência

Destarte, o viés mais inovador da Indústria 4.0 é justamente seu perfil de organização empresarial simples, o qual se norteia por um ideal de eficiência econômica. Isso posto, é possível afirmar que aí estão empresas que elaboram um cenário sem meios de produção, sem trabalhadores e, conseqüentemente, sem ambiente físico para oferecer e vender sua produção, propagando a ideia fictícia de uma empresa vazia, ou seja, uma “empresa nuvem”, conforme expressão apontada por Leme (2019).

Nessa mesma linha, a Organização Internacional do Trabalho – OIT (2020) dispôs que as plataformas digitais de trabalho disponibilizam infraestrutura técnica que permitem aos tomadores de serviços solicitarem tarefas a um número considerável de potenciais trabalhadores, espalhados geograficamente e com vasta diversidade de circunstâncias econômicas, permitindo recuperar e avaliar os resultados das tarefas concluídas e pagar pelos serviços utilizados. Por outro olhar, as plataformas igualmente fornecem serviços e infraestruturas tecnológicas aos trabalhadores, disponibilizando um ambiente virtual para identificar ofertas de trabalho, assim como um meio para apresentarem os resultados do trabalho prestado e receberem a contrapartida pelo trabalho concluído.

Outrossim, diante das características dessas plataformas de trabalho, é aberto um precedente para a discussão a respeito da situação dos trabalhadores nessas “empresas nuvens”. Desse modo, é preciso indagar se eles veem a disponibilização de sua força de trabalho nessas plataformas como a única saída para o desemprego e/ou como uma oportunidade de renda para o seu sustento e o de sua família. Também pode-se questionar se ficam ou não dependentes estruturalmente de tais empresas.

A prestação de serviços, apesar de ocorrer sempre fisicamente, quando ocorre no contexto de plataformas digitais sob demanda acaba por deslocar o produto do trabalho, o qual será recebido em local diverso. Em razão disso, o trabalho em plataformas pode trazer debates importantes no âmbito trabalhista.

De modo geral, o que se observa é que as plataformas de trabalho utilizam o argumento de que exercem suas atividades seguindo o modelo da economia compartilhada. No entanto, isso parece servir como subterfúgio para não aplicar as regras trabalhistas e, com isso, aumentar a margem de lucro às custas da exploração dos serviços prestados pelos trabalhadores a elas vinculadas. Justamente esse aspecto que é alvo de críticas.

Ainda no contexto das novas tecnologias de comunicação e informação relacionadas às práticas trabalhistas, Kalil (2019) atribuiu a esse fenômeno a denominação inovadora de “capitalismo de plataforma”. Além disso, menciona o papel fundamental dos aparelhos

MARTINI, André; KAZMIERCZAK, Luiz Fernando; DANTAS, Lucas Emanuel Ricci. Da Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência ao Tema 1.097 do STF: o direito à redução de carga horária ao servidor público com filho ou dependente com deficiência

celulares, tendo em vista que, dentre outras funções, servem como meios de organização de trabalho, levando o trabalhador a tornar-se “refém” desse mecanismo.

A utilização do sistema de trabalho via plataformas digitais representa um sintoma do direcionamento global à descentralização das estruturas empresariais, à criação de redes de produção dispersas e densas e à terceirização. O desenvolvimento da tecnologia da informação permitiu acesso à mão de obra em escala, com custo reduzido e gerenciamento facilitado pelo tempo necessário à prestação dos serviços, permitindo o pagamento fragmentado de acordo com a tarefa executada. Nesses modelos, as empresas conseguem terceirizar a atividade sem renunciar ao gerenciamento, que ocorre em decorrência da dependência econômica do trabalhador e pelas avaliações do serviço prestado. Toda essa inovação proporciona uma desregulação do mercado de trabalho, fragilizando a proteção legislativa e retirando a previsibilidade da renda do trabalhador.

Em suma, os pontos positivos dessas novas formas de trabalho são o maior desempenho em menos tempo entre demanda e oferta; a disponibilização de oportunidades de trabalho para que os indivíduos obtenham renda extra; e a possibilidade de o trabalhador enquadrar a prestação do serviço da forma que lhe for mais conveniente.

Em contraposição, os pontos negativos também são bastante significativos, dentre os quais a insegurança no trabalho, tendo em vista que o trabalhador pode ser dispensado a qualquer momento; o excesso de trabalho, pois, objetivando auferir maiores ganhos, os prestadores de serviço desempenham suas atividades por longos períodos e sob alta intensidade; o risco integral da atividade assumido pelo trabalhador; e o estabelecimento dos preços dos serviços de forma unilateral pela plataforma, tornando a renda do trabalhador imprevisível.

