

Universidade Federal de Minas Gerais

Programa de Pós-Graduação em Direito

Elisa Guimarães Brandão Pires

**APLICATIVOS DE TRANSPORTE E O CONTROLE POR
ALGORITMOS:**

repensando o pressuposto da subordinação jurídica

Belo Horizonte
2019

Elisa Guimarães Brandão Pires

APLICATIVOS DE TRANSPORTE E O CONTROLE POR ALGORITMOS:

repensando o pressuposto da subordinação jurídica

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial para a obtenção do título de mestre.

Linha de pesquisa: História, Poder e Liberdade

Área de estudo: Ordem Jurídica Transnacional e Tecnologia

Orientadora: Profa. Dra. Livia Mendes Moreira Miraglia

Belo Horizonte
2019

P667a Pires, Elisa Guimarães Brandão
Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos: repensando o
pressuposto da subordinação jurídica / Elisa Guimarães Brandão Pires. –
2019.

Orientadora: Lívia Mendes Moreira Miraglia.
Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais,
Faculdade de Direito.

1. Direito do trabalho – Teses 2. Relação de trabalho – Teses
3. Transportes – Trânsito de passageiros – Teses 4. Tecnologia da
informação – Teses I.Título

CDU 331.1:004

Ficha catalográfica elaborada pela bibliotecária Meire Luciane Lorena Queiroz CRB 6/2233.

Elisa Guimarães Brandão Pires

APLICATIVOS DE TRANSPORTE E O CONTROLE POR ALGORITMOS:

repensando o pressuposto da subordinação jurídica

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial para a obtenção do título de mestre.

Professora Doutora Lívia Mendes Moreira Miraglia
FDUFMG (orientadora)

Professor Doutor José Eduardo de Resende Chaves Júnior
PUC Minas (titular)

Professora Doutora Flávia Souza Máximo Pereira
UFOP (titular)

Professor Doutor Rômulo Soares Valentini
FPL (suplente)

Belo Horizonte, março de 2019

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que me acompanharam nessa trajetória acadêmica e que compartilharam comigo a experiência da elaboração da dissertação. Em especial, direciono meus agradecimentos:

À minha orientadora, Professora Livia Mendes Moreira Miraglia, pelos valiosos ensinamentos, por ser exemplo pessoal e profissional e por ter me acolhido sempre que precisei do seu apoio.

À Professora Ana Carolina Reis Paes Leme, que despertou em mim o interesse pelo tema e incentivou minha participação no processo seletivo do mestrado.

Aos Professores Antônio Álvares da Silva e Rômulo Soares Valentini pelas discussões e reflexões promovidas em sala de aula.

Aos amigos do gab 228 pelo exemplo de responsabilidade e dedicação ao trabalho e por contribuírem com minha aprendizagem diária. Agradeço ao Des. Marcelo Lamego Pertence pela compreensão e incentivo, essenciais à conclusão dessa dissertação.

Às minhas amigas queridas, por tornarem essa trajetória mais leve e pelos momentos de alegria compartilhados.

Ao Tulio Lustosa, pelo amor, carinho, companheirismo e por preencher minha vida com música, dança e arte.

Agradeço, principalmente, aos meus pais, Graciana e Alexandre, e ao meu irmão, Daniel, pelo amor incondicional, por serem minha fortaleza e minha razão de viver. Dedico a vocês a conclusão desse trabalho.

RESUMO

Como fruto do desenvolvimento da Tecnologia da Informação e da Comunicação, do *Big Data* e da Internet das Coisas, surgiram a Uber, 99 e Cabify, empresas de transporte particular de passageiros que representam a nova onda de empreendimentos que operam por intermédio de plataformas eletrônicas, conectando polos de oferta e de demanda por serviços. Os motoristas dos aplicativos, em princípio, trabalham sem a proteção do Direito do Trabalho, na condição de trabalhadores autônomos e assumindo os riscos e ônus da atividade de transporte sob demanda. O presente trabalho objetiva desvendar o real enquadramento dos novos trabalhadores da era digital: se são realmente trabalhadores autônomos ou se devem ser reconhecidos como empregados das empresas. A nova forma de organização do trabalho é analisada mediante exame de: termos e condições impostos aos motoristas no momento da pactuação; depoimentos prestados por ex-empregados da Uber em Inquérito Civil Público instaurado pelo Ministério Público do Trabalho; dados obtidos em entrevistas de motoristas da cidade de Belo Horizonte. Tendo em vista as características da nova estrutura organizacional, conclui-se que os motoristas são submetidos a controle por algoritmo e que prestam serviços por conta alheia. A fim de identificar se estão presentes os pressupostos do vínculo de emprego, à luz das construções da Doutrina, são analisados: a jurisprudência do TRT3; a única decisão brasileira que, em 2ª instância, reconheceu o vínculo empregatício, do TRT2; decisões de tribunais estrangeiros. Diante da divergência jurisprudencial identificada, mormente quanto à amplitude conferida ao pressuposto da subordinação jurídica, é proposta teoria crítica do Direito baseada no conceito de dependência econômica e nas teorias do trabalho por conta alheia, para concluir pelo enquadramento dos motoristas de aplicativos na condição de empregados.

Palavras-chave: Plataformas Eletrônicas. Transporte de Passageiros. Controle Algorítmico. Dependência Econômica. Trabalho Por Conta Alheia. Relação de Emprego.

ABSTRACT

As an outcome of the continuous development of information and communication technology, Big Data and internet of things, Uber, 99 and Cabify have arisen. These companies operate as private transport service and are a new sort of business venture that use electronic platforms to connect poles of supply and demand. Uber-like drivers, as a rule, are not under the protection of Labor Law, since they are considered self-employed who work assuming the business risks that are involved in transport services on-demand. We intend to reveal the actual nature of the work that they carry out: are they indeed self-employed, or are they employees of such companies? We also study these novel working arrangements through the examination of: terms and conditions agreements presented to drivers before starting in those electronic platforms; testimonies heard from ex-Uber drivers in an investigation launched and undertaken by Labor Public Attorney's Office; data obtained from interviews with drivers who work in Belo Horizonte. Considering the characteristics of Uber-like organizational structures, we conclude that their drivers are kept under algorithm-based controls, providing services to an employer. In order to verify whether are present the requirements – presuppositions studied and built by jurists – for establishing employment relationship between companies and their drivers, this work analyses: judicial precedents of Regional Labor Court of the 3rd Region; sole judicial precedent of a Brazilian Court (Regional Labor Court of the 2nd Region) that has recognized an employment relationship in such case; judicial precedents of foreign courts. Due to divergent precedents, mainly those regarding legal subordination, we propose critical theory of the Law based upon notions of economic dependence and work for an employer (or as a non-self-employed). Then, we conclude that Uber-like drivers should be considered as employees of electronic platforms to which they provide services.

Keywords: Electronic platforms. Passenger transport. Algorithm-based control. Economic dependence. Non-self-employed workers. Employment relationship.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURA 1	Campanhas do 99 – "Multiplica" e "Corra e ganhe"	35
GRÁFICO 1	Distribuição de condutores de aplicativo por idade – Belo Horizonte/2019	45
GRÁFICO 2	Distribuição de condutores de aplicativo por escolaridade – Belo Horizonte/2019	46
GRÁFICO 3	Plataformas utilizadas pelos motoristas de aplicativo – Belo Horizonte/2019	47
GRÁFICO 4	Frequência de trabalho semanal dos condutores de aplicativo – Belo Horizonte/2019	47
GRÁFICO 5	Horas diárias de trabalho em aplicativo de transporte privado de passageiros – Belo Horizonte/2019	48
GRÁFICO 6	Rendimento líquido mensal por motorista - Belo Horizonte/2019.....	49

LISTA DE ABREVIATURAS, SÍMBOLOS, UNIDADES E SIGLAS

art.	artigo
arts.	artigos
Ceat	Certidão Eletrônica de Ações Trabalhistas
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
des.	desembargador
dia/semana	dia por semana
EAR	exercício de atividade remunerada
EUA	Estados Unidos da América
GPS	<i>global positioning system</i>
h/dia	hora por dia
HITs	Human Intelligence Tasks
IoT	Internet das Coisas
n.	número
R\$	Real brasileiro
TIC	tecnologia da informação e da comunicação
TRT-2	Tribunal Regional Federal da Segunda Região
TRT-3	Tribunal Regional Federal da Terceira Região
US\$	Dólar americano
v.	<i>versus</i>

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	APLICATIVOS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS	13
2.1	Principais plataformas digitais	14
2.1.1	Uber	14
2.1.2	Cabify	16
2.1.3	“99”	17
2.2	Natureza das atividades da Uber, Cabify e 99 e do trabalho dos motoristas	18
2.3	Pesquisa de Campo: o perfil dos motoristas e as reais condições de trabalho	44
2.3.1	Percepções	49
2.4	O mito da Economia do Compartilhamento	51
2.5	O mito do empoderamento do trabalhador	62
3	PRESSUPOSTOS DO VÍNCULO DE EMPREGO NO SERVIÇO DE TRANSPORTE POR APLICATIVOS: UMA ANÁLISE À LUZ DA DOUTRINA E DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA	66
3.1	Princípio da primazia da realidade sobre a forma	68
3.2	Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre a (in)existência do vínculo de emprego	74
3.3	Objeto social das plataformas eletrônicas	80
3.4	Pressuposto da Onerosidade: conceituações doutrinárias e posicionamentos jurisprudenciais	87
3.5	Pressuposto da não eventualidade: conceituações doutrinárias e posicionamentos jurisprudenciais	93
3.6	Pressuposto da personalidade: conceituações doutrinárias e posicionamentos jurisprudenciais	103

4	REPENSANDO O PRESSUPOSTO DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA DIANTE DO NOVO MODELO DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO	115
4.1	Teorias da subordinação jurídica.....	118
4.2	Posicionamentos da jurisprudência trabalhista e a amplitude conferida ao pressuposto da subordinação jurídica.....	128
4.2.1	Decisões judiciais pelo não reconhecimento do vínculo de emprego	128
4.2.2	Decisões judiciais declaratórias do vínculo de emprego.....	142
4.3	Subordinação por algoritmos: a nova faceta da subordinação jurídica.....	153
5	A NECESSIDADE DE UMA TEORIA CRÍTICA DO VÍNCULO DE EMPREGO NA ERA DA INTERMEDIÇÃO ELETRÔNICA DO TRABALHO	159
5.1	A expansão do objeto do direito do trabalho.....	161
5.2	Teoria da parassubordinação	163
5.3	Teoria crítica do vínculo de emprego	169
5.3.1	A noção de dependência econômica.....	171
5.3.2	Teorias do Trabalho por Conta Alheia	175
5.3.3	O vínculo entre os motoristas e as empresas de transporte por aplicativos.....	182
6	CONCLUSÃO	188
	REFERÊNCIAS	192
	ANEXO – CERTIDÕES ELETRÔNICAS DE AÇÕES TRABALHISTAS EM FACE DA UBER, CABIFY E 99	203

1 INTRODUÇÃO

Com o desenvolvimento da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC) e a democratização do acesso à internet e aos *smartphones*, os aplicativos de celulares se tornaram o mais novo instrumento de oferta e demanda de serviços.

No setor de transporte, despontam no Brasil as empresas Uber do Brasil Tecnologia Ltda., 99 Tecnologia Ltda. e Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda., desafiando modelos tradicionais de organização e funcionamento do transporte de passageiros.

Por meio desses aplicativos, motoristas cadastrados passam a ter acesso a amplo mercado consumidor, para prestação de serviços de transporte sob demanda, na condição de trabalhadores autônomos, sem contar, em princípio, com a proteção do Direito do Trabalho.

Em meio à severa crise econômica que nos últimos anos tem assolado o Brasil, o trabalho por meio de aplicativos passou a representar fonte de renda para significativa parcela da população.

Para os passageiros, a inovação tecnológica representa comodidade, praticidade e, principalmente, preços abaixo do mercado.

As empresas provedoras dos aplicativos se apropriam do resultado do trabalho dos motoristas e, por meio das evasões fiscais, trabalhistas e previdenciárias, aliadas a ousadas estratégias de *marketing* e a robustos investimentos do capital financeiro, apresentam crescimento exponencial e suplantam empresas tradicionais atuantes no setor.

Ocorre que, se examinada criticamente a relação existente entre os motoristas e as empresas inseridas na nova forma de organização do trabalho de transporte por aplicativos, são observados significativos indícios de controle e de dependência econômica.

Questiona-se, portanto, qual seria o adequado enquadramento legal dos motoristas de aplicativos: trabalhadores autônomos ou empregados das empresas?

A fim de compreender a lógica organizacional adotada pelas empresas operadoras dos aplicativos de transporte de passageiros e as condições de trabalho dos motoristas, serão analisados: os termos e condições impostos pelas empresas aos motoristas no momento da pactuação; os depoimentos de ex-empregados da Uber colhidos no Inquérito Civil n. 1417.2016.01.000/6, instaurado pelo 45º Ofício Geral da Procuradoria do Trabalho da 1ª Região em face da Uber do Brasil Tecnologia Ltda.; os dados obtidos em pesquisa de campo

realizada por meio de questionário submetido a 104 motoristas de aplicativos da cidade de Belo Horizonte/MG.

Mediante análise crítica e orientada pelo Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma, mitos relacionados à nova forma de organização do trabalho humano por intermédio de plataformas digitais serão descortinados e esclarecidos.

A fim de apurar o entendimento predominante entre os aplicadores do Direito a respeito da presença dos pressupostos do vínculo de emprego na relação entre as empresas e os motoristas, será examinada, à luz da doutrina trabalhista e do Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma, a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3). Também será examinada a única decisão de 2ª instância dos tribunais brasileiros que reconheceu o referido vínculo de emprego, oriunda do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2).

Recorrer-se-á ainda ao direito comparado, fazendo-se remissão às decisões do: Tribunal do Emprego do Reino Unido (*United Kingdom Employment Tribunal*) no caso n. 2202551/2015; Tribunal de Apelação do Emprego do Reino Unido (*Employment Appeal Tribunal*), caso n. UAEAT/0056/17/DA; Corte Distrital da Califórnia, no caso Douglas O'Conner *versus* Uber Technologies (C-13-3826 EMC); Tribunal de Justiça da União Européia, no processo n. C-434/2015; Conselho de Apelação do Seguro Desemprego do Estado de Nova Iorque (*New York State Unemployment Insurance Appeal Board*), no caso n. 016-23494.

Constatada divergência de entendimentos e de interpretações de situações jurídicas semelhantes pela jurisprudência trabalhista, será problematizada a aplicação do pressuposto da subordinação jurídica como critério central e determinante para o reconhecimento do vínculo de emprego diante de zonas grises ou fronteiriças, haja vista a insegurança jurídica e a instabilidade social e econômica que este quadro acarreta.

Considerando a insuficiência do pressuposto da subordinação jurídica para a delimitação e definição da relação de emprego diante da nova organização do trabalho de transporte por aplicativos, será proposta teoria crítica do Direito, baseada nos conceitos de dependência econômica e de trabalho por conta alheia.

O Direito do Trabalho, além de assumir a função de regular a exploração capitalista do trabalho alheio, desempenha o mister de garantir ao trabalhador patamar civilizatório mínimo e elevação de sua condição social e econômica, promovendo a dignidade da pessoa humana. Assim, o correto enquadramento do trabalhador na posição jurídica de empregado constitui relevante questão social e de interesse público.

Para a realização de seu desiderato – que é a proteção do trabalhador dependente, a melhora das condições de pactuação laboral e a atribuição de equilíbrio jurídico à relação entre empregado e empregador –, o Direito do Trabalho deve preservar sua coerência sistêmica e manter-se em consonância com suas bases teleológicas e ontológicas.

Assim, diante das novas formas de organização do trabalho humano da Era Digital, o Direito do Trabalho deve se manter atualizado, dinâmico e sensível aos distintos mecanismos de controle e de extração de valor do trabalho alheio, pois caso permaneça arraigado a modelos tradicionais de produção e a conceituações restritivas e engessadas dos pressupostos do vínculo empregatício, o ramo juslaboral estará fadado ao esvaziamento e os direitos sociais destinados a irreversível retrocesso.