Feitas essas considerações, é possível concluir que a evolução tecnológica permitiu às plataformas digitais inovarem a forma de organização do trabalho. Contudo, a dinâmica da relação de trabalho não tem o condão de alterar a primazia da realidade sobre a forma, a qual deve ser bem analisada a fim de que seja permitida a correta regulação dos serviços prestados mediante intermediação de uma plataforma digital. É essencial verificar os reais contornos da relação jurídica formada entre o trabalhador e a plataforma digital, de modo a identificar todas as particularidades que envolvem a contratação, observando a presença de autonomia ou de subordinação na prestação dos serviços. Tratamos de tais aspectos na próxima seção, com base na análise do modelo Uber.

3 A DINÂMICA DOS SERVIÇOS PRESTADOS POR INTERMÉDIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS: O MODELO UBER

Em que pese a existência de inúmeras empresas criadas com o propósito de desenvolver a economia de compartilhamento, escolhemos a empresa Uber para analisar sua dinâmica prática de funcionamento devido à representatividade que a empresa tem no mercado de trabalho. O foco da análise se concentra em verificar se as imposições formais sobre os motoristas estão de acordo com a primazia da realidade e se resguardam a autonomia na prestação dos serviços ou se isso não passa de mero formalismo para disfarçar a subordinação.

A Uber, segundo dados divulgados em seu sítio eletrônico (www.uber.com), já possui mais de 3,5 milhões de motoristas/entregadores cadastrados no mundo. No Brasil, há mais de um milhão de motoristas/entregadores. A empresa opera em mais de 10 mil cidades no planeta. O que justifica a escolha da Uber como modelo para estudo prático do funcionamento é o fato de a empresa adotar um modelo de negócio que é objeto de ampla discussão nas cortes de justiça quanto ao tipo de relação de trabalho efetivamente implementado.

Os fundadores da Uber pensaram em uma empresa que permitisse acionar motoristas disponíveis para, em seus próprios veículos, transportarem (de maneira acessível e personalizada) tanto passageiros quanto objetos, mediante valor previamente calculado pela plataforma, com ganhos controlados por algoritmos, podendo variar, conforme a quantidade de viagens feitas, a hora do dia, o local, a categoria do veículo e outros fatores.

A Uber se autodefine como uma empresa de tecnologia que cria oportunidades em colocar o mundo em movimento. A empresa, fazendo uso da ausência de clara regulamentação legal sobre a atividade por ela ofertada, apresentou uma nova aplicação do conceito clássico da subordinação, defendendo o argumento de que é uma empresa de tecnologia e o motorista é o seu próprio gerenciador de jornada. Daí nasce a dúvida se a primazia da realidade evidenciada pelos fatos atrai a aplicação da proteção do Direito do Trabalho, mesmo que as partes não tenham formalizado contrato prevendo a subordinação clássica, ou se a dinâmica de funcionamento da plataforma realmente resguarda a autonomia do motorista na prestação dos serviços.

A fim de esclarecer esses pontos são analisados os termos gerais de uso, os quais são apresentados unilateralmente pela Uber. O desenvolvimento de tecnologias ligadas à informação juntamente à disseminação de internet de alta qualidade e velocidade contribuíram para que mudanças ocorressem e culminassem em uma cultura do compartilhamento, criando modelos que se relacionam com a economia colaborativa e que objetivam obter instrumentos

MARTINI, André; KAZMIERCZAK, Luiz Fernando; DANTAS, Lucas Emanuel Ricci. Da Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência ao Tema 1.097 do STF: o direito à redução de carga horária ao servidor público com filho ou dependente com deficiência

estáveis que facilitem a vida diária das pessoas. Com esse propósito, surge, no ano de 2009, a empresa Uber Technologies Inc.

Para entender melhor a sistemática de funcionamento da empresa, é relevante descrever como ocorre o cadastramento do motorista na plataforma, o primeiro passo, no qual são informados os seguintes dados pessoais relevantes: nome, sobrenome, e-mail, telefone, cidade, senha e código de indicação.

Antes de continuar, o aplicativo solicita confirmação de leitura tanto dos Termos de Uso quanto da Política de Privacidade, bem como a concordância de que a Uber e seus representantes possam entrar em contato com o profissional interessado por e-mail, telefone ou mensagens de celular (Short Message Service, ou SMS), até mesmo para fins de marketing.

Após essas confirmações, deve-se fazer a escolha de qual vai ser seu trabalho dentro da plataforma, de acordo com suas preferências e conforme a viabilidade dos meios, quais sejam: “quero dirigir e já tenho um carro e/ou pretendo alugar um” e “quero fazer entregas a pé”. Observa-se que as opções envolvem tanto uma multiplicidade de veículos quanto de interesses laborais, como a vontade ou não de dirigir.

Por fim, requisita-se do motorista interessado o documento de registro e licenciamento do veículo (CRLV), para fins de qualificação. É indispensável pontuar que o veículo não precisa ser de propriedade do motorista e que ele tem a liberdade de utilizar veículo de outrem para realizar o trabalho. Ele pode até mesmo alugar o veículo em condições especiais, devido às parcerias firmadas pela Uber.

Como parte do cadastramento do motorista interessado em prestar serviços, a Uber apresenta, unilateralmente, os termos gerais de uso e obriga os motoristas a reconhecerem que a plataforma não é fornecedora de bens, não presta serviços de transporte ou logística nem funciona como transportadora, sendo todos os serviços prestados por parceiros independentes.

No que se refere à prestação de serviços, a empresa Uber delimita quais os princípios orientadores de sua atuação e destaca os motivos pelos quais é vantajoso tornar-se motorista.

Dentre as modalidades existentes, as quais são classificadas de acordo com o valor do serviço, são apontadas, de acordo com a categoria econômica, as seguintes possibilidades: Uber X, Uber Pool, Uber Select e Uber Black. A principal diferença entre elas é o valor da contrapartida do serviço prestado, o qual é definido unilateralmente pela Uber, bem como a categoria dos veículos utilizados para a prestação desses serviços.

Acerca de como funciona a contratação dos serviços de transporte, é importante destacar que, ao motorista (denominado como “parceiro independente”) é permitido indicar uma área na qual pretende trabalhar naquele momento, de modo que o aplicativo mostre a ele, em ordem

prioritária, quais são as corridas disponíveis naquela direção. Para quem dirige há duas alternativas de ganho remuneratório, o preço padrão de viagem (preço base mais os valores pelo tempo e distância que dirigir) ou o preço dinâmico (ganhos além do valor padrão para regiões de grande demanda). O motorista ainda poderá receber uma taxa por tempo de espera nas viagens realizadas na modalidade Uber Pool (modalidade que dá aos usuários a opção de dividir a corrida com outros usuários que estejam se deslocando na mesma direção) e nos cancelamentos, a depender do tempo em que receber a comunicação.

No que se refere ao preço dinâmico, a Uber unilateralmente define uma relação proporcional entre a variação dos valores e a demanda por viagens, estabelecendo um multiplicador que pode variar de acordo com a cidade, mantendo-se o percentual devido à Uber. Além disso, estabelece que os preços são atualizados com base na demanda em tempo real, podendo mudar rapidamente e sem aviso prévio e, também, ser específico para uma região da cidade, sem obrigatoriedade de estar ativo em todos os bairros.

Essas regras são definidas unilateralmente pela Uber para contraprestação dos serviços dos motoristas. Esses valores são controlados por meio de seus algoritmos, com base no tempo gasto e na distância percorrida, recaindo a aplicação de um determinado multiplicador a depender da demanda. Fica sempre sob a responsabilidade da plataforma fixar o preço do serviço ofertado aos clientes.

Vale ressaltar que ao utilizar a plataforma Uber o motorista é obrigado a pagar uma taxa de serviço por viagem, correspondente ao valor pago pelo usuário subtraídos o preço, os pedágios, outras taxas retidas pela Uber e os impostos e as taxas. Ao realizar o pagamento ao motorista, a Uber, a qualquer tempo, tem o direito exclusivo de ajustar a forma de cálculo e a parcela fixa, com base nas condições e nos fatores do mercado local, independentemente da concordância do motorista, conforme se observa no site oficial da empresa.

Além da política de premiação e de pagamento de bônus, a Uber criou o chamado Uber VIP, de modo que, caso alcançada a meta, são proporcionados benefícios. Alguns deles são a diminuição do tempo de espera na fila do aeroporto da cidade e um aumento considerável no número diário de chamadas.