2 APLICATIVOS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS

Esta seção objetiva analisar as condições de trabalho dos motoristas de aplicativos, da operacionalização das plataformas eletrônicas de transporte, e da forma de organização e gestão do trabalho no novo modelo. Para tanto, foram eleitas como objeto de pesquisa as empresas Uber do Brasil Tecnologia Ltda., 99 Tecnologia Ltda. e Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda., atualmente operantes no Brasil e, mais especificamente, na cidade de Belo Horizonte/MG.

Trata-se de empresas que rapidamente conquistaram o mercado de transporte particular de passageiros nas localidades em que passaram a operar, apresentando crescimento em escala exponencial, e que, por meio de significativos investimentos no campo do *marketing*, convergem a opinião pública para as noções de praticidade, comodidade, independência, liberdade e flexibilidade.

A categoria dos taxistas foi a que sofreu impacto imediato e direto com a difusão das plataformas digitais no ramo de transportes, haja vista a inegável desvantagem concorrencial frente ao aparato tecnológico e às agressivas políticas de preços e de *marketing* adotadas pelas empresas, sustentadas pelos vultosos investimentos do capital financeiro.¹

Apesar de muitos autores se referirem às novas empresas como disruptivas, o fenômeno se insere, na verdade, no campo da destruição criativa.² A empresa de transporte por aplicativo não explorou novo nicho do mercado consumidor dos serviços de transporte de passageiros – traço característico das inovações disruptivas –, mas introduziu modelo organizacional de base tecnológica mais eficiente, e, por meio da evasão às leis fiscais, trabalhistas e administrativas, e de elevados investimentos financeiros, passou a oferecer o

¹ Nas localidades em que as novas empresas de transporte se instalaram houve revolta e manifestações dos taxistas que exigiram a submissão das plataformas às regulamentações vigentes e à necessária licença para operarem legalmente. No Brasil, foram noticiados protestos no Rio de Janeiro (TÁXIS FAZEM ATO..., 2015), no Recife (TAXISTAS PROTESTAM CONTRA UBER..., 2016), em Vitória (TAXISTAS PROTESTAM CONTRA MOTORISTAS..., 2017), em Belo Horizonte (FERNANDES..., 2018), além de outras localidades.

² Segundo Clayton M. Christensen e Joseph L. Bower (1995), tecnologia disruptiva deve ser compreendida como aquela que desponta mediante a inauguração de um novo nicho em mercados consumidores antes não atingidos ou abarcados por produtos e serviços já oferecidos por empresas estabilizadas para, em seguida, dominar a integralidade desse mercado. Por outro lado, a destruição criativa, de acordo com Joseph Schumpeter (1997), é condição para o real desenvolvimento econômico por romper com estruturas anteriormente predominantes. A destruição criativa desponta com novas combinações que aparecem descontinuamente: de um novo produto ou uma nova qualidade de um bem; de um novo método de produção; de um novo mercado que o ramo particular da indústria ainda não adentrou; de uma nova fonte de matérias-primas ou de bens semimanufaturados; ou de uma nova organização de qualquer indústria. Portanto, nem toda inovação destrutiva pode ser considerada disruptiva (e vice-versa).

serviço por preços mais atrativos, fatores que impulsionaram sua rápida expansão e estabelecimento no mercado.

Os motoristas que prestam serviços por intermédio das plataformas eletrônicas, por previsão expressa constante dos termos e condições impostos no momento da pactuação, são enquadrados na condição de trabalhadores autônomos que adquirem o direito de usufruir dos serviços de tecnologia oferecidos pelas empresas.

Nessa conjuntura, o serviço de transporte é prestado sob demanda, por conta e risco dos motoristas, que ficam, em princípio, desprovidos de quaisquer direitos trabalhistas.

O trabalho desprotegido e precarizado da era digital tem suscitado discussões no âmbito da jurisprudência trabalhista e entre os estudiosos do Direito no que diz respeito à incidência do manto protetivo do Direito do Trabalho às novas relações de trabalho.

Por se tratar de novo modelo de organização da força laboral, é essencial o estudo aprofundado de seus mecanismos e do modo de funcionamento do sistema, para verificar se nele persiste a lógica capitalista de extração de mais-valor do trabalho prestador por conta alheia.

Com base no exame dos termos e condições de contratação impostos aos motoristas, nos depoimentos colhidos no bojo do Inquérito Civil n. 1417.2016.01.000/6 – instaurado pelo 45º Ofício Geral da Procuradoria do Trabalho da 1ª Região em face da Uber do Brasil Tecnologia Ltda. para averiguar possível ilícito trabalhista – e nos dados obtidos por meio de entrevistas dos motoristas na modalidade de questionário, objetiva-se compreender, mediante análise crítica, a realidade do trabalho prestado por intermédio das plataformas digitais de transporte de passageiros.

2.1 Principais plataformas digitais

2.1.1 Uber

No ano de 2010 foi lançado na cidade de São Francisco, na Califórnia (Estados Unidos da América – EUA), o aplicativo Uber, primeira plataforma eletrônica voltada ao serviço de transporte particular de passageiros que revolucionou o setor de transporte, gerando significativos impactos nas relações de consumo e de trabalho bem como desafiando regulamentações vigentes.

A plataforma digital foi fundada em 2009 por Garrett Camp e Travis Kalanick; em 2010, o aplicativo foi efetivamente lançado:

A ideia surgiu em 2009 quando Garrett Camp e Travis Kalanick participavam da conferência LeWeb, na França. Após o evento, ao precisarem retornar para o hotel, encontraram dificuldade para encontrar um táxi, outro transporte público e até mesmo um motorista particular. Foi então que pensaram que seria incrível poder, a um toque no celular, contratar o serviço de um motorista particular. O objetivo era facilitar e inovar a forma pela qual as pessoas se locomovem pelas cidades, inicialmente em São Francisco (EUA), utilizando-se de veículos sedã. Foi assim que surgiu o UberBLACK, primeiro produto da empresa.³

No Brasil, foi introduzida no ano de 2014, inicialmente nas cidades do Rio de Janeiro e São Paulo; em seguida, em Belo Horizonte e Brasília.⁴

Em janeiro de 2018, a Uber registrou atuação em mais de 100 cidades no Brasil, e em mais de 600 cidades no mundo. Em outubro de 2017 contava com mais de 500.000 motoristas cadastrados no Brasil. Em janeiro de 2018 totalizou mais de 3 milhões de motoristas, tendo realizado, em média, 15 milhões de viagens por dia.⁵

No Brasil, a Uber oferece os serviços "uberX", "uberPOOL", "UberSELECT", "UberBLACK", "UberJUNTOS" e "UberEATS", sendo os cinco primeiros relacionados ao transporte particular de pessoas, e o último relativo a serviços de entrega de comidas de restaurantes cadastrados.⁶

A Uber oferece aos passageiros a possibilidade de solicitar uma viagem mediante o simples toque de um botão, em qualquer localização, a qualquer hora do dia, em qualquer dia do ano e, ao final, avaliar o motorista e enviar comentários anônimos sobre a viagem.

Conforme noticiado no sítio eletrônico da empresa, a Uber tem como missão "utilizar a tecnologia para dar acesso a transporte confiável para todas as pessoas, em todos os lugares"⁷.

Para os motoristas, ditos "parceiros", a Uber oferece a seguinte oportunidade:

Dirija com a Uber e ganhe dinheiro como autônomo. As transferências das viagens que você realizar, são feitas semanalmente diretamente em sua conta bancária. **Seja**

³ UBER. Fatos e dados sobre Uber. [Sítio eletrônico]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber>>. Acesso em: 16 dez. 2018.

⁴ AGUILHAR, Lígia; CAPELAS, Bruno. Uber anuncia chegada a Belo Horizonte. Estadão, Redação Link, [online], 12 set. 2014. Disponível em: <<https://link.estadao.com.br/noticias/geral,uber-anuncia-chegada-a-belo-horizonte,10000030518>>. Acesso em: 16 dez. 2018.

⁵ Ibid.

⁶ UBER, *op. cit.*

⁷ UBER. Newsroom. [Sítio eletrônico]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/company-info/>>. Acesso em: 16 dez. 2018.

seu próprio chefe e seja pago dirigindo em seu próprio horário.⁸

E ainda:

Ganhe dinheiro.

Tem um carro? Transforme-o em uma máquina de fazer dinheiro. Tem muita coisa está acontecendo na cidade e a Uber facilita muito para você aproveitar e ganhar dinheiro. E mais, você já tem tudo o que precisa para começar.

Dirija quando quiser.

Quer ter mais uma fonte de renda? Como motorista parceiro da Uber, você tem liberdade e flexibilidade para dirigir quando quiser. Crie seu próprio horário e não perca os momentos mais importantes da vida.

Sem escritório, sem patrão.

Se você está sustentando sua família ou economizando para algum projeto futuro, a Uber lhe dá liberdade para dirigir só quando for vantajoso. Escolha quando dirigir, aonde ir e quem transportar.⁹

A empresa exerce significativo investimento em estratégias de *marketing* e na promoção de valores e ideais associados à marca, sempre relacionados às noções de liberdade, independência, locomoção, facilidade, comodidade, praticidade e sustentabilidade, albergados pela inovação tecnológica.

Para os passageiros, a Uber constitui alternativa de transporte nos grandes centros urbanos; para os motoristas, apresenta-se como ponte para o desenvolvimento de um empreendimento próprio, com autonomia e independência, que pode ser compatibilizado com o lazer, a convivência familiar, e as necessidades individuais, fomentado pelo suporte da tecnologia, que garante a conexão a universo amplo de clientes.

2.1.2 Cabify

A Cabify, outra empresa de base tecnológica voltada ao transporte particular de pessoas, foi fundada em 2011, por Juan Antonio, inicialmente nas cidades de Madrid e de Barcelona, na Espanha. Atualmente já opera em 12 países e em 40 cidades. Foi introduzida no Brasil no ano de 2016 e, segundo dados de outubro deste mesmo ano, já contava com mais de

⁸ UBER. [Site eletrônico]. Disponível em: <https://www.uber.com/a/join?exp=70801c&exp_hrc=1&state=jgz19BWYethIbhKHKdC1gqhAxjeQpfxH_5SkixRYHTQ%3D&_csid=kL0GJ7V-eatRQvWxYi6b7A#_>. Acesso em: 16 dez. 2018.

⁹ UBER. A Uber precisa de parceiros como você. [Site eletrônico]. Disponível em: <https://www.uber.com/a/join?ec_exp=1&exp=70801t&exp_hrc=1>. Acesso em: 16 dez. 2018.

50 mil motoristas no País.¹⁰ Em 2017, alcançou um total de 3 milhões de usuários, o que representou um crescimento de 2.000% naquele ano.¹¹

Para os usuários, promete as seguintes vantagens: "Vá para onde quiser, quando quiser. Você que manda"; "Escolha seu caminho. A cidade é sua, é nossa. Viaje com a Cabify e viva uma nova experiência nas ruas"; e "Vamos juntos. Estamos à sua disposição para ir ao aeroporto, ao trabalho, a uma festa... para onde você quiser".¹²

Para os motoristas parceiros, direciona a seguinte mensagem: "Seja um motorista parceiro. Escolha a liberdade. Escolha a segurança".¹³

Como se vê, neste caso também são incorporados e disseminados valores associados aos ideais de liberdade, facilidade, praticidade e segurança, como se as cidades se tornassem pequenas para os passageiros e o trabalho deixasse de representar submissão a ordens e a direcionamentos advindos do empregador.

2.1.3 "99"

A 99 é uma empresa brasileira, fundada em 2012 por Paulo Veras, Renato Freitas e Ariel Lambrecht. No início suas atividades voltavam-se exclusivamente para um aplicativo de celular que realizava exclusivamente a conexão entre taxistas e passageiros, sendo denominado 99Táxi. Posteriormente, a empresa ampliou os serviços oferecidos, incluindo a opção 99Pop, de transporte particular de pessoas. Em janeiro de 2018, a empresa foi adquirida pela gigante chinesa Didi Chuxing em negócio que avaliou a *startup* em US\$ 1 bilhão, ficando conhecida como o primeiro unicórnio brasileiro.¹⁴

Atualmente a plataforma conecta, no Brasil, em 27 estados, 14 milhões de passageiros a 300 mil taxistas e motoristas.¹⁵

¹⁰ SALOMÃO, Karin. Brasil já é maior país para Cabify, que tem de táxi a helicóptero. **Exame**, [online], 18 set. 2017. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/brasil-ja-e-maior-pais-para-cabify-que-tem-de-taxi-a-helicoptero/>>. Acesso em: 16 dez. 2018.

¹¹ FONSECA, Mariana. 99 e Uber brigam pelo holofote. Enquanto isso, Cabify já cresceu 20 vezes. **Exame**, [online], 11 jun. 2018. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/pme/99-e-uber-brigam-pelo-holofote-enquanto-isso-cabify-ja-cresceu-20-vezes/>>. Acesso em: 16 dez. 2018.

¹² CABIFY. [Site eletrônico]. Disponível em: <<https://cabify.com/pt-BR>>. Acesso em: 16 dez. 2018.

¹³ Id.

¹⁴ 99 BAIXA o preço e acirra guerra de aplicativos de transporte. **Veja**, [online], 8 ago. 2018. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/economia/99-baixa-o-preco-e-acirra-guerra-de-aplicativos-de-transporte/>>. Acesso em: 16 dez. 2018.

¹⁵ 99APP. Sobre a 99. [Site eletrônico]. Disponível em: <<https://99app.com/sobre-a-99/>>. Acesso em: 16 dez. 2018.

As categorias de serviços ofertados são: 99Pop – plataforma de carros e motoristas particulares; a 99Táxi – que oferece serviços de táxi comum; e a 99Top – que utiliza apenas táxis de luxo¹⁶.

Com relação aos motoristas, a plataforma também divulga e propaga os ideais de liberdade e de independência no trabalho: "Saiba o que é preciso para ser seu próprio chefe e tenha tempo livre para curtir a família!".¹⁷

2.2 Natureza das atividades da Uber, Cabify e 99 e do trabalho dos motoristas

A Uber, Cabify e 99 se autodenominam, mediante termos e condições impostos aos usuários, empresas do ramo de tecnologia e meras intermediadoras, responsáveis por promover a conexão entre motoristas e clientes cadastrados.

No sítio eletrônico da Uber consta uma lista daquilo que, em tese, a empresa "não é":

A Uber não é uma empresa de transporte. A Uber é uma empresa de Tecnologia. Nós desenvolvemos um aplicativo que conecta motoristas parceiros a usuários que desejam se movimentar pelas cidades.

A Uber não é um aplicativo de táxi. Nós conectamos usuários e motoristas parceiros, que prestam o serviço de transporte individual privado, por meio de nosso aplicativo.

A Uber não é um serviço de carona paga ou remunerada. A Uber é uma empresa de Tecnologia que possibilita, por meio de seu aplicativo, que motoristas parceiros encontrem pessoas que precisam de viagens acessíveis e confiáveis. O usuário chama um motorista parceiro, que o leva para o destino que ele deseja.

A Uber não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro. Nós oferecemos uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem motoristas confiáveis e desfrutem de viagens confortáveis.¹⁸

Nos "Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital" da Uber, é previsto expressamente, com letras grandes e texto em caixa-alta, que consiste em empresa fornecedora de serviços de tecnologia que não mantém relação de emprego com os motoristas e que não responde pelas relações estabelecidas entre estes e os passageiros:

Estes termos regem seu acesso e uso da nossa tecnologia e serviços ou quaisquer tecnologias e serviços licenciados a nós (os "Serviços") de intermediação de serviços

¹⁶ 99APP. Passageiro. [Sítio eletrônico]. Disponível em: <<https://99app.com/passageiro/>>. Acesso em 16 dez. 2018.

¹⁷ 99APP. Descoberto. [Sítio eletrônico]. Disponível em: <<https://99app.com/regiao/descoberto/>>. Acesso em: 16 dez. 2018.

¹⁸ UBER. Fatos e dados sobre Uber. [Sítio eletrônico]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber>>. Acesso em: 16 dez. 2018.

de transporte sob demanda para Usuários(as) do aplicativo móvel da Uber.

[...]

NÓS SOMOS FORNECEDORES DE SERVIÇOS DE TECNOLOGIA, NÃO UMA EMPRESA DE TRANSPORTE, NEM OPERAMOS COMO AGENTES PARA O TRANSPORTE DE PASSAGEIROS.

[...]