Seja qual for a modalidade do serviço prestado, ao final da corrida o motorista a encerra no aplicativo e surge na tela do celular o valor que lhe é devido pelo usuário, já abatida a taxa de comissionamento. Esse valor varia de acordo com a fórmula estabelecida unilateralmente pela Uber. É indispensável pontuar que gastos próprios do exercício da atividade, tais como o abastecimento do veículo, o desgaste natural, as manutenções de rotina, o seguro ou os danos decorrentes de algum acidente, mesmo que durante o andamento de uma corrida Uber, serão de

MARTINI, André; KAZMIERCZAK, Luiz Fernando; DANTAS, Lucas Emanuel Ricci. Da Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência ao Tema 1.097 do STF: o direito à redução de carga horária ao servidor público com filho ou dependente com deficiência

responsabilidade exclusiva do motorista, não estando a empresa legalmente obrigada a arcar com tais despesas.

Deve-se destacar que a plataforma, ao remunerar os motoristas parceiros, pode realizar isso por meio de depósitos bancários semanais (que ocorrem em um dia fixo determinado pelo regulamento Uber de cada cidade e já com os abatimentos devidos à Uber) ou por transferências (nas quais é pago todo o saldo do motorista em seu cartão de débito), como informa Kalil (2019). No entanto, quando a viagem é paga em dinheiro o motorista fica com um crédito, o qual será descontado nos pagamentos eletrônicos subsequentes recebidos pela Uber.

A Uber ainda exige dos motoristas um padrão de qualidade no serviço prestado, impondo direcionamentos que devem obrigatoriamente ser seguidos, como “trate todas as pessoas com respeito”. Há, também, afirmações de repúdio a eventuais condutas discriminatórias e agressivas por parte dos motoristas, conforme se observa no código da comunidade Uber.

É possível observar, no código da comunidade, a exigência da empresa para que os motoristas mantenham os veículos em boas condições de funcionamento, cuidando de itens como freios, cintos de segurança, pneus, entre outros, devendo manter o veículo em conformidade com os padrões de segurança e manutenção do setor automobilístico. No entanto, a empresa isenta-se de qualquer responsabilidade quanto aos custos de manutenção do veículo utilizado na prestação dos serviços.

Ao fim da prestação é realizada uma avaliação do serviço, sendo encaminhado ao motorista e ao passageiro uma mensagem solicitando que avalie a viagem e, no caso do tomador do serviço, é disponibilizada a possibilidade de agradecer o motorista pelo seu trabalho com um valor extra. Nesse momento, atribui-se a quantidade desejada de estrelas, que varia de um a cinco. A média da quantidade de estrelas atribuídas por todos os passageiros forma a nota do motorista, que se encontra publicamente disponível em seu perfil, juntamente às informações referentes ao número de viagens que já realizou, o tempo de trabalho na Uber (em anos ou meses) e os comentários de usuários acerca do serviço daquele determinado motorista.

Além das informações que passam a ser de conhecimento geral, a Uber detém conhecimento acerca de quantas e quais foram as transações econômicas realizadas pelo motorista, bem como por quanto tempo tais trabalhadores mantiveram-se on-line, exercendo uma vigilância eletrônica via GPS.

Dentre as várias diretrizes estabelecidas unilateralmente pela empresa Uber em seu código da comunidade, há, especificamente em relação aos motoristas, situações que podem

ocasionar o bloqueio temporário ou a desativação da conta do trabalhador, ficando configurado o poder potestativo da empresa.

Outro motivo de cancelamento temporário ou definitivo é a prática de cancelamentos constantes de corridas por parte de motoristas. Nessa situação, a Uber argumenta que tal descredenciamento não restringe a autonomia do motorista, já que cancelar corridas é seu direito, mas o cancelamento recorrente configura mau uso da plataforma.

Na relação formada entre a Uber e o motorista ficam proibidas as viagens fora da plataforma, não podendo o motorista celebrar qualquer tipo de contrato direto com o usuário, mesmo que esse tenha ficado satisfeito com a prestação do serviço e queira contratá-lo novamente, ficando o motorista impedido de fidelizar o cliente. Quanto à desativação temporária ou permanente do cadastro do motorista, a plataforma Uber implementou processos para esclarecer os detalhes da desativação, mas faculta ao motorista direto de pedir de revisão da decisão, caso o motorista entenda que houve algum equívoco. Entretanto, apenas duas situações são apresentadas como possíveis objetos de revisão, quais sejam: checagem de apontamentos criminais e desativação por motivos ou relatos de usuários que envolvem casos de segurança, como se extrai do site oficial da Uber.