NÓS NÃO SOMOS RESPONSÁVEIS PELAS AÇÕES OU OMISSÕES DE UM(A) USUÁRIO(A) CONTRA VOCÊ OU SEU VEÍCULO, E VOCÊ É EXCLUSIVAMENTE RESPONSÁVEL POR QUAISQUER OBRIGAÇÕES OU RESPONSABILIDADES EM RELAÇÃO AOS(ÀS) USUÁRIOS(AS) OU TERCEIROS(AS) DECORRENTES DAS VIAGENS.

[...]

A relação estabelecida entre nós é exclusivamente de partes contratantes independentes. Estes Termos não constituem um contrato de trabalho, nem criam uma relação de trabalho, joint venture, parceria, ou de agenciamento entre nós, bem como não lhe concede autoridade de nos vincular ou de se apresentar como nosso(a) empregado(a), agente ou representante autorizado.¹⁹

Os "Termos de Uso de Motorista" da 99Pop disciplinam o "Contrato de Licenciamento de Uso de Software" firmado entre a 99 e o motorista de táxi ou o motorista particular, trazendo disposições expressas nesse mesmo sentido:

2.2.1. Por meio dos TERMOS DE USO a 99 licencia ao TAXISTA/MOTORISTA o direito de usar o APLICATIVO, possibilitando ao TAXISTA/MOTORISTA aceitar corridas e prestar serviços de transporte de passageiros aos usuários do APLICATIVO. Essa licença de uso é cobrada pela 99 pelo número de corridas aceitas. Não se estabelece entre o TAXISTA/MOTORISTA e a 99 qualquer vínculo de natureza societária, empregatícia e/ou econômica, sendo certo que o TAXISTA/MOTORISTA é livre para aceitar ou recusar corridas a partir do APLICATIVO, bem como para cessar a sua utilização a qualquer momento, ao seu livre e exclusivo critério.²⁰

Já a Cabify submete aos motoristas o "Termo de Uso e Condições Gerais para Condutores" que regula a prestação de serviços de agenciamento realizada pela Cabify (contratada) em favor do condutor (contratante), e estabelece que:

11.1. As partes declaram, para todos os efeitos, que são entidades independentes e autônomas, de forma que o presente instrumento não cria qualquer modalidade de vínculo entre ambas, inclusive, sem limitação, representação, associação, formação de grupo econômico, joint venture, vínculo empregatício ou similar, comprometendo-se o Condutor a isentar a Cabify de quaisquer responsabilidades relativas a eventuais pleitos de reconhecimento de vínculos ou a encargos trabalhistas do Condutor com a Cabify, obrigando-se, ainda, a defender e indenizar a Cabify em caso de qualquer ação que lhe seja interposta a tal título.²¹

¹⁹ UBER. Termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital. Última atualização: 25 jul. 2018.

²⁰ 99POP. Termos de uso motorista. Última atualização: 31 ago. 2018. Disponível em: <<https://99app.com/legal/termos/motorista/>>. Acesso em: 20 jan. 2019.

²¹ CABIFY. Termos e condições de uso. Disponível em: <<https://cabify.com/brazil/terms>>. Acesso em: 20 jan. 2019.

Com base nos termos fixados, verifica-se que as empresas pretendem se eximir de qualquer responsabilidade trabalhista, civil e tributária referentes ao serviço de transporte particular de pessoas operado por seu intermédio. Assim, são transferidos os custos e riscos do negócio aos motoristas, considerados como “trabalhadores autônomos” ou “donos de seu próprio negócio”, por supostamente estabelecerem relação direta e independente com seus passageiros.

Apesar de se apresentarem como meras empresas fornecedoras de serviços de tecnologia, incorrem em contradição ao não cobrarem dos motoristas taxa fixa pelo cadastramento e uso do *software* para anúncio de seus serviços. Na verdade, as empresas deduzem a "taxa de serviço" diretamente do preço pago pelos passageiros por cada corrida realizada e, após a cobrança, repassam aos motoristas o valor remanescente.²²

Fica claro que a continuidade, a subsistência e a permanência da atividade econômica das empresas depende necessariamente não só do efetivo desempenho dos motoristas, mas também dos frutos oriundos desse labor. Não se trata, portanto, de plataformas de mero agenciamento, licenciamento de uso de *software* ou fornecimento de serviço de tecnologia, mas de empresas que oferecem aos seus clientes (passageiros) o serviço de transporte desempenhado pelos motoristas, utilizando-se da tecnologia digital como base para o funcionamento de todo o sistema e para a organização e o gerenciamento do trabalho.

Robert Sprague ressalta a necessidade da inversão dos pontos de referência que devem servir de amparo para a análise das relações jurídicas laborais, de modo que se atribua maior relevância à perspectiva do objeto nuclear da empresa:

Alternativamente, o foco devia, por outro lado, converter-se em nível de dependência do empreendimento com relação aos serviços prestados pela força de trabalho. Se a atividade de um trabalhador é central para o negócio de uma determinada empresa –um motorista de *delivery* para uma empresa de *delivery*; um motorista para uma empresa de serviços de transporte; um trabalhador que realiza

²² Conforme cláusula 7.4 dos Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital da Uber do Brasil Tecnologia Ltda, com última atualização em 25/07/2018, "A Taxa de Serviço que Você deve à Uber pelo Serviço de Transporte prestado por Você, e quaisquer outros valores devidos à Uber (por ex.: reembolso por serviços optativos), deverão ser pagas à Uber mediante compensação e dedução pela própria Uber dos pagamentos realizados via cartão de crédito ou outro método de pagamento eletrônico, pelas Viagens realizadas por você ou seus (suas) motoristas (conforme aplicável)."; a cláusula 6.2.2 dos Termos de Uso do Motorista da 99 Tecnologia Ltda., com última atualização em 31/08/2018 estabelece que "Como remuneração pela licença, a 99 cobrará do TAXISTA/MOTORISTA um valor por cada corrida aceita, de acordo com a categoria do serviço [...]"; e a cláusula 6.1 do Termo de Uso e Condições Gerais para Condutores da Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda. dispõe que "A título de remuneração pelos serviços de agenciamento, o Condutor pagará a Cabify a comissão de 25% (vinte e cinco por cento) calculada sobre a totalidade dos valores efetivamente recebidos dos Passageiros pela utilização dos serviços do Condutor".

pequenas tarefas para empresas que existem para fornecer esse serviço para os clientes –, este trabalhador deveria ser considerado um ‘empregado’ para fins de proteção legal.²³

Ainda, as plataformas exercem significativa ingerência sobre elementos essenciais referentes às condições de pactuação e à forma de execução do serviço de transporte, procedimento que não se compatibiliza com a posição de mera intermediadora, que, no campo da formalidade, pretende sustentar. São as empresas que fixam o preço a ser cobrado pelas corridas, a forma de cálculo, a taxa a ser retida, as condições do veículo utilizado, os requisitos de cadastramento, as partes que serão conectadas, o trajeto a ser percorrido e, até mesmo, o comportamento que deve ser adotado pelo motorista durante a execução do serviço.

O valor das corridas, sua forma de cálculo, a taxa de serviço e o meio de pagamento são unilateralmente fixados pelas próprias empresas, sem nenhuma participação dos motoristas.²⁴ Ademais, nos termos e condições impostos, as empresas se reservam a prerrogativa de alterarem unilateralmente, independentemente da anuência dos motoristas, e a qualquer momento, todos esses parâmetros.

No que tange à faculdade de promover alterações unilaterais no cálculo do preço, nos ajustes de preço e na taxa de serviço, a Uber estabelece nas cláusulas 7.5, 7.6 e 7.7 dos "Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital", respectivamente:

7.5. Alterações no Cálculo do Preço. A UBER ENVIARÁ À VOCÊ UMA NOTIFICAÇÃO SOBRE QUALQUER ALTERAÇÃO EM QUALQUER DOS VALORES DO PREÇO BASE, DISTÂNCIA E/OU TEMPO, ASSIM COMO NO PREÇO FIXO E NO PREÇO MÍNIMO DA VIAGEM. A SUA UTILIZAÇÃO DOS SERVIÇOS DA UBER APÓS QUALQUER MUDANÇA NO CÁLCULO DO PREÇO SERÁ INTERPRETADA COMO CONCORDÂNCIA SUA EM RELAÇÃO À MENCIONADA ALTERAÇÃO.

²³ SPRAGE, Robert. Worker (Mis)Classification in the Sharing Economy: trying to fit square pegs in round holes. *ABA Journal of Labor & Employment Law*, [online], n. 53, 2015, p. 22, tradução nossa. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2606600>. Acesso em: 29 jan. 2019.

²⁴ Conforme cláusula 7 dos Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital da Uber do Brasil Tecnologia Ltda., com última atualização em 25/07/2018, o preço das corridas é calculado com base na soma de "Parcela Fixa dos Serviços de Transporte" ao "Preço Variável dos Serviços de Transporte" que consiste em preço base acrescido da distância e/ou quantidade de tempo, que pode variar por região e a depender da oferta e demanda local, além de poder ser ajustado a critério da Uber com base em fatores do mercado local.

Nos Termos de Uso do Motorista da 99 Tecnologia Ltda., com última atualização em 31/08/2018, a cláusula 2.3.2 prevê que o motorista pode optar por receber pagamentos em dinheiro, em seu própria máquina de cartão de crédito ou débito, ou em cartão por meio do próprio aplicativo, sendo a última modalidade a única cuja adesão é obrigatória.

Por fim, a cláusula 6.1.1 do Termo de Uso e Condições Gerais para Condutores da Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda. fixa que "O valor da corrida a ser pago pelo Passageiro será automaticamente calculado pela Plataforma com base na tarifa fixada e na distância da viagem. Esse valor calculado pela Plataforma será pago por meio do aplicativo, que disponibilizará meio de pagamento".

[...]

7.6. **Ajuste de Preço.** A UBER PODERÁ A SEU EXCLUSIVO CRITÉRIO A SER EXERCIDO DE FORMA RAZOÁVEL, AJUSTAR UM DETERMINADO PAGAMENTO DE USUÁRIO (INCLUINDO A PARCELA RELACIONADA AO PREÇO) POR MOTIVOS INCLUINDO ROTAS INEFICIENTES, FALHA EM ENCERRAR UMA VIAGEM OU ERRO TÉCNICO NOS SERVIÇOS DA UBER. EM SITUAÇÕES MAIS CRÍTICAS, TAIS COMO FRAUDES, COBRANÇAS PARA VIAGENS QUE NÃO OCORRERAM OU EM RESPOSTA A RECLAMAÇÕES DE USUÁRIOS, A UBER PODERÁ CANCELAR OU REEMBOLSAR INTEGRALMENTE UM PAGAMENTO DE USUÁRIO (INCLUINDO A PARCELA REFERENTE AO PREÇO).

[...]

7.7. **Taxa de Serviço.**

[...]

A UBER RESERVA O DIREITO DE AJUSTAR A FORMA COMO A TAXA DE SERVIÇO É CALCULADA E A PARCELA FIXA A QUALQUER TEMPO, A CRITÉRIO EXCLUSIVO DA UBER, COM BASE NAS CONDIÇÕES E FATORES DO MERCADO LOCAL. A UBER FORNECERÁ UM AVISO À VOCÊ NA OCORRÊNCIA DE TAL MUDANÇA. A UTILIZAÇÃO DOS SERVIÇOS DA UBER APÓS QUALQUER MUDANÇA NO CÁLCULO DA TAXA DE SERVIÇOS OU DA PARCELA FIXA SERÁ INTERPRETADA COMO CONCORDÂNCIA POR SUA PARTE EM RELAÇÃO A TAL MUDANÇA.²⁵

A 99Pop, na cláusula 6.2.3 dos "Termos de uso Motorista", fixa que "poderá alterar os valores cobrados do TAXISTA/MOTORISTA a título de remuneração pela licença de uso de software a qualquer tempo, mediante mudança da redação destes TERMOS DE USO", assumindo a responsabilidade de informar a referida alteração utilizando de "meios adequados, eficientes e proporcionais"²⁶.

No mesmo sentido, o "Termo de Uso e Condições Gerais para Condutores" da Cabify, na cláusula 1.4, estatui que "Os Termos de Uso poderão sofrer alterações periódicas, seja por questões legais ou estratégicas exclusivas da Cabify [...]"²⁷.

No que tange ao valor cobrado do passageiro pela corrida, é conferida aos motoristas apenas a prerrogativa de conceder descontos. No entanto, a taxa cobrada pelas plataformas incide sobre o montante integral do preço da corrida, e não sobre aquele reduzido em decorrência do desconto.²⁸

²⁵ UBER. Termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital. Última atualização: 25 jul. 2018..

²⁶ 99POP. Termos de uso motorista. Última atualização: 31 ago. 2018. Disponível em: <<https://99app.com/legal/termos/motorista/>>. Acesso em: 20 jan. 2019.

²⁷ CABIFY. Termos e condições de uso. Disponível em: <<https://cabify.com/brazil/terms/>>. Acesso em: 20 jan. 2019.

²⁸ A cláusula 7.2 dos Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital da Uber do Brasil Tecnologia Ltda, com última atualização em 25/07/2018, prevê que "Ao aceitar uma Viagem, Você declara sua concordância em cobrar do Usuário o valor recomendado por nós como seu agente. A parte do Pagamento do Usuário referente ao Preço operará como o valor padrão, porém, após o encerramento de uma viagem, Você tem o direito de cobrar um Preço mais baixo, e nós consideraremos todas estas solicitações de boa-fé (cada uma, um "Preço Negociado)".

Quanto à forma de pagamento pelo passageiro, à exceção da Uber, que impõe aos motoristas a aceitação cumulativa das modalidades cartão de crédito e dinheiro, a Cabify adota somente a modalidade cartão de crédito, e a 99Pop possibilita a escolha, pelo motorista, das modalidades de sua preferência: dinheiro, cartão de débito, ou cartão de crédito, sendo esta última obrigatória.²⁹

Na Uber o preço das corridas ainda varia de acordo com a categoria em que o motorista é cadastrado: uberX, uberSELECT ou UberBLACK, condição que também reflete o valor da "taxa de serviço" a ser deduzida pela empresa.

Quanto aos critérios e às condições para o ingresso do motorista no quadro de "colaboradores", ou seja, para seu cadastramento e sua ativação, também são impostos pelas empresas alguns requisitos, havendo variação entre as etapas e critérios a serem preenchidos em cada uma delas.³⁰ Ao passo que algumas se mostram cada vez menos exigentes, facilitando e estimulando o acesso de novos motoristas, como é caso da Uber e da 99Pop, outras, como a Cabify exigem maior quantidade de requisitos. De modo geral, contudo, as exigências são básicas, como a apresentação de carteira de motorista com registro do exercício de atividade remunerada (EAR), certificado de registro e licenciamento de veículo (CRLV), atestado de antecedentes criminais, comprovante da contratação de seguro – não exigido pela Uber – e a comprovação da adequação do veículo³¹. Por fim, podem ser exigidos também entrevista

²⁹ Nesse sentido, é o teor da cláusula 7 dos Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital da Uber do Brasil Tecnologia Ltda, com última atualização em 25/07/2018; das cláusulas 2.3.2, 3.12, 4.4 e 9.1.1 dos Termos de Uso do Motorista da 99 Tecnologia Ltda., com última atualização em 31/08/2018; e da cláusula 6.1.1 do Termo de Uso e Condições Gerais para Condutores da Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda..

³⁰ Conforme cláusulas 6ª dos Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital da Uber do Brasil Tecnologia Ltda, com última atualização em 25/07/2018; cláusula 12.1 dos Termos de Uso do Motorista da 99 Tecnologia Ltda., com última atualização em 31/08/2018; e cláusula 3.1 do Termo de Uso e Condições Gerais para Condutores da Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda.

³¹ Na 99, o veículo cadastrado deve ter quatro portas e, na cidade de Belo Horizonte, deve ter ano de fabricação a partir de 2008 para todos os modelos de carro. (<https://99app.com/motorista/99-pop/>).

Na Uber, como já mencionado, existem três modalidades de serviços, com distintas exigências no que diz respeito ao veículo utilizado. Na modalidade UberX, é admitido qualquer veículo com ano de fabricação a partir de 2008, com 4 portas, 5 lugares e ar condicionado, não sendo aceitos carros com placa vermelha, pick-ups, vans, caminhonetes, veículos adesivados, plotados, sinistrados e com alteração no sistema de suspensão ou freios (<https://www.uber.com/pt-BR/drive/requirements/>).

Na UberSELECT, o veículo deve ter ano de fabricação a partir de 2012, com 4 portas e 5 lugares e ar condicionado, sendo disponibilizada lista de marcas e modelos aceitos no link <https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/uberselect/>. (<https://www.uber.com/pt-BR/drive/requirements/>)

Já na UberBLACK, são admitidos apenas veículos SEDAN e SUV, com bancos de couro e da cor preta, além do ar condicionado, das 4 portas e dos 5 lugares. O ano do carro varia de acordo com o modelo e marca, por exemplo: um Audi A3, atualmente, deve ser a partir do ano de 2015, enquanto um Audi A4 deve ser a partir do ano de 2012 (<https://www.uber.com/pt-BR/drive/requirements/>).

Na cabify, os veículos cadastrados devem apresentar ar condicionado, rádio, perfeitas condições mecânicas e estéticas e cores neutras, não sendo aceitas as cores fúcsia, verde limão e laranja. A depender da marca e

pessoal, vistoria do veículo, exame psicotécnico e toxicológico, como ocorre no caso da Cabify.

No Inquérito Civil n. 1417.2016.01.000/6 instaurado pelo 45º Ofício Geral da Procuradoria do Trabalho da 1ª Região em face da Uber do Brasil Tecnologia Ltda. para averiguar possível ilícito trabalhista, foi ouvida como testemunha o Sr. A.³², que exercia o cargo de confiança na empresa, e afirmou:

[...] que no início, o motorista deveria comparecer ao centro de ativação - PSC em algum momento para fazer um teste, após ter apresentado a documentação (CNH, observação na CNH de que exerce atividade remunerada, certidão de antecedentes criminais estadual e federal, documento do carro, sendo irrelevante se o veículo é próprio ou de terceiros); que, no início, eram realizados dois testes, sendo um com uma psicóloga terceirizada consistente com uma entrevista (a finalidade seria verificar perfis e algum padrão que fosse um risco para o perfil de motorista buscado pela empresa, ou seja, evitar, por exemplo, motorista que pudessem praticar algum tipo de assédio com o passageiro), outro teste psicológico chamado MIDOT e um teste sobre a plataforma - o candidato via um vídeo e depois respondia perguntas; que, inicialmente, esse caráter admissional tradicional estava bem presente, o que foi se alterando com o tempo; que a finalidade seria 'diminuir a fricção', ou seja, diminuir as etapas para ativação do motorista de forma que o motorista passe mais rapidamente pelo 'funil' admissional; que o objetivo da empresa é ter eficiência evitando-se a catástrofe, ou seja, ter o maior número possível de motoristas desde que esses não causem qualquer mal à imagem da empresa; que, após, o motorista poderia aguardar a conclusão do processo em casa, sendo que a empresa Uber faria a partir daí um 'background check', que seria uma análise dos antecedentes criminais da pessoa que eventualmente não estivesse na certidão; que essa análise era feita por uma empresa terceirizada (IAUDIT); que se fosse localizado algum antecedente, o motorista não era admitido, sem qualquer explicação ao motorista; [...] **que o teste psicológico e a entrevista com a psicóloga foram retirados; que retiraram a certidão federal porque a IAUDIT já faria essa busca; que o teste sobre a plataforma deixou de ser obrigatório tornando-se apenas uma recomendação para que o motorista aprenda sobre a plataforma; que assim, o processo passou a poder ser feito inteiramente online;** [...]. (grifo nosso)

A testemunha Sr. B., também ouvida no inquérito, prestou esclarecimentos sobre os requisitos para cadastramento e ativação na plataforma:

[...] que o primeiro passo do processo de ativação consistia em o motorista se inscrever junto à UBER no site, e depois, encaminhar os documentos: inicialmente, eram CNH com observação de que exerce atividade remunerada, atestado de antecedentes criminais de Secretaria Estadual de Segurança e da Polícia Federal, certificado de registro e licenciamento de veículo, seguro de acidentes pessoais de passageiros de R\$ 50.000,00 por passageiro, seguro de veículo, 3 fotos do veículo - foto da placa, exterior do veículo; **que logo que entrou, foi abolido o requisito da foto, porque era facilmente burlada; que a partir de sugestão surgida em**

modelo do carro, são aceitos com no máximo 5 anos da data de fabricação, ou com no máximo 8 anos da data de fabricação (<https://drive.google.com/file/d/1afbai6MTWyDmyyz-3fKGDfFtpQcG3sZ3/view>).

³² A fim de preservar a identidade das testemunhas, seus nomes serão substituídos por letras aleatórias e não será feita menção específica aos cargos por elas ocupados.

reunião dos gerentes de operações das cidades e com decisão tomadas pelos gerentes gerais das cidades, esses documentos foram sendo reduzidos ao longo do tempo; que, no estágio atual, exige-se: CNH, atestado de antecedentes estadual, CRLV; que o seguro de acidentes pessoais foi excluído das exigências em função da Uber ter contratado um seguro de acidentes pessoais de passageiros extensivo a todos os motoristas da UBER junto à ACE Seguradora; que o seguro é pago pela UBER; que após a apresentação dos documentos, o motorista ia para uma palestra com o gerente de operações, que explicava como a UBER funcionava, dava estimativas de ganhos para os motoristas e sugeriam padrões de qualidade no atendimento; que após essa palestra, o gerente de operações checava os documentos das pessoas e ativava os que estavam com a documentação ok; que em torno de julho de 2015 foi incluída uma etapa entre a palestra e a ativação, que foi a checagem por uma empresa terceira dos antecedentes criminais; que em torno de setembro de 2015, a palestra foi abolida e substituída por um processo ainda presencial no qual o motorista fazia uma entrevista com psicólogo, um teste psicológico e um teste de qualidade sobre a UBER, após assistir uma série de vídeos [...];que em fevereiro de 2016, deliberou-se pela eliminação do teste psicológico e de qualidade; [...] que o fluxo ficou apenas em inscrição – apresentação de documentos – checagem de documentos e antecedentes – ativação[...].(grifo nosso)

Fica claro, portanto, que as empresas realizam processo de seleção dos motoristas que prestarão serviços por seu intermédio, impondo o cadastro individual e pessoal de cada um deles.

Além disso, o cadastro nas plataformas é intransferível, sendo vedado ao motorista compartilhar sua conta com terceiros.

A cláusula 6ª dos Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital da Uber do Brasil Tecnologia Ltda., com última atualização em 25/07/2018, proíbe o compartilhamento da credencial de acesso do motorista (exceto quanto aos motoristas aprovados, caso haja veículos adicionais conectados à conta), ou que outros a utilizem para usufruir dos serviços de intermediação.

No mesmo sentido, as cláusulas 6.3.1, 12.6 e 12.7 dos Termos de Uso do Motorista da 99 Tecnologia Ltda., com última atualização em 31/08/2018, fixam que a licença de uso do aplicativo é pessoal e intransferível; e a cláusula 10.1 do Termo de Uso e Condições Gerais para Condutores da Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda. estabelece que será criado em favor do condutor perfil de acesso intransferível e exclusivo à plataforma.

O processo de seleção e o caráter pessoal e intransferível do cadastro dos motoristas evidenciam a relação de pessoalidade existente entre estes e as empresas bem como e o caráter *intuitu personae* da pactuação.

Inexiste pessoalidade, no entanto, na relação entre os motoristas e os passageiros: ao contratar o serviço de transporte, o cliente não pactua individual e diretamente com determinado motorista cadastrado na plataforma. As características do motorista que prestará o serviço e do cliente solicitante tornam-se irrelevantes para essas partes, pois, na realidade,

cada uma delas estabelece relação direta de contratação com a plataforma, que representa o centro de toda a operação.

No que diz respeito à relação entre os motoristas e os passageiros, a mesma testemunha, Sr. B., reforça a posição de centralidade assumida pela empresa na interposição entre as partes:

[...] que não é permitido ao motorista ter qualquer contato com o cliente, como número de telefone; que não lhe era permitido ficar com o contato de cliente para que pudesse fazer corridas particulares; que isso era motivo de suspensão e até mesmo fim da parceria; [...] que a Uber retém todos os dados do cliente, não repassando nenhum dado para o motorista, sendo que este é impedido de dar qualquer contato ao cliente; que também fica claro que a Uber controla o preço, apesar de externamente dizer que apresenta o motorista ao cliente; que ao contrário de outras plataformas como OLX e Airbnb, o preço é fixado e alterado unilateralmente pelo Uber [...].

O trabalhador, destituído dos direitos de fixar o preço de seu próprio trabalho e de estabelecer relação negocial direta com seus clientes, carece do principal elemento que o poderia caracterizar como autônomo: a perspectiva de crescimento individual e de desenvolvimento e investimento em seu próprio negócio, ou seja, a conquista de seus próprios clientes, a expansão da clientela e a fixação do preço de acordo com a qualidade e especialidade de seus serviços. Na realidade, a única forma de majoração dos ganhos advindos do trabalho nas plataformas é o aumento do número de corridas realizadas e, conseqüentemente, do número de horas de trabalho. Adrián Todolí Signes destaca esse relevante ponto:

Outro argumento esgrimido, por grande parte da doutrina, para entender que se está diante de um trabalhador subordinado, é a inexistência de oportunidades empresariais. Os trabalhadores que prestam serviços através de uma plataforma virtual somente estão aportando puro trabalho ou mão de obra sem que exista possibilidade de desenvolvimento empresarial. Por efeito, se entende que um trabalhador autônomo deve aportar experiência, formação e habilidades que a própria empresa não possui e que, por isso, deve recorrer a um terceiro independente para fornecê-los. Pelo contrário, estas novas empresas confiam toda sua mão de obra a terceiros, pessoas que não aportam um especial valor adicional à empresa além de seu trabalho.

O próprio know-how, se é em algum caso necessário, é garantido pela própria empresa e transmitido em forma de “recomendações” ou instruções necessárias. Na realidade, se observa que a única vantagem comparativa com os trabalhadores tradicionais é a menor proteção social e, derivado disso, os menores custos a que a empresa pode oferecer o serviço: no parece que este seja o objetivo principal da existência da figura do autônomo. Pelo contrário, para que um autônomo seja considerado empresário deve prestar serviços em uma atividade em que possa existir um desenvolvimento profissional, obtendo seus próprios clientes, através de uma boa prestação do serviço, que o permita desenvolver-se como empresa. Não seria muito coerente qualificar como empresário independente aquele que somente oferece seu trabalho e não tem possibilidades – nem sequer potenciais – de obter os

benefícios inerentes a um empreendedor.³³

As plataformas também exercem incisivo controle sobre a forma de execução do serviço de transporte. O controle sobre a qualidade do serviço e sobre o comportamento dos motoristas se implementa por meio do sistema de avaliações disponibilizado aos passageiros ao final de cada corrida, em que estes podem atribuir anonimamente, ao motorista e à experiência da viagem, classificação de 1 a 5 estrelas, além de terem a possibilidade de preencher campo de texto com maiores detalhes.³⁴ Todas essas informações decorrentes das avaliações são computadas e analisadas por algoritmo para a fixação da nota média do motorista. Acaso este permaneça em patamar de avaliação abaixo do esperado, poderá ser excluído da plataforma ou suspenso temporariamente.

A Cabify, nos seus "Termos de Uso e Condições Gerais para Condutores", prevê, expressamente, a adoção de instrumento de avaliação do desempenho dos motoristas pelos passageiros e a possibilidade de exclusão do condutor visando à melhora constante da qualidade do serviço de transporte:

Cláusula Quinta - Das avaliações pelos Passageiros

5.1 O Condutor poderá ser avaliado pelos Passageiros após a prestação dos Serviços de Motorista relativamente à qualidade dos serviços prestados, após cada uma das corridas realizadas.

5.1.1. Referida avaliação será facultada aos Passageiros após o término da corrida solicitada e será realizada de acordo com os critérios subjetivos dos mesmos, classificando a qualidade do serviço prestado em escala de 1 (um) a 5 (cinco), sendo 1 (um) a pior qualidade e 5 (cinco) a melhor qualidade, podendo, ainda, segmentar por parâmetros pré estabelecidos pela Cabify relativamente a quesitos de conduta, técnica, cordialidade entre outros, além de um campo para livre preenchimento.

5.1.2. A Cabify, a seu exclusivo critério, visando a melhora constante da qualidade dos serviços agenciados, poderá, com base nas avaliações dos Passageiros, excluir o Condutor de sua base de cadastro, rescindindo o presente Termo.³⁵

A Uber, que também adota o sistema de avaliação por estrelas, fixa expressa e publicamente, série de políticas e regras que devem ser cumpridas pelo motorista para que permaneça habilitado na plataforma, listando, de forma exemplificativa, algumas ações que

³³ TODOLÍ SIGNES, Adrián. El impacto de la "uber economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. **IUS Labor**, Barcelona, v. 3, 21 dez. 2015, p. 12-13, tradução nossa. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705538>. Acesso em: 29 de jul. 2018.

³⁴ Conforme cláusula 5ª dos Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital da Uber do Brasil Tecnologia Ltda., com última atualização em 25/07/2018; cláusula 14 dos Termos de Uso do Motorista da 99 Tecnologia Ltda., com última atualização em 31/08/2018; e cláusula 3.1 do Termo de Uso e Condições Gerais para Condutores da Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda.

³⁵ CABIFY. Termos e condições de uso. Disponível em: <<https://cabify.com/brazil/terms>>. Acesso em: 20 jan. 2019.

não são permitidas por colocarem em risco a confiabilidade da plataforma, cuja prática pode levar à rescisão contratual e fazer com que o motorista "parceiro" perca acesso ao aplicativo e aos serviços da Uber:

Ficar online sem disponibilidade imediata

O Motorista Parceiro pode escolher o horário em que deseja se conectar à plataforma - mas ficar online no aplicativo sem estar disponível para iniciar a viagem e se locomover para buscar o usuário não é uma conduta aceitável.

Taxa de aceitação

Ficar online na plataforma e ter uma taxa de aceitação menor do que a taxa referência da(s) cidade(s) na(s) qual(is) atua o Motorista Parceiro - lembre-se, você pode ficar online quanto quiser - só se conecte quando quiser dirigir.

Taxa de cancelamento

Aceitar viagens e ter uma taxa de cancelamento maior do que a taxa referência da(s) cidade(s) nas quais atua o motorista Parceiro

[...]

Viagens combinadas

Realizar viagens, por meio do aplicativo, previamente combinadas com usuários.

[...]

Angariar usuários

Angariar usuários da Uber durante a viagem e oferecer serviços de transportes fora do aplicativo

[...]

Média da Avaliação

Manter uma média de avaliação por parte dos usuários da plataforma abaixo da média de avaliação da cidade

[...]

Taxa de cancelamento no aeroporto

Aceitar viagens e ter uma taxa de cancelamento na região de aeroportos maior do que a taxa referência do aeroporto, abrangendo cancelamentos realizados pelo motorista parceiro ou pelo usuário.³⁶

Ainda, a fim de auxiliar o motorista na manutenção de altos níveis de avaliações, são apresentadas algumas "dicas" ou "recomendações":

Dicas para se tornar um parceiro 5 estrelas: oferecer água e balas; vestir-se de forma profissional e adequada; receber o cliente de forma simpática e agradável; confirmar forma de pagamento e endereço; perguntar se tem trajeto de preferência; ar condicionado ligado; colocar músicas neutras; antes de finalizar a viagem, perguntar se o local está correto; ver se o passageiro não esqueceu nenhum objeto; ver se o carro está limpo.³⁷

E ainda:

Antes da viagem

Fique online somente quando estiver pronto para dirigir

³⁶ UBER. Regras. [Site eletrônico]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/regras/>>. Acesso em: 16 dez. 2018.

³⁷ UBER. Motorista cinco estrelas. [Site eletrônico]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/motorista-cinco-estrelas/>>. Acesso em: 16 dez. 2018.