Feitos os apontamentos sobre os termos gerais de uso e o código da comunidade Uber, mostra-se necessária uma análise comparativa entre a primazia da realidade e as formas estabelecidas nos instrumentos normativos impostos pela Uber. Isso será feito de modo a observar se realmente existe liberdade e autonomia na relação fática ou se a inovação tecnológica serve apenas como disfarce para o trabalho prestado com subordinação, mediante a utilização de trabalhadores extremamente eficientes a um custo reduzido.

Na atividade desenvolvida pela Uber, utiliza-se uma plataforma digital com a finalidade de organizar e controlar o trabalho sob demanda realizado por motoristas formalmente contratados como autônomos. No entanto, isso ocorre sem o reconhecimento de direitos sociais decorrentes da prestação de seus serviços.

No que se refere à relação fático-jurídica formada entre a Uber e os motoristas cadastrados, convém registrar que as várias exigências impostas unilateralmente aos motoristas e a dinâmica dos serviços prestados impedem o livre exercício da atividade econômica e o gerenciamento da atividade desenvolvida. Como já mencionado, a primeira imposição da Uber diz respeito à realização de um cadastro, ficando a seu cargo exclusivo o poder potestativo de determinar quem pode ou não prestar os serviços dentro da sua plataforma, fazendo seleção por meio de minuciosa análise cadastral, com exigência de diversos requisitos e sujeição dos trabalhadores às regras impostas nos termos gerais de uso. Nesse ponto, fica evidenciado que

MARTINI, André; KAZMIERCZAK, Luiz Fernando; DANTAS, Lucas Emanuel Ricci. Da Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência ao Tema 1.097 do STF: o direito à redução de carga horária ao servidor público com filho ou dependente com deficiência

cabe à Uber a admissão do trabalhador, que, ao efetuar o cadastro na plataforma, deve apresentar seus dados pessoais (nome, e-mail, telefone etc.), além de certidão de antecedentes criminais e o documento de registro e licenciamento do veículo (CRLV).

A Uber delimita a atividade a ser prestada pelo motorista, tolhendo sua liberdade de ofertar outros serviços aos usuários ou, dito de outro modo, engessa a atuação do profissional ao impedir a prestação de serviços não contemplados na plataforma. Fica evidente que, ao acessar a plataforma, apenas serão possíveis duas atividades: dirigir ou solicitar a viagem, ou seja, o direcionamento do serviço cabe exclusivamente à Uber.

Em relação à escolha do profissional, a Uber define, por meio do algoritmo, qual será o motorista escolhido para realizar o serviço, não permitindo qualquer espécie de captação de cliente. Com isso, o motorista fica proibido de transportar qualquer passageiro se não for por indicação da Uber.

Os trabalhadores ficam inteiramente integrados aos objetivos sociais e à organização empresarial desenvolvida pela Uber, ficando dependentes dela, visto que a clientela, chamada de usuários, fica vinculada exclusivamente à empresa, que, só em seguida, distribui-os entre os motoristas (PAES, 2021).

Como forma de controle e acompanhamento da prestação de serviço, a Uber define quais os trajetos a serem seguidos, acompanhando, por meio de GPS, todo o caminho percorrido pelo motorista. Além disso, exige do motorista condições do veículo, incluindo a higiene, assim como a postura que deverá ter no tratamento com os clientes. Quanto a isso, exige um tratamento educado e respeitoso, fiscalizando tais condutas por meio das respostas avaliativas dos clientes.

Dentre as práticas estipuladas pela Uber como fraudulentas, insere-se a de que o motorista fica proibido de seguir uma rota diferente da que lhe foi disponibilizada, caracterizando fraude o aumento proposital do tempo e da distância de uma viagem.

Um ponto de extrema importância e que retira a liberdade do profissional na prestação dos serviços diz respeito ao preço ofertado pelos serviços prestados, que cabe exclusivamente à Uber, a qual realiza tal cobrança por meio de algoritmos, os quais são os responsáveis pelo processamento de dados e apresentação do valor final da corrida ao cliente. Nesse ponto, é fácil perceber que o motorista não possui autonomia para prestar serviços, tanto que não pode nem sequer apresentar ao cliente o valor da contraprestação pelo serviço.

É válido ressaltar, ainda, disposição feita por Oliveira, Carelli e Grillo (2020), ao mencionarem o denominado “dirigismo econômico” praticado pela empresa. Se realmente houvesse trabalho autônomo, não haveria imposição autoritária e unilateral do preço a ser

cobrado pelo serviço. Para tentar afastar o argumento da precificação unilateral do serviço, a Uber defende que o profissional é livre para aceitar ou não a viagem, o que não é pertinente, já que o valor pode ser alterado unilateralmente em caso de alteração das condições inicialmente informadas, o que confirma o poder diretivo.