Certifique-se de que seu carro está abastecido, limpo e com águas e balas
 Cheque o endereço do usuário no aplicativo e siga as indicações até o local
 Se perceber que vai demorar mais do que o indicado, ligue para o usuário avisando
 Procure receber o cliente do lado de fora do carro, com guarda-chuva se necessário
 Pergunte o nome do usuário para garantir que está buscando a pessoa correta
 Dê sempre ‘bom dia’, ‘boa tarde’ e ‘boa noite’
 Procure sempre abrir a porta para o usuário e ajudá-lo com compras, sacolas, etc.
 Se houve atraso de mais de 5 minutos, ligue para o usuário
 Se ainda sim ele atrasar, ligue novamente antes de cancelar a viagem

Durante a viagem

Inicie a viagem somente com o usuário no carro
 Pergunte se há um caminho de preferência e se pode seguir o GPS e/ou o navegador de sua preferência
 Pergunte se a temperatura está agradável
 Pergunte qual a estação de rádio de preferência
 Ofereça água, bala ou outras opções que quiser
 Procure deixar o volume do GPS de forma que não atrapalhe o usuário
 Se o usuário estiver ao telefone, abaixe o volume do rádio
 Não atenda o celular e não use ele para mandar/ler mensagens durante a viagem
 Procure ficar calmo e não demonstre irritação no trânsito
 Abra a porta ao final da viagem e ajude com compras, sacolas, etc.

Após a viagem

Certifique-se que o usuário não esqueceu nada no seu carro
 Faça a avaliação do usuário no aplicativo
 Não peça ao usuário avaliações positivas
 Utilize o aplicativo para solicitar algo, se necessário
 Jogue fora copos de água e papéis de bala utilizados
 Reponha águas e balas³⁸

Como se vê, a política de fixação de padrões de conduta e de ingerência sobre a execução dos serviços é incisiva e imposta aos motoristas de forma bastante clara. Utiliza-se, no entanto, de estratégias de linguagem para atribuir às regras fixadas caráter de meras recomendações ou dicas.

A testemunha Sr. C., que foi alto empregado da Uber no Rio de Janeiro, também foi ouvida no Inquérito Civil n. 1417.2016.01.000/6, revelando as regras institucionalizadas internamente no que tange ao uso da linguagem:

[...] que a equipe da Uber recebia treinamento sobre como se comunicar com o público interno e externo, mais especificamente para diminuir riscos de reconhecimento de vínculo empregatício com os motoristas; que assim eram treinados em como se relacionar com os motoristas; que, por exemplo, não poderiam dizer o que o motorista deveria fazer, ou que ‘fosse educado’, ‘se vestisse de tal maneira’; que eram treinados para apresentar as boas práticas dos motoristas que eram mais bem avaliados; que eram treinados a evitar falar que competiam com táxis, mas sim que facilitam um serviço, mas que na prática todos sabiam que afeta o mercado dos táxis [...].

³⁸ UBER. Motorista cinco estrelas. [Site eletrônico]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/motorista-cinco-estrelas/>>. Acesso em: 16 dez. 2018.

Apesar das estratégias de linguagem empregadas, por ser o padrão de conduta exigido pela empresa de conhecimento geral e amplamente divulgado entre os clientes, as recomendações direcionadas aos motoristas acabam assumindo caráter vinculante, de observância obrigatória, pois, caso não observadas, repercutem em avaliações negativas, que comprometem a manutenção do vínculo com a plataforma. Como dispõe Ádrian Todolí Signes, esse método de controle é altamente eficaz:

Em efeito, embora as empresas somente estabeleçam “recomendações” sobre como prestar serviços, aqueles profissionais que não as seguem, podem facilmente se verem desativados por algumas más avaliações dos clientes que esperam que ditas recomendações – que são de conhecimento público – se cumpram. Desse modo, se pondera que o nível de monitorização do trabalho desses novos tipos de trabalhadores é muito maior que dos trabalhadores tradicionais dado que, a partir da perspectiva dos clientes, o trabalho é observado em todo momento e sem custo algum para a empresa.³⁹

Nesse modelo, a atividade de fiscalização do trabalho e de avaliação do desempenho é terceirizada e delegada aos próprios passageiros, o que além de reduzir custos operacionais, corrobora a aparente neutralidade da intermediação que as plataformas pretendem simular.

Além disso, os motoristas são constantemente rastreados por sistema de GPS e devem seguir as rotas mais eficientes, sugeridas pelos aplicativos ou indicadas pelos passageiros, podendo ser mal avaliados em caso de adoção de rota menos eficaz.

Teresa Coelho Moreira adverte para os perigos à privacidade do trabalhador decorrentes do controle através de aparelhos de geolocalização, mormente quando ligados a *smartphones* que são carregados pelos usuários por quase toda a parte:

O controlo através de aparelhos de geolocalização é muitas vezes simplificado visando apenas a localização da pessoa, não sendo considerado por muitos como uma invasão da privacidade. Porém, através da possibilidade de se saber a posição exata de uma pessoa em tempo real à distância de simples *click* e de forma cada vez mais econômica, permite que se crie um perfil da vida profissional e extraprofissional dos trabalhadores podendo estes deixar de sentir livres para realizarem determinadas atividades que normalmente fariam.

Esta capacidade de controlo é ainda maior quando se está perante dispositivos móveis inteligente, presentes em smartphones e tablets, que estão inerentemente ligados aos seus proprietários, fornecendo uma visão muito íntima da sua vida privada, sendo que um dos grandes riscos é o de estes não se aperceberem de que transmitem dados de localização ao mesmo tempo que ignoram quem os recebe e onde.⁴⁰

³⁹ TODOLÍ SIGNES, *op. cit.*, 2015, p. 10, tradução nossa.

⁴⁰ MOREIRA, Teresa Coelho. O controlo dos trabalhadores através de sistemas de geolocalização. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 68.

Ainda, uma vez ativados no aplicativo, os motoristas devem observar taxas mínimas de aceitação e taxas máximas de cancelamento de corridas, sob pena de descredenciamento do aplicativo. A primeira diz respeito ao percentual de solicitações de viagens que o motorista recebe e aceita enquanto *online* na plataforma; a segunda corresponde ao percentual de viagens que o motorista cancela após já ter aceitado a solicitação.

Conforme cláusula 4ª dos Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital da Uber do Brasil Tecnologia Ltda., com última atualização em 25/07/2018, "uma solicitação de Viagem poderá ser cancelada, sujeito às políticas de cancelamento vigentes no momento". Ainda, no sítio eletrônico da empresa, recomenda-se a manutenção das taxas de 90% e de 10%, respectivamente, para a aceitação e cancelamento de corridas.⁴¹

A avaliação de desempenho do motorista da 99Pop, como disposto na cláusula 14.5 dos "Termos de Uso Motorista", leva em consideração tanto as notas conferidas pelos passageiros quanto as taxas de aceitação e cancelamento de corridas apresentadas:

14.5. Periodicamente, o TAXISTA/MOTORISTA será informado sobre alterações em sua avaliação, que consistirá em uma nota de 1(um) a 5 (cinco), calculada pela média ponderada entre os seguintes critérios:

Média das notas atribuídas ao atendimento do TAXISTA/MOTORISTA;

Média das notas atribuídas às condições do veículo;

Taxa de aceitação de corridas pelo TAXISTA/MOTORISTA, normalizada para nota entre 1 (um) e 5 (cinco);

Taxa de cancelamento de corridas pelo TAXISTA/MOTORISTA, normalizada para nota entre 1 (um) e 5 (cinco).

14.5.1. A média das notas atribuídas ao atendimento do TAXISTA/MOTORISTA terá peso maior que as demais, variando conforme sua região de atuação.⁴²

Ainda, conforme "Termos de Uso Motorista", a 99 poderá suspender o contrato de licença de uso de *software* por até 30 dias sempre que, além de outras hipóteses, "ocorrerem, dentro de um mesmo período de 7 (sete) dias, 3 (três) cancelamentos pelo motorista de corridas já aceitas pelo aplicativo" (cláusula 16.2.2). Também se reserva o direito de suspender a licença por tempo indeterminado caso o motorista apresente avaliações semanais reiteradamente ruins, até eventual reconsideração pela empresa, a seu critério, conforme

⁴¹ UBER. Como funciona a taxa de aceitação e cancelamento. [Sítio eletrônico].Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-taxa-aceitacao-cancelamento/>>. Acesso em: 16 dez. 2018.

⁴² 99POP. Termos de uso motorista. Última atualização: 31 ago. 2018. Disponível em: <<https://99app.com/legal/termos/motorista/>>. Acesso em: 20 jan. 2019.

cláusula 16.3.4. Além disso, em caso de reincidência de suspensões, fica autorizada a rescisão do contrato (cláusula 17.2).

A restrição do direito de recusar e cancelar corridas inegavelmente se contrapõe às anunciadas e prometidas liberdade, flexibilidade e independência na execução dos serviços.

No caso da Uber, é importante destacar que, ao receber a solicitação de corrida pelo aplicativo, ao motorista é informado apenas o primeiro nome do passageiro e a distância em que este se encontra no momento: nada é informado a respeito do endereço de destino, dado essencial ocultado e monopolizado pela empresa, a fim de evitar alto número de recusas de corridas com base na preferência por certos trajetos.⁴³ O motorista toma ciência do local de destino somente no momento em que o passageiro já se encontra no interior do veículo, quando é iniciada a corrida.

É relevante considerar ainda o caráter alimentar e subsistencial do trabalho desempenhado com dependência econômica, que afasta a possibilidade de concretizar, no plano fático, real liberdade quanto ao próprio ato de trabalhar e disponibilizar a força de trabalho em troca de contraprestação pecuniária. No caso das plataformas de transporte, pelo fato de os rendimentos apresentarem relação diretamente proporcional com o número de corridas efetivamente realizadas e, por conseguinte, com o número de horas dedicadas ao trabalho, o que se visualiza são motoristas que laboram diariamente de forma exaustiva, desprovidos da faculdade de fixar o valor de suas próprias corridas e de conquistar sua clientela.

Ainda, por meio do domínio do sistema algorítmico da plataforma, são estabelecidos, unilateralmente e conforme a conveniência do provedor, vários incentivos e alterações contratuais voltadas à manipulação das "escolhas" dos motoristas quanto aos períodos do dia em que se dedicarão ao trabalho e por quanto tempo.

Rodrigo de Lacerda Carelli, com amparo na teoria de Supiot, que sustenta a existência de liberdade programada em uma relação de aliança neofeudal, chama atenção para a limitação da liberdade por meio de reprogramações do algoritmo voltadas à garantia dos resultados finais esperados:

⁴³ Conforme cláusula 2ª dos Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital da Uber do Brasil Tecnologia Ltda., com última atualização em 25/07/2018: "Se você decidir aceitar uma solicitação (ou se nós ou uma de nossas afiliadas aceitar uma solicitação em seu nome), o local de partida do Usuário em questão será disponibilizado. O(A) Usuário(a) também receberá informações para sua identificação, incluindo seu primeiro nome, fotografia, localização, informação do veículo, o nome da sua empresa (se houver), assim como qualquer outra informação que você tenha fornecido voluntariamente através do Aplicativo de Motorista".

De fato, em momentos em que normalmente os trabalhadores iriam preferir ficar em casa, como dias festivos, a Uber concede incentivos financeiros - chamadas premiações - aos seus 'parceiros' para que se mantenham ativos. A tática de garantia de preço mínimo por hora também é utilizada para manter os trabalhadores ativos. Da mesma forma, conforme a necessidade, a Uber concede incentivos para que os trabalhadores peguem clientes de determinados lugares, deslocando os motoristas para aqueles locais. Além disso, há o já referido preço dinâmico, pela visualização no mapa na cor vermelha dos locais em que há menor número de motoristas e maior demanda de passageiros. Essa é a faceta do controle pelas cenouras ('carrots').⁴⁴

Visando à manutenção do equilíbrio entre a demanda por corridas e o número de motoristas ativos e disponíveis em determinados horários, períodos, datas e localizações geográficas, as plataformas implementam diversos incentivos direcionados aos motoristas, como tarifas dinâmicas, custo adicional por alta procura, preços variáveis⁴⁵, além de prêmios e acréscimos.

Quanto à utilização do mecanismo da tarifa dinâmica pela Uber para estimular o deslocamento de motoristas para áreas em que a demanda por corridas supera a oferta, a testemunha A., que exercia função de confiança na Uber, foi ouvida no já mencionado inquérito civil, esclarecendo o funcionamento desse sistema de distribuição dos motoristas no mapa baseado no estudo do mercado:

[...] que fazia análise de várias métricas para saber quão saudável estava a plataforma - que se tem muita demanda em determinado local (ex.: às 4h da madrugada em São Conrado em razão de uma festa ou às 18h na barra, que um padrão) um algoritmo irá modificar os preços naquele local; que o motorista, ao abrir o aplicativo, aparecerá uma região no mapa em vermelho indicando quanto maior está a tarifa naquele local (x vezes mais do que a tarifa padrão) assim como aparecerá para o consumidor; que, dessa forma, incentiva-se o motorista a se deslocar para o local assim como desincentiva-se o consumidor a utilizar o aplicativo; que isso é a chamada tarifa dinâmica; que pode acontecer, exatamente porque a tarifa é dinâmica, dos motoristas se deslocarem para o local e a tarifa já não estar mais no patamar anteriormente indicado exatamente porque vários motoristas se deslocaram para o local, ou seja, ainda que não tenham qualquer má intenção, a tarifa inicialmente indicada de x% maior que a padrão para incentivar o motorista a se deslocar para o local, ao chegar lá, poderá não ser a aplicada e geralmente não será, que pode já ser a padrão como pode ser y% maior que a padrão, sendo y menor que x; que é possível desligar esse sistema em casos excepcionais; que, inclusive, essa era uma das funções do depoente; que por exemplo, esse sistema foi desligado

⁴⁴ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 143.

⁴⁵ A Uber adota o sistema de "preço dinâmico"; a 99 e a Cabify aplicam respectivamente os sistemas de "custo adicional por alta procura" (CABIFY, 2019) e de "preço variável" (99APP, 2019). Nesses sistemas, em caso de excesso de demanda e escassez de oferta em determinadas regiões, tais áreas do mapa ficam sombreadas na interface do aplicativo, indicando que sobre o preço das corridas nelas iniciadas está sendo aplicado multiplicador.

no dia da manifestação dos taxistas para evitar que o preço do Uber ficasse mais caro; que também pode ser desligado em regiões em que acha algum risco, como tiroteio; [...].

As plataformas também conferem aos motoristas prêmios, bônus e incentivos que ficam condicionados à realização de certo número de corridas ou à permanência *online* na plataforma, em determinados dias e horários, a fim de influenciar o comportamento dos motoristas.

A testemunha Sr. B., também ouvida no mesmo inquérito civil, deu exemplos de algumas estratégias utilizadas pela empresa para estimular o trabalho dos motoristas:

[...] que os incentivos para motoristas ativos se dividem em: a) para eventos específicos: que a UBER sabia que o ROCK in Rio traria um aumento de demanda e, assim, a UBER oferecia um determinado valor em dinheiro para que o motoristas completasse um número mínimo de viagens ou ficasse online durante um determinado bloco de horários; que eram estabelecidos requisitos mínimos que envolviam, entre outros: taxa de aceitação de pedidos mínima, em torno de 80 a 85%; taxa mínima de viagens completadas, avaliação mínima (4,7 estrelas de média), quantidade de viagens completadas em determinada região e não praticar qualquer fraude para preencher os requisitos; [...] que lembra que no dia da manifestação dos taxistas no dia 1º de abril de 2016; que o incentivo consistia em garantir mais 50% em todas as viagens dentro das condições de completar pelo menos 10 viagens entre 10h e 18h no dia 01 de abril, taxa de aceitação de 80% e qualquer tentativa de fraude invalidaria o incentivo; que esse incentivo foi aprovado pelo gerente geral da cidade; que outro exemplo foi durante as olimpíadas: a Uber garantia valores mínimos de receita por hora para determinados blocos de horários, que seriam de R\$ 20,00 a 30,00 por hora para os motoristas que ficassem online em determinados blocos de horas, com requisitos de taxa de aceitação de 85%, taxa de viagens completadas cujo valor seria algo em torno de 85% e número mínimo de viagens completadas por horas, que acha que era de 1,2 viagens por hora; que preenchidos esses requisitos, se o faturamento fosse menor que o valor mínimo garantido pela hora, a UBER pagava a diferença; que durante o Carnaval também houve incentivos; [...] que os incentivos eram encaminhados por e-mail, por SMS e alguns pelo aplicativo [...].

A 99 também divulga aos motoristas "Campanhas" cujas regras e condições são dispostas em regulamentos, sempre direcionadas a estimular a realização de determinado número de corridas em certos períodos ou espaços de tempo. Como exemplo de campanhas movimentadas pela 99 temos a "Multiplica" e a "Corra e Ganhe": na primeira, são aplicados multiplicadores especiais aos valores das corridas realizadas nos horários pré-fixados no regulamento; na segunda, é oferecido bônus fixo aos motoristas que atingem determinado número de corridas em certo espaço de tempo (Figura 1).

FIGURA 1 Campanhas do 99 – "Multiplica" e "Corra e ganhe"

Ganhe até R\$ 60,00 EXTRAS
QUARTA, 17/10
DAS 20h30 ÀS 23h59!

99 Corra e Ganhe!
10 CORRIDAS > R\$ 60,00
5 CORRIDAS > R\$ 30,00

99 Corra e Ganhe!
6 CORRIDAS > R\$ 40,00
5 CORRIDAS > R\$ 30,00
4 CORRIDAS > R\$ 20,00

99 Corra e Ganhe #1
Sexta-feira, 21 de setembro
20h00min às 23h59min
15 corridas > R\$ 100
12 corridas > R\$ 80
9 corridas > R\$ 50
6 corridas > R\$ 30

99 Corra e Ganhe #2
De Sábado, 22 de setembro (00h01min) à
Segunda, 24 de setembro (23h59min)
95 80 corridas > R\$ 400
80 70 corridas > R\$ 300
70 60 corridas > R\$ 200
60 50 corridas > R\$ 100

A melhor escolha para passageiros e motoristas!

A melhor escolha para passageiros e motoristas!

A melhor escolha para passageiros e motoristas!

Observações:
1) O pagamento será automático na carteira do app.
2) Campanhas válidas para corridas com pagamento voucher (pagamento no aplicativo), dinheiro ou máquina.
3) Veja mais detalhes e o regulamento sobre os incentivos na aba "CAMPANHA" no app.

Confira as condições na aba "CAMPANHAS" do seu aplicativo.

Confira as condições na aba "CAMPANHAS" do seu aplicativo.

Confira as condições na aba "CAMPANHAS" do seu aplicativo.

Com o intuito de estimular a dedicação e fidelidade dos motoristas, a Uber inaugurou, em 2018 o "Clube 6 Estrelas", que classifica os motoristas nas categorias "estrela prata", "estrela ouro", e "estrela diamante" de acordo com a avaliação apresentada e a quantidade total de viagens realizadas a cada mês.⁴⁶ Uma vez inseridos nos últimos dois grupos, os motoristas têm como vantagem o preço dinâmico garantido em todas as corridas realizadas.⁴⁷

Como se vê, no modelo de organização da força de trabalho por meio de plataformas eletrônicas o controle direto e rígido expresso na fixação de jornadas mínimas e de certa frequência de trabalho parece perder significância diante dos novos instrumentos de direção dos quais dispõem os operadores das plataformas.

O sistema se baseia no labor da multidão de trabalhadores que se revezam, se acumulam e que competem entre si, disponibilizando sua força de trabalho, que é convocada e solicitada na medida em que há requisições de corridas por clientes espalhados pelo território geográfico abarcado. Quanto mais trabalhadores cadastrados, maior o alcance e efetividade da

⁴⁶ No grupo "estrela prata", é necessária nota mínima de 4,84 e 300 viagens; no grupo "estrela ouro", devem ser alcançados nota mínima de 4,88 e 350 viagens; no terceiro grupo, da "estrela diamante", são exigidas nota mínima de 4,92 e a realização de pelo menos 400 viagens no último mês. (UBER. Clube 6 estrelas – Belo Horizonte. [Sítio eletrônico]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/belo-horizonte/clube-6-estrelas-belo-horizonte/>>. Acesso em: 20 jan. 2019.)

⁴⁷ As vantagens atribuídas de modo genérico, a qualquer motorista que seja parte do "Clube 6 Estrelas", consistem na inserção de estrela ao lado do nome do condutor na interface do aplicativo; no acesso ao "UberX VIP", programa que garante a conexão a passageiros que utilizam a plataforma com maior frequência e que assegura benefícios especiais; no "Suporte Prioritário"; no benefício do "presente do mês", promoções especiais que são disponibilizadas no aplicativo. Já as categorias "Estrela Ouro" e "Estrela Diamante" ainda oferecem os diferenciais do "preço dinâmico garantido", de 1.1x na primeira, e de 1.2x na segunda (*ibid.*).

plataforma na prestação de serviços aos clientes, pouco importando o tempo que cada motorista dedica à atividade diariamente.

Gustavo Gauthier, retomando conceitos formulados por Karl Marx, na obra "O Capital", assevera que:

Atualmente existe um exército industrial de reserva composto por trabalhadores tipicamente desempregados, mas também por trabalhadores "desempregados" que não se encontram, ou nunca se encontraram, enquadrados em uma relação de emprego clássico, mas que estão dispostos a trabalhar e assim o fazem, crescentemente, sob formas independentes. À diferença do exército de reserva de Marx, o atual exército de reserva possui níveis de qualificação superiores e se encontra equipado com computadores, telefones inteligentes e uma conexão à internet e graças aos quais trabalham. O paralelismo também é válido no que diz respeito ao fato de que o excedente de trabalho não utilizado total ou parcialmente na rede, que serve de reserva de trabalho potencialmente utilizável, atua como poderoso regulador do salário ou renda recebida por esses trabalhadores e sobre a forma de fixação o preço do trabalho nos leilões virtuais.⁴⁸

Por contarem com uma multidão de trabalhadores permanentemente conectada à plataforma, os sistemas de incentivos, bônus, prêmios e tarifas dinâmicas, em conjunto com as avaliações de desempenho e as taxas de aceitação e cancelamento de corridas são suficientes para garantir a disponibilidade de motoristas nos horários, dias e locais de maior demanda por corridas, sendo desnecessária a gestão por meio da fixação de jornadas mínimas de trabalho. Trata-se, pois, de nova e mais conveniente forma de organização empresarial.

Conforme assinalam Daniela Muradas Reis e Eugênio Delmaestro Corassa:

O que se vê é que a Tecnologia da Informação também exerce um papel indispensável no controle de dados e na sua utilização para ordenar o trabalho e coordenar as empresas. Nesse ponto, pode-se pensar que as formas que buscamos apresentar – Uber e Lyft – não são tão disruptivas como se pensa, são caudatárias do processo tecnológico, que já tem lugar na presença de instrumentos algorítmicos na Tecnologia da Informação e na automação crescente no mundo do trabalho. É desse modo, por meio da adoção de um sistema de controle inteligente que se concilia os algoritmos com a gestão humana, culminando com uma forma de subordinação peculiar.⁴⁹

⁴⁸ GAUTHIER, Gustavo. **Impacto de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo**. [s.l.]: [s.n.], 2016, p. 227-244, tradução nossa. Disponível em: <<https://adriantodoli.com/wp-content/uploads/2016/10/impacto-de-las-nuevas-tecnologias-en-el-mundo-del-trabajo.pdf>>. Acesso em: 29 jul. 2018.

⁴⁹ REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Damaestro. Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 162.

Como ressaltado pelos autores, no sistema de controle por algoritmos, programações inteligentes e automatizadas conduzem o comportamento dos motoristas por meio tanto de prêmios e incentivos para estimular determinados comportamentos quanto de punições para repreender condutas consideradas indesejadas, prescindindo da fiscalização e da emissão de ordens diretas, já que o controle é realizado de forma remota e difusa.

A testemunha B., ouvida no já mencionado inquérito civil, informou que, no interior da empresa, eram utilizados os termos "*carrots*" e "*sticks*" para fazer referência, respectivamente, aos incentivos e às penalidades aplicadas aos motoristas, a fim de encorajar certos comportamentos e repreender determinadas condutas, sinalizando eficazes instrumentos de controle sobre a atividade dos motoristas:

[...] que internamente se falava no sistema de '*carrots*' e '*sticks*'; que o sistema de pagamentos de incentivos era '*carrots*'; **sobre o controle de qualidade**; que nos documentos internos e e-mails usava-se a expressão '*stick*' para identificar medidas de controle de qualidade; que o processo de controle de qualidade consistia em garantir que somente motoristas acima de determinado nível mínimo de qualidade ficassem, baseado na avaliação média do motorista dada pelos clientes; que inicialmente ficava em 4,6, tendo aumentado para 4,7, em uma escala de zero a cinco; que de março a novembro de 2015 esse controle era basicamente manual, sendo que o gerente de operação deveria rodar uma consulta na base de dados para verificar quais motoristas estavam com média baixa e bloqueava o acesso à plataforma desses motoristas, enviando comunicado ao motorista dizendo que estaria bloqueado por esse motivo; que após isso o motorista comparecia a um centro de atendimento da Uber e recebia alerta de que não haveria um segundo ou terceiro bloqueio; que se a média se mantivesse baixa após uma série de viagens, seu acesso estaria definitivamente cortado; que como o motorista não tinha acesso aos '*feedbacks*' dos clientes, geralmente o motorista perguntava a razão das notas baixas e os gerentes falavam para o motorista tentar mudar a atitude; **que em novembro de 2015 foi desenvolvido um sistema automatizado de controle de qualidade, no qual o gerente de operações poderia colocar alguns parâmetros que iriam gerar ações automáticas; que então passaram a controlar não somente a nota, mas também a taxa de aceitação e a taxa de viagens completadas; que com o novo sistema a rejeição do motorista poderia ser automática; que havia a suspensão quando ele ficava abaixo dos mínimos colocados pela Uber; que com menos de 80% de aceitação o motorista era suspenso; que a taxa de viagens completadas girava em torno disso também para ele ser suspenso; que a exclusão do sistema se dava após duas suspensões, podendo variar; que em alguns casos mais graves a eliminação poderia ser imediata, como em acusação de assédio sexual [...]; que na época desse sistema, após rejeição pelo motorista de três pedidos de viagem, havia a suspensão automática por dez minutos; que o princípio seria que se ele estivesse online ele teria que atender [...].**

Conforme depoimento prestado pela testemunha A., a Uber adota técnicas voltadas a influenciar o comportamento dos motoristas inclusive no momento da ativação na plataforma:

[...] que a empresa também promove a ativação por meio de promoções/incentivos; que esse incentivo consiste na hipótese de indicação de um motorista que vier a ser ativado, tanto o motorista Uber que indicou quanto o ativado ganhavam um '*bônus*'

em dinheiro; que essa promoção era recorrente; que próximo ao carnaval, por exemplo, o motorista ativado que completasse 50 viagens em 3 meses ganharia R\$ 1.000,00 (mil reais); que a finalidade era incentivar a conclusão do processo de ativação e de vinculação ao sistema; que as promoções de ativação eram variações da acima citada, com número de viagens e premiações em dinheiro; que esses são exemplos de campanhas de 'carrot'; que outras formas eram chamadas *stick*, que é uma forma de ameaça em que não se dá qualquer bônus mas avisa, por e-mail, que se o candidato não completar a ativação rapidamente, perderá as etapas do processo já realizadas; ou seja, envia-se um *email*, por exemplo, com a ideia: complete sua ativação até sexta-feira, ou não será mais ativado na plataforma; [...].

No atual sistema, a autonomia conferida aos trabalhadores consiste em uma "autonomia na subordinação"⁵⁰, uma vez que o controle passa a ser exercido por algoritmos programáveis e direção por objetivos, ou seja, emissão de sinais a que os trabalhadores devem reagir para alcançarem os resultados fixados: "O controle por programação ou comandos (ou por algoritmo) é a faceta moderna da organização do trabalho. Passa-se da ficção do trabalhador-mercadoria para a ficção do trabalhador-livre, em aliança neofeudal com a empresa."⁵¹

Ainda, de acordo com Rodrigo Carelli, para que o controle seja realizado da forma mais eficiente, é necessário provocar um estado de permanente e constante insegurança, visando "dominar não o corpo dos trabalhadores, mas seus espíritos, cedendo a obediência mecânica em prol da busca pelos trabalhadores do atingimento dos objetivos traçados pela empresa, a partir da esfera da autonomia concedida"⁵²

Segundo José Eduardo de Resende Chaves Júnior, "do trabalho 'disciplinar', da fábrica (Foucault), deslizamos para o trabalho da 'sociedade do controle' (Deleuze)." ⁵³

Nesse contexto, o trabalho deixa de ser movido e cronometrado pelas engrenagens da máquina e pelo ritmo da esteira de produção para ser conduzido pela programação algorítmica, em processo de internalização do controle por objetivos:

⁵⁰ SUPIOT *apud* CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende (Coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. São Paulo: LTr, 2017.

⁵¹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 142.

⁵² *Ibid.*, p. 141.

⁵³ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O direito do trabalho pós-material: o trabalho da "multidão" produtora. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 1.

Enquanto o taylorismo/fordismo centrava-se na subordinação do trabalhador a uma racionalidade que lhe restava exterior, agora o foco está na sua programação, pela apresentação de metas, regras e medidas dos resultados do trabalho por meio de indicadores estatísticos. É importante, no entanto, que o sujeito se aproprie desta avaliação para reagir positivamente à lacuna que ela revela entre sua performance e seus objetivos.⁵⁴

O contrato de trabalho deixa de ter por objeto certa quantidade de trabalho subordinado, medido pelo tempo à disposição, e passa a se concentrar na pessoa do trabalhador flexível, o sujeito objetivo "movido pelo cálculo, capaz de se adaptar em tempo real às variações do ambiente para atingir os objetivos que lhe são assinalados"⁵⁵.

A mencionada sociedade disciplinar de Foucault baseia-se no panóptico de Jeremy Bentham, uma estrutura arquitetural idealizada para prisões que, no seu centro, possuem uma torre vazada de largas janelas onde fica o vigia e, na periferia, situam-se as celas distribuídas na forma de um anel. A arquitetura é organizada em "unidades espaciais que permitem ver sem parar e reconhecer imediatamente"⁵⁶.

O dispositivo panóptico tem o efeito de "induzir no detento um estado consciente e permanente de visibilidade que assegura o funcionamento automático do poder"⁵⁷. É provocada a sensação de vigilância permanente para "dissociar o par ver-ser visto: no anel periférico, se é totalmente visto, sem nunca ver; na torre central, vê-se tudo, sem nunca ser visto"⁵⁸. Nessa lógica, deixa de ser necessário recorrer ao uso da força para influenciar o comportamento de outrem, pois aquele que se encontra submetido ao campo de constante visibilidade e tem consciência disso "retoma por sua conta as limitações do poder; fá-las funcionar espontaneamente sobre si mesmo; inscreve em si a relação de poder na qual ele desempenha simultaneamente os dois papéis; torna-se o princípio da própria sujeição"⁵⁹.

Ocorre que atualmente os mecanismos de disciplina das instituições abordadas por Foucault, como é o caso das prisões, das escolas, das igrejas e dos hospitais, tendem para a desinstitucionalização, o que foi inclusive reconhecido pelo autor.⁶⁰

Na sociedade da Revolução Digital, os mecanismos de controle transpõem as barreiras das instituições públicas e privadas, ficando dispersos e disseminados por toda a sociedade. Conforme destacado no Relatório Conclusivo do Grupo de Estudos "GE Uber" do Ministério

⁵⁴ CARELLI, *op. cit.*, 2017, p. 140.

⁵⁵ CARELLI, *op. cit.*, 2017, p. 139.

⁵⁶ FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir**: nascimento da prisão. Trad. por Raquel Ramallete. 42. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2018, p. 194.

⁵⁷ *Ibid.*, p. 195.

⁵⁸ *Ibid.*, p. 195.

⁵⁹ *Ibid.*, p. 196.

⁶⁰ *Ibid.*

Público do Trabalho, "os controladores agora são os milhões de clientes das empresas, que, pelas avaliações e comentários, realizam a verificação do cumprimento da programação por parte dos motoristas"⁶¹, ficando dispensada a figura do vigia do panóptico de Foucault.

Nesse cenário, o panóptico e a biopolítica de Foucault transmudam-se no atual "panóptico digital"⁶². Na sociedade do controle, o trabalho dos motoristas que prestam serviços por intermédio de plataformas digitais permanece submetido a controle, mas por vias distintas, mais sutis.