A Uber ainda exige que o motorista informe os meios de comunicação necessários para que sua gerência possa entrar em contato com ele e encaminhar as diretrizes da prestação de serviço. Para que isso ocorra, disponibiliza um canal de atendimento ao motorista, a fim de solucionar qualquer pendência, não se restringindo a disponibilizar uma ferramenta eletrônica para aproximar prestadores e tomadores de serviço.

Em relação à não eventualidade na prestação dos serviços, a Uber pressiona os motoristas a serem assíduos e a não cancelarem os serviços demandados, fazendo constar claramente no código da comunidade Uber que é proibido recusar ou cancelar solicitações intencionalmente ou usar recursos da Plataforma da Uber para deixar de receber solicitações de viagem ou de entrega com a finalidade exclusiva de evitar regiões específicas devido às características das pessoas ou empresas presentes nesses locais.

A jornada de trabalho dos motoristas não é predefinida; contudo, os motoristas são pressionados a ficarem o máximo de tempo à disposição da plataforma, que se utiliza de promoções, mediante metas relacionados à quantidade de horas trabalhadas. A Uber também oferece determinada quantia fixa caso o motorista conclua um certo número de viagens em determinado lapso temporal, como se fosse um jogo em que só ganha quem estiver disponível em um maior número de horas. Devido aos rendimentos tão baixos e incertos, os motoristas veem-se obrigados a laborar por longas jornadas por semana, o que corrobora o fato de que o verdadeiro “espaço” para os trabalhadores exercerem tal flexibilidade e autonomia é, na realidade, quase inexistente.

Utilizando o poder punitivo inerente ao empregador, a Uber, em tom ameaçador, informa aos motoristas no código da comunidade que “Perder o acesso à plataforma da Uber pode atrapalhar sua vida e seus negócios”. Além disso, divulga que, ao violar qualquer regra imposta unilateralmente pela empresa, o motorista poderá perder total ou parcialmente o acesso à plataforma, sem necessidade de aviso prévio, o que a reveste de um potencial mecanismo para impor aos profissionais disciplina na prestação dos serviços.

Feitas essas considerações, observa-se que a Uber não pode se esconder no argumento de ser uma empresa de tecnologia, pois, na prática, trata-se de uma empresa de transporte que contrata trabalhadores por intermédio de sua plataforma digital, potencializando a prestação do serviço de transporte de passageiros.

MARTINI, André; KAZMIERCZAK, Luiz Fernando; DANTAS, Lucas Emanuel Ricci. Da Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência ao Tema 1.097 do STF: o direito à redução de carga horária ao servidor público com filho ou dependente com deficiência

Para afastar a subordinação, a Uber argumenta que o motorista é livre para aceitar ou não o serviço ofertado pela plataforma. Contudo, a suposta flexibilidade oferecida aos profissionais é apenas aparente, tendo em vista que, na prática, eles são obrigados a trabalhar cada vez mais para garantir sua subsistência devido à ausência de liberdade para estabelecer o preço do serviço ofertado, assim como devido às punições decorrentes de cancelamentos reiterados ou de quando permanecem por muito tempo desconectados. Assim, fica evidente que a realidade é divergente da forma estabelecida nos regramentos.

Mesmo que os motoristas realmente fossem livres para aceitar ou não os serviços, tal autonomia não seria o suficiente para afastar a subordinação. Isso se observa na recente reforma trabalhista, a qual criou a figura do trabalhador intermitente e fez constar expressamente que a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação, conforme se observa no art. 452-A, § 3º, da CLT (BRASIL, 1943).

Igualmente, não é cabível o argumento apresentado pela Uber de que o motorista possui liberdade de horário, podendo ficar ativo ou não na plataforma, já que, nas modernas relações de trabalho, é possível o empregado optar pelos momentos em que disponibilizará sua força de trabalho (como no caso de trabalho em home office), sendo relevante a ele apenas entregar o resultado dos serviços de forma condizente com os objetivos sociais da empresa. No caso da Uber, seu objetivo é ajudar as pessoas a irem a qualquer lugar.