Por tudo o que foi exposto, fica claro que a atividade desempenhada pelas plataformas eletrônicas não se resume à mera conexão e interligação entre partes interessadas na negociação da prestação do serviço de transporte. Todos os elementos essenciais do processo de transporte são controlados e absorvidos pelas empresas, restando pouco ou nenhum espaço ao motorista para a gestão autônoma de um negócio próprio:

Após inspeção mais minuciosa, no entanto, rapidamente constata-se que muitas plataformas oferecem muito mais do que meros serviços de conexão: eles estão no negócio de intermediação de trabalho digital. Para fornecer produtos e serviços de alta qualidade aos clientes, as operadoras da *gig-economy* moldam ativamente toda a transação, por meio do controle rigoroso de sua força de trabalho: desde o estabelecimento de termos e condições e a verificação de qualificações relevantes, para garantir desempenho adequado e pagamento. Os aplicativos da Gig-Economy não apenas tornam mais rápido e fácil encontrar trabalhadores e tarefas; as classificações de usuários também fornecem controle de qualidade e feedback, e os sistemas de pagamento digital processam toda a transação sem dinheiro.

Esse é o 'paradoxo da plataforma': os operadores da *gig economy* se apresentam como intermediários, embora, na realidade, geralmente atuem como empregadores tradicionais. Em vez da conexão passiva, as plataformas contam com sistemas de classificação e controle algorítmico para garantir que cada aspecto da tarefa do trabalhador seja concluído em conformidade com a política da empresa e as instruções do cliente.⁶³

A tecnologia, na verdade, consiste em instrumento utilizado para orquestrar todo o empreendimento focado no transporte de passageiros, e não na atividade principal das empresas.

Nesse modelo, os ideais de liberdade e independência propagados pelas estratégias de *marketing* patrocinadas pelas empresas se perdem no campo do discurso, restando pouca ou

⁶¹ MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRETE). Relatório Conclusivo do Grupo de Estudos Uber. 2017, p. 26.

⁶² LEME, Ana Carolina Paes. **Da máquina à nuvem**: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. 2018. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito e Ciências do Estado da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018, p. 58.

⁶³ PRASSL, Jeremias. **Humans as a service**: the promise and perils of work in the gig economy. Oxford: OUP Oxford, 2018, p. 5, tradução nossa.

quase nenhuma autonomia aos motoristas, por não conduzirem um negócio verdadeiramente próprio.

O fato de o motorista ser o proprietário ou locatário do automóvel e do aparelho de celular utilizados para a atividade de transporte de passageiros, ter que providenciar os acessórios necessários ao serviço e assumir os custos oriundos da manutenção, depreciação e do seguro do veículo, não o torna necessariamente o real dono do negócio, ou legítimo trabalhador autônomo.

A atribuição destas responsabilidades ao condutor, por meio de termos contratuais pré-fixados e não sujeitos a negociação, consiste em mero mecanismo de tentativa de externalização e de transferência dos riscos, dos ônus e custos do negócio de transporte de passageiros, em nítida violação ao princípio da alteridade, sinalizando possível fraude à legislação trabalhista.

Na verdade, são as empresas as únicas titulares do "meio de produção"⁶⁴ que, nesse caso, não é o veículo automotor, e sim a tecnologia monopolizada pela plataforma virtual, que, mediante a análise, por algoritmo, dos dados coletados, organiza a atividade de transporte particular de passageiros:

Por último, existem certas questões que a doutrina entende que não são relevantes na hora de decidir que se está diante um contrato de trabalho ou de um trabalhador autônomo. Em primeiro lugar, os materiais aportados pelos trabalhadores possuem relativamente pouco valor para se entender que existe uma verdadeira alienidade. Da mesma forma, os riscos ou custos assumidos pelo trabalhador são de pouca importância para afirmar que o trabalhador está assumindo os riscos do negócio. O contrato de trabalho, quando foi definido, e falava de alienidade dos meios de produção, fazia referência às grandes fábricas onde o trabalhador nunca poderia chegar a ser proprietário. Não obstante, hoje em dia, um veículo ou um carro de limpeza pode ser adquirido por qualquer pessoa e isso não deveria ser determinante para sua exclusão do âmbito de proteção.

Desse modo, nas empresas descritas neste trabalho, os verdadeiros meios de produção são os tecnológicos. O investimento na tecnologia que cria a plataforma virtual é realmente a parte cara dos meios de produção, por isso, em comparação, os materiais contribuídos pelo trabalhador são insignificantes.⁶⁵

⁶⁴ Segundo Karl Marx, "a relação capitalista pressupõe a separação entre os trabalhadores e a propriedade das condições de realização do trabalho. Tão logo a produção capitalista esteja de pé, ela não apenas conserva essa separação, mas a reproduz em escala cada vez maior. O processo que cria a relação capitalista não pode ser senão o processo de separação entre o trabalhador e a propriedade das condições de realização de seu trabalho, processo que, por um lado, transforma em capital os meios sociais de subsistência e de produção e, por outro, converte os produtores diretos em trabalhadores assalariados. A assim chamada acumulação primitiva não é, por conseguinte, mais do que o processo histórico de separação entre produtor e meio de produção. Ela aparece como 'primitiva' porque constitui a pré-história do capital e do modo de produção que lhe corresponde". (MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Livro I: o processo de produção do capital. 2. ed. Trad. por Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo. 2017, p. 786).

⁶⁵ TODOLÍ SIGNES, Adrián. El impacto de la "uber economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. **IUS Labor**, Barcelona, v. 3, 21 dez. 2015, tradução nossa.

A empresa, mediante algoritmos que se utilizam de informações obtidas por sistemas de geolocalização, identifica o motorista mais próximo ao cliente solicitante e o aciona. O *software* ainda controla e rastreia as rotas e percursos das corridas, garante que a corrida alcance o destino desejado, reúne informações sobre a qualidade dos serviços prestados tanto para eliminar trabalhadores não adaptados ao padrão quanto para assegurar a reputação da marca, e garante a existência de motoristas ativos em determinados horários, datas e locais de maior demanda e escassez de oferta, estabelecendo incentivos e alterações de preços e tarifas de acordo com a conveniência da empresa.

O motorista, ao se cadastrar na plataforma, se submete a contrato de adesão, com termos e condições não sujeitas a negociação, ficando à mercê da arbitrariedade e da vontade dos provedores da plataforma, reais proprietários dos meios de produção.

Indubitavelmente o motorista denominado "parceiro", nesse cenário, não pode ser legitimamente enquadrado na condição de trabalhador autônomo, dono de seu próprio negócio. No entanto, os traços de independência que circundam o novo trabalhador das plataformas digitais – como a liberdade de definição do tempo de labor, a assunção dos riscos do trabalho e a submissão a controle diferido – geram, entre os teóricos e os aplicadores do direito, divergências de entendimento, dúvidas e receios quanto à aplicação, para esses casos, da legislação trabalhista em bloco, mormente quando tomadas como referência para caracterização da relação de emprego as relações existentes sob um modelo de produção anterior e distinto.

Ademais, as abstenções e relutâncias em aplicar a lei trabalhista em bloco às novas relações de trabalho também decorrem do temor de que tal iniciativa resulte na contenção e no impedimento ao livre desenvolvimento da tecnologia e das novas modalidades de labor que impulsionam o microempreendedorismo e que, teoricamente, conferem independência e liberdade aos trabalhadores quanto ao tempo e aos horários de trabalho.

Sobre esse cenário, Guy Davidov faz as seguintes ponderações:

Há pouca dúvida de que tal serviço oferece alguns ganhos para a sociedade. Ao mesmo tempo, é óbvio que o uso de novas tecnologias não pode ser uma desculpa válida para evasão da lei. Assim, por exemplo, se um sistema legal exigir que os taxistas obtenham uma licença para conduzir as pessoas comercialmente, e apenas sob certas condições, seria tolice permitir a algumas pessoas uma exceção a essa lei

apenas porque o táxi é chamado Uber, ou porque o carro é usado também para fins particulares, ou porque o serviço é requerido online, e não no telefone. O mesmo vale para o status dos motoristas – a questão de se eles são contratados independentes (como argumentado pela Uber) ou empregados. Se a proteção do direito do trabalho é necessária em tais casos, o uso de novas tecnologias, como plataformas online, não importaria; não pode ser uma desculpa válida para fugir da lei. No entanto, a relação entre o Uber e seus motoristas também é baseada em um modelo de certa forma novo de organização do trabalho, o que levanta uma questão válida quanto ao seu status.⁶⁶

É importante ressaltar, ainda, que as estratégias de *marketing* e os mecanismos de manipulação e conformação da opinião pública adotados pelas empresas atingem não somente os motoristas e os passageiros, mas também a sociedade como um todo, o que inclui os próprios aplicadores do Direito.

Ana Carolina Paes Leme destaca que as estratégias de *marketing* empregadas constituem séria barreira ao acesso à Justiça pelos motoristas:

As estratégias utilizadas pela empresa para seduzir e ludibriar consumidores, clientes, trabalhadores e, inclusive, o Governo e o Poder Judiciário, acabam por inviabilizar o conhecimento e a consciência dos indivíduos e da comunidade, acerca da fraude praticada. Como já apontado, uma das primeiras barreiras de acesso à Justiça é a ausência do reconhecimento pelos titulares da violação de seus direitos.

Portanto, para o acesso à justiça é preciso que, perante uma situação de desrespeito e privação de direitos, os cidadãos a reconheçam como tal.⁶⁷

Por essa perspectiva, mostra-se premente a análise crítica e questionadora do modelo contemporâneo de organização do trabalho, comprometida com o Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma, que deve servir de norte para a interpretação das novas relações trabalhistas, a fim de descortinar as deturpações e desvirtuamentos que obscurecem as facetas da exploração e da extração de valor do trabalho alheio dependente.

Nesse sentido, devem ser desconstituídos alguns mitos sobre as condições de trabalho dos motoristas, o enquadramento do modelo no âmbito da economia do compartilhamento e o empoderamento do trabalhador pela inovação tecnológica.

⁶⁶ DAVIDOV, Guy. The status of uber drivers: a purposive approach. 2017, p. 1. Disponível em: <https://www.academia.edu/30153576/The_Status_of_Uber_Drivers_A_Purposive_Approach>. Acesso em: 19 jul. 2018.

⁶⁷ LEME, Ana Carolina Paes. **Da máquina à nuvem**: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. 2018. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito e Ciências do Estado da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018, p. 67.

2.3 Pesquisa de Campo: o perfil dos motoristas e as reais condições de trabalho

Com o intuito de conhecer o perfil predominante entre os motoristas e as reais condições do trabalho realizado por intermédio dos aplicativos de transportes, foi realizada pesquisa de campo por meio de entrevistas de 104 motoristas da cidade de Belo Horizonte/MG, na modalidade de questionário.

Para a realização das entrevistas e coleta de dados, foi utilizado o aplicativo SurveyMonkey, plataforma que fornece serviços de criação de questionários online, de filtragem e de comparação de dados⁶⁸.

O questionário formulado foi submetido aos motoristas dos aplicativos Uber, 99 e Cabify, de forma aleatória e mediante seleção randômica, durante as viagens realizadas pela pesquisadora em Belo Horizonte, predominante na região central da cidade, no período de 29 de agosto a 18 de dezembro de 2018.

A amostra da pesquisa, que corresponde ao número de 104 entrevistados dentro de universo de aproximadamente 20.000 motoristas de aplicativos operantes na cidade de Belo Horizonte⁶⁹, justifica-se pela limitação dos recursos desta pesquisadora e do reduzido tempo hábil para a realização da pesquisa de campo.

Considerando o Teorema Central do Limite, em intervalo de confiança de 95%, diante do número estimado de 20.000 motoristas, a amostra de 104 motoristas entrevistados traduz margem de erro de 10%.

Tendo em vista a elevada margem de erro, apesar de a pesquisa não representar reflexo fidedigno e preciso da realidade belorizontina, os percentuais são significativos e permitem a aferição aproximada do perfil dos motoristas da cidade de Belo Horizonte e de suas condições de trabalho, constituindo relevante fonte de dados.

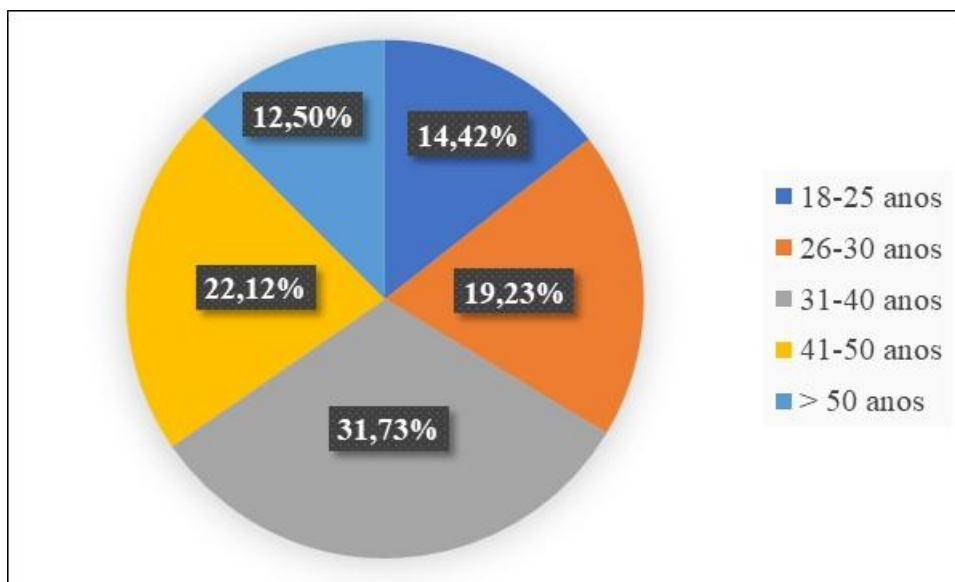
Quanto ao perfil dos 104 condutores entrevistados (Gráfico 1), apurou-se que quinze deles (14,42%) possuem de 18 a 25 anos de idade; vinte (19,23%), de 26 a 30 anos; trinta e

⁶⁸ <https://pt.surveymonkey.com/>

⁶⁹ Não existem dados oficiais a respeito do número de motoristas atualmente cadastrados e operantes nas plataformas de transporte de passageiros na cidade de Belo Horizonte. No entanto, conforme reportagem do Jornal "O Tempo", representantes da empresa Uber admitiram na Justiça do Trabalho a existência de 20.000 (vinte mil) motoristas ativos na cidade de Belo Horizonte (<https://www.otempo.com.br/capa/economia/uber-%C3%A9-o-maior-empregador-privado-de-belo-horizonte-1.1476802>). Considerando que a Uber é a empresa que possui maior número de motoristas particulares cadastrados, conclui-se que o número total de motoristas de aplicativos da cidade de Belo Horizonte deve se aproximar do montante de 20.000.

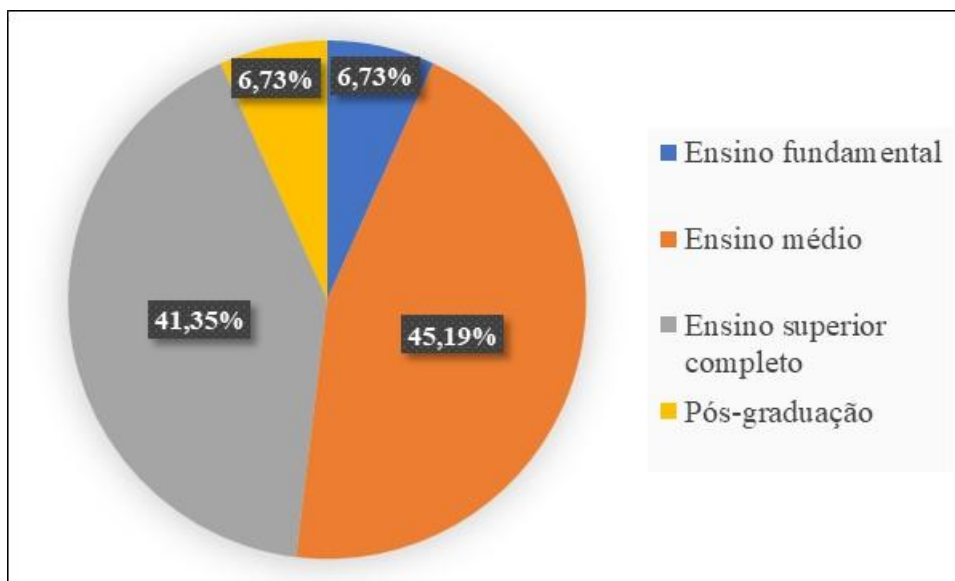
três (31,73%), de 31 a 40 anos; vinte e três (22,12%), de 41 a 50 anos; e treze (12,5%), acima de 50 anos.

GRÁFICO 1 Distribuição de condutores de aplicativo por idade – Belo Horizonte/2019



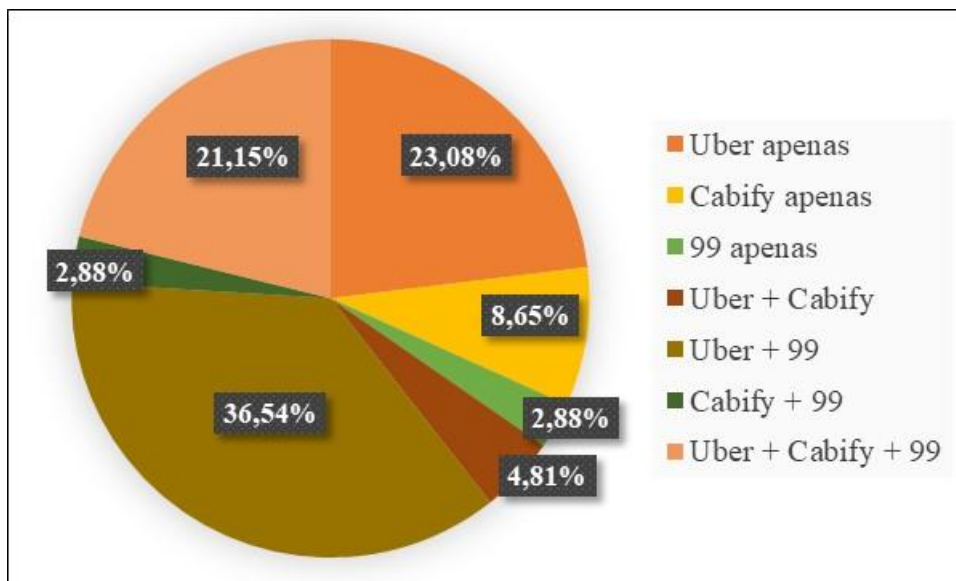
No tocante ao nível de escolaridade dos motoristas entrevistados (Gráfico 2), sete deles (6,73%) afirmaram ser pós-graduados; quarenta e três (45,19%) possuem ensino superior completo; quarenta e sete (41,35%) concluíram o ensino médio; e sete (6,73%) possuem apenas o ensino fundamental completo.

GRÁFICO 2 Distribuição de condutores de aplicativo por escolaridade – Belo Horizonte/2019



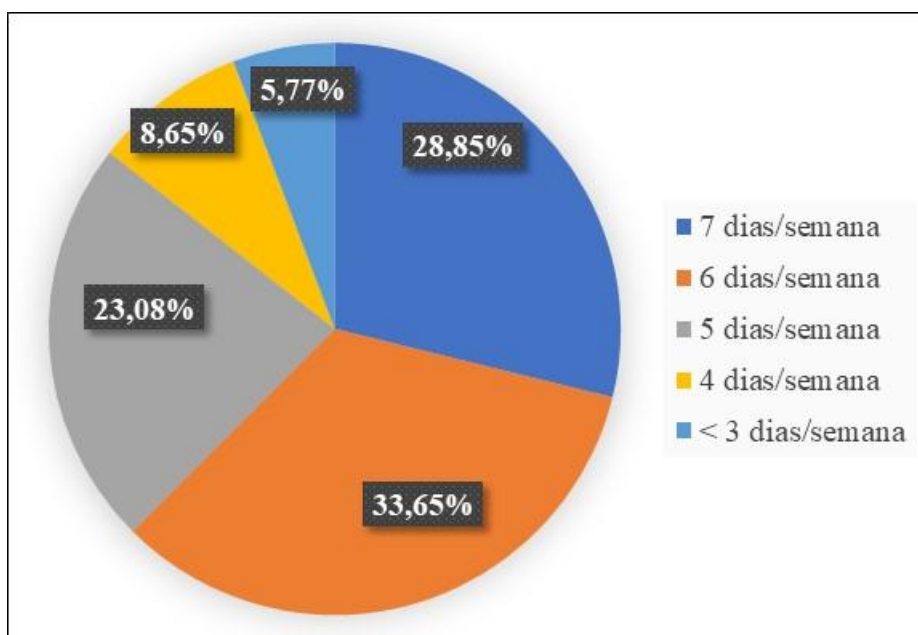
Com relação aos aplicativos utilizados pelos motoristas (Gráfico 3), constatou-se que, dos 104 motoristas entrevistados, vinte e quatro (23,07%) utilizam apenas a plataforma da Uber; nove (8,65%) utilizam exclusivamente a plataforma da Cabify; três (2,88%) usam somente a plataforma da 99. Cinco motoristas (4,8%) utilizam concomitantemente as plataformas Uber e Cabify; trinta e oito (36,53%) usam as plataformas Uber e 99; três (2,88%) se utilizam apenas da Cabify e da 99. Ainda, verificou-se que vinte e dois motoristas (36,53%) possuem cadastro nas três plataformas: Uber, Cabify e 99.

GRÁFICO 3 Plataformas utilizadas pelos motoristas de aplicativo – Belo Horizonte/2019



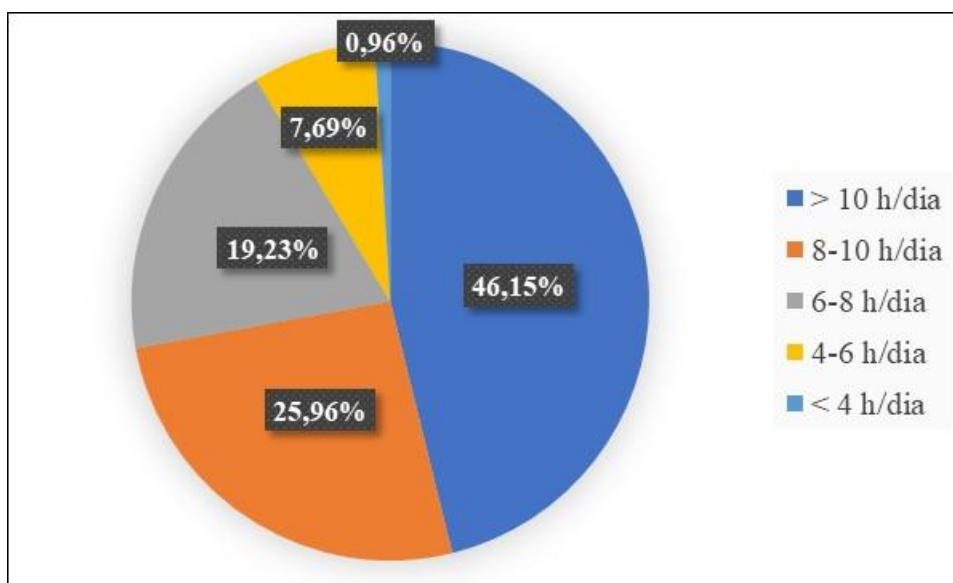
Quanto à média de dias de trabalho nos aplicativos por semana (Gráfico 4), trinta dos motoristas entrevistados (28,85%) informaram que trabalham, em média, 7 dias/semana; trinta e cinco (33,65%), 6 dias/semana; vinte e quatro (23,08%), 5 dias/semana; nove (8,65%), 4 dias/semana; um, (0,96%), 3 dias/semana; três (2,88%), em 2 dias; um (0,96%), 1 dia/semana; e um (0,96%) afirmou trabalhar de forma muito eventual.

GRÁFICO 4 Frequência de trabalho semanal dos condutores de aplicativo – Belo Horizonte/2019



No que diz respeito às horas dedicadas ao trabalho por dia (Gráfico 5), um motorista (0,96%) afirmou laborar por menos de 4 h/dia; oito motoristas (7,69%) disseram que realizam de 4h/dia a 6 h/dia; vinte (19,23%), de 6h/dia a 8 h/d; vinte e sete (25,9%), de 8h/dia a 10 h/dia; e quarenta e oito (46,15%) afirmaram laborar por mais de 10 h/dia.

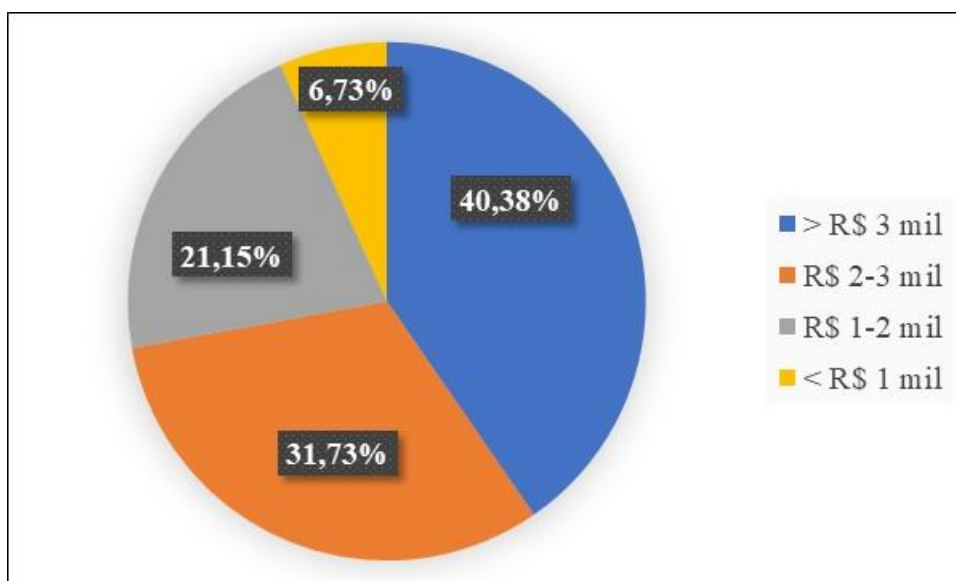
GRÁFICO 5 Horas diárias de trabalho em aplicativo de transporte privado de passageiros – Belo Horizonte/2019



Dos 104 motoristas entrevistados, sessenta e quatro motoristas (66,02%) informaram que os ganhos obtidos pelo trabalho no aplicativo constituem sua principal fonte de renda; trinta e cinco (33,98%) alegaram ser fonte de renda complementar.

Quanto à média de rendimento líquido mensal (Gráfico 6) pelo trabalho nos aplicativos, 40,38% dos motoristas informaram faturar acima de R\$3.000,00; 31,73% auferem de R\$2.000,00 a R\$3.000,00; 21,15%, de R\$1.000,00 a R\$2.000,00; 6,73%, menos de R\$1.000,00.

GRÁFICO 6 Rendimento líquido mensal por motorista - Belo Horizonte/2019



Os motoristas apontaram como principais gastos para o desempenho da atividade: o combustível, a manutenção do veículo; o aluguel do veículo; o desgaste do veículo; o seguro; a alimentação; a internet; as multas de trânsito; e os roubos ou furtos.

2.3.1 Percepções

A partir da análise dos dados coletados, verifica-se que a maior parte dos motoristas entrevistados que trabalham por intermédio de aplicativos na cidade de Belo Horizonte situa-se na faixa etária de 31 a 40 anos de idade.

Quanto ao grau de escolaridade, relevante porção dos motoristas apresenta alto grau de qualificação, apesar de a atividade de transporte de passageiros não exigir qualquer nível especial de formação.

A inserção das plataformas eletrônicas de transporte no cenário brasileiro coincidiu com período de profunda crise econômica e política no país e de alta taxa de desemprego. Conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em novembro de 2018 a

taxa de desocupação das pessoas de 14 anos ou mais no Brasil, era de 11,6%⁷⁰. Ainda, no 3º semestre de 2018, no que tange à distribuição de pessoas desocupadas por idade, 7,8% tinha de 14 a 17 anos; 32,6%, de 18 a 24 anos; 34,7% de 25 a 39 anos; 22,2% de 40 a 59 anos; e 2,8%, 60 anos ou mais.⁷¹

Inegavelmente, o alto índice de desemprego no país contribuiu para a ampla adesão dos trabalhadores - muitos deles pessoas qualificadas - ao trabalho por meio de plataformas digitais, haja vista a facilidade e simplicidade do acesso e cadastramento e a perspectiva de ganho imediato.

Por meio das entrevistas dos motoristas, foi possível perceber que, devido à ínsita condição de necessidade dos trabalhadores - muitos deles desempregados - o trabalho por intermédio das plataformas eletrônicas passou a simbolizar espécie de "salvação" e oportunidade de obter renda em um cenário de profunda crise econômica.

No que diz respeito às condições de trabalho, observa-se que a maioria dos motoristas (65,36%) é cadastrado em mais de uma plataforma de transporte.

Conforme já ressaltado, as empresas, visando garantir o equilíbrio entre a oferta e demanda de corridas e a eficiência de seus serviços, oferecem aos motoristas e aos passageiros incentivos para que estes se mantenham fiéis aos aplicativos.

A sobrevivência das plataformas no mercado depende, inexoravelmente, de sua capacidade de conquistar a fidelidade de passageiros e motoristas: quanto maior o número de passageiros utilizadores, mais corridas serão solicitadas, mais rentável se torna a atividade e, conseqüentemente, mais motoristas serão atraídos; por outro lado, quanto maior o número de motoristas ativos, menor será o tempo de espera pelas corridas e mais eficiente é a plataforma para os passageiros. Instala-se, portanto, um cenário de concorrência entre as plataformas e de migração dos motoristas e passageiros em busca de melhores condições⁷².

⁷⁰ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Mensal). Dez. 2018. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novportal/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=destaques>>. Acesso em: 31 jan. 2019.

⁷¹ INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Trimestral). Jul./set. 2018. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novportal/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=23018&t=destaques>>. Acesso em: 31 jan. 2019.

⁷² É importante destacar que os incentivos e prêmios oferecidos aos motoristas pelas plataformas ficam condicionados à realização de número mínimo de corridas em dado período e à manutenção de taxas mínimas de desempenho, o que estimula a concentração dos condutores naquela plataforma que ofereça maiores vantagens. Além dos prêmios e incentivos concedidos, a quantidade e frequência de solicitações de corridas também assumem posição de relevo na escolha dos motoristas, já que estes não recebem por tempo à disposição das empresas, mas por corrida realizada. Trata-se do denominado "network effect" ou "efeito de rede", uma vez que no contexto das plataformas eletrônicas, "quanto mais pessoas participam, mais

A partir dos dados a respeito da quantidade de dias semanalmente dedicados ao trabalho nos aplicativos, fica claro que a maioria dos motoristas entrevistados laboram de forma regular e habitual.

Quanto às jornadas de trabalho praticadas pelos motoristas, a partir da pesquisa de campo é possível verificar que, apesar da liberdade supostamente conferida quanto à definição do tempo de trabalho, a maioria deles realiza jornadas extensas de trabalho, que chegam a ultrapassar 10 horas diárias.

Ainda, conforme se constatou, o trabalho por intermédio dos aplicativos de transporte representa principal fonte de renda para a maioria dos motoristas entrevistados.

Evidencia-se portanto, a condição de dependência econômica dessa parcela de motoristas que necessitam dos ganhos oriundos do trabalho nas plataformas para sua subsistência.

Por conseguinte, a pesquisa de campo sugere que a maioria dos motoristas que labora por intermédio das plataformas digitais mantém com estas relação de dependência econômica e se dedica ao trabalho com habitualidade e fixação jurídica, realizando, em regra, extensas jornadas de trabalho, a fim de compensar os gastos assumidos e obter lucro.

Diante dos dados obtidos, verifica-se que os ideais de liberdade, independência e flexibilidade propagados pelas empresas e incorporados pelos motoristas, no plano dos fatos, transmudam-se em relação de dependência econômica, jornadas extensas de trabalho, desproteção social e insegurança.

2.4 O mito da Economia do Compartilhamento

A nova onda de organização do trabalho humano e de oferecimento de serviços no mercado por intermédio de plataformas eletrônicas tem sido denominada de diversas formas, como: *uberização*, *sharing economy*, *gig economy*, *on-demand economy*, *crowdwork*, *crowdsourcing*, *peer-to-peer economy*, *business-to-peer economy*, *crowd-based capitalism*, entre outras.

Não se pode ignorar, no entanto, que cada um desses termos abarca conotação diversa, transmitindo distintos significados, impressões, valores e perspectivas. Porém, cumpre

eficientes elas se tornam