A autonomia dos motoristas, defendida pela Uber, é incompatível com a realidade, visto que estão impedidos de contatar diretamente os clientes e não podem precificar o serviço prestado, ficando, com isso, impedidos de fidelizar o cliente, pois todo o contato entre as partes é monopolizado pela plataforma, a quem cabe o dirigismo econômico decorrente da apropriação direta do resultado do trabalho alheio.

Não se pode esquecer que a Uber é uma plataforma digital de trabalho e representa um modelo de negócio empresarial fundado a partir do avanço tecnológico, o que lhe permite uma gestão por gamificação (que define prêmios, punição e competição) e o controle por algoritmo (OLIVEIRA, 2018) sobre as atividades dos motoristas. Ainda, implementa um gerenciamento por meios telemáticos, que são equiparados, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio, como dispõe o art. 6º, parágrafo único, da CLT (BRASIL, 1943).

A Uber defende que fica apenas com 20% ou 25% da operação financeira do negócio, o que é incompatível com o funcionamento comercial e, por isso, não pode ser considerada empregadora. Contudo, tal argumento igualmente não se mostra pertinente, pois o percentual devido à Uber é calculado com base no valor bruto do serviço pago pelo cliente usuário,

cabendo ao motorista arcar com todas as despesas relacionadas à manutenção do veículo, a saber: combustível, pneus, licenciamento, limpeza, entre outras, cabendo-lhe, desse modo, ao final da operação, um valor inferior ao que ficou retido pela Uber.

O desequilíbrio da relação jurídica formada entre a plataforma e o trabalhador é visível. Isso se deve ao poder econômico da empresa e à falta de acessibilidade às informações (fórmulas algorítmicas). Tal ato permite uma exploração da força de trabalho pelo capital, sobretudo em função da imposição de longas e extenuantes jornadas de trabalho como única forma de obter renda mínima suficiente para a subsistência, mostrando-se necessária a intervenção do Direito do Trabalho, no sentido de proteger a categoria dos motoristas e equalizar a relação formada entre o capital e a força de trabalho, resguardando a justiça social e a dignidade humana.

Diante da notável assimetria que permeia as relações de trabalho surgidas na contemporaneidade, mormente a avença observada entre os motoristas e a empresa Uber, é de fundamental importância a pacificação do entendimento de que a interpretação do Direito do Trabalho deve ser realizada com maior plasticidade, de modo a abarcar as relações laborais inauguradas com o surgimento das plataformas digitais de trabalho. Isso deve ser feito até mesmo porque a pequena liberdade para aceitar ou não o serviço é insuficiente para afastar a subordinação telemática à qual os motoristas estão submetidos – art. 6º, parágrafo único, CLT (BRASIL, 1943) – e o poder de direcionamento econômico e tecnológico exercido pela Uber. Desse modo, são legítimas as proteções trabalhistas básicas (salário mínimo, FGTS, descanso semanal remunerado, férias, 13º salário, proteção previdenciária, jornada de trabalho máxima etc.) conquistadas pelos trabalhadores ao longo dos anos.

CONCLUSÃO

A evolução da tecnologia da informação, decorrente do amplo acesso à rede mundial de computadores, trouxe profundas mudanças na forma como as pessoas relacionam-se, comunicam-se e prestam serviços. A partir dela foi inaugurado um novo mercado de trabalho, capaz de potencializar a interação entre consumidores e prestadores de serviços por intermédio de uma plataforma digital organizada por uma empresa interposta.

A busca por novas tecnologias sempre influenciou na organização das empresas, impondo constantes atualizações para adaptar-se às novas realidades, principalmente em decorrência da competitividade do mercado, que sempre exigiu uma maior eficiência, capaz de gerar mais lucro. Assim, a cada inovação descoberta rompia-se o modelo produtivo

MARTINI, André; KAZMIERCZAK, Luiz Fernando; DANTAS, Lucas Emanuel Ricci. Da Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência ao Tema 1.097 do STF: o direito à redução de carga horária ao servidor público com filho ou dependente com deficiência

anteriormente adotado, influenciando diretamente na organização do trabalho. No mercado contemporâneo, surgiram as empresas focadas na economia de compartilhamento, destacando-se os modelos econômicos crowdwork e trabalho on-demand, cada qual trazendo, à sua forma, inovações na seara trabalhista, introduzindo, no capitalismo, a ideia de trabalho colaborativo. Nele os indivíduos exercem suas atividades remotamente, por meio de plataformas digitais, como uma verdadeira “terceirização on-line” de tarefas, sendo divulgada a ideia de que os trabalhadores possuem uma maior autonomia na prestação dos serviços, necessitando apenas conectar-se à internet.

É assertivo afirmar que, com o advento da tecnologia e, conseqüentemente, com o surgimento de novas modalidades de prestações de serviços dentro de uma economia de compartilhamento, a relação trabalhador-empregador não permaneceu estática. Por esse motivo, exige-se constante atenção na interpretação do Direito do Trabalho, no sentido de identificar os elementos norteadores da proteção do trabalhador, principalmente no que se refere às dimensões da subordinação jurídica.

O modelo de organização empresarial trazido pelas plataformas digitais de trabalho permite que as empresas se utilizem do argumento de que, por tratar-se de estrutura disruptiva, é possível rejeitar o enquadramento jurídico atribuído às organizações de trabalho mais tradicionais, mascarando a presença dos requisitos necessários à caracterização do vínculo de emprego e, com isso, afastando a aplicação das regras de Direito do Trabalho.

É possível observar no conjunto de determinações impostas unilateralmente pela empresa Uber, reunidas sob o pretexto de “código de comunidade”, a explícita caracterização do poder diretivo conceituado por Delgado (2009, p. 792), o qual corresponde ao “conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e do espaço empresariais internos, com a especificação e a orientação cotidianas no que tange a prestação de serviços”.

Feitas essas considerações, concluiu-se que os avanços tecnológicos sempre impuseram mudanças nas organizações do trabalho, principalmente no que se refere às formas de controle, sendo necessária uma interpretação expansionista do Direito do Trabalho, atribuindo-lhe uma maior plasticidade, alargando os conceitos de subordinação jurídica, onerosidade, pessoalidade e não eventualidade, de modo a garantir uma proteção jurídica a partir do reconhecimento do vínculo de emprego entre os trabalhadores e as empresas provedoras das plataformas digitais de trabalho, evitando a marginalização dos profissionais prestadores de serviços e assegurando, com isso, a necessária justiça social.

REFERÊNCIAS

- AMARAL, Ézio José Raulino. **A dinâmica da prestação de serviços via plataformas digitais e a aplicabilidade do direito do trabalho**: um estudo sobre o modelo uber. 2021. 103 f. Dissertação (Mestrado Profissional e Interdisciplinar em Direito, Justiça e Desenvolvimento) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Justiça e Desenvolvimento, Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, São Paulo, 2021.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 09 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 24 mar. 2022.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da. **Futuro do trabalho**: os efeitos da revolução digital na sociedade. Brasília: ESMPU, 2020. p. 65-83.
- CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 6. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2002.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.
- DIREÇÃO GERAL DO CONSUMIDOR – DGC. Uma nova agenda europeia para a economia colaborativa. **DGC**, Lisboa, 02 jun. 2016. Disponível em: **Erro! A referência de hiperlink não é válida.** <https://www.consumidor.gov.pt/uma-nova-agenda-europeia-para-a-economia-colaborativa.aspx>. Acesso em: 17 out. 2019.
- FRASÃO, Ana. A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber. O que ela nos ensina? **JOTA**, São Paulo, 01 nov. 2016. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/decisao-reino-unido-sobre-os-motoristas-da-uber-o-que-temos-aprender-com-ela-01112016>. Acesso em: 17 out. 2020.
- FRASÃO, Ana. Economia do compartilhamento e tecnologias disruptivas: a compreensão dos referidos fenômenos e suas consequências sobre a regulação jurídica. **JOTA**, São Paulo, 14 jun. 2017. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/economia-do-compartilhamento-e-tecnologias-disruptivas-14062017>. Acesso em: 04 nov. 2021
- GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.
- KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho**: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. 2019. 366 f. Tese (Doutorado 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: 23 mar. 2022.
- KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: primeiras considerações. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (Org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 147-154.

MARTINI, André; KAZMIERCZAK, Luiz Fernando; DANTAS, Lucas Emanuel Ricci. Da Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência ao Tema 1.097 do STF: o direito à redução de carga horária ao servidor público com filho ou dependente com deficiência

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

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2.609-2.634, 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **As plataformas digitais o futuro do trabalho**: promover o trabalho digno no mundo digital. Genebra: BIT, 2020.

PAES, Arnaldo Boson. **Direito, trabalho e processo**: perspectivas inclusiva, igualitária, humanista e social. Belo Horizonte: RTM, 2021.

SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. Tradução de João Peres. São Paulo: Elefante, 2017.

SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada**: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. Tradução de André Botelho. São Paulo: Senac São Paulo, 2019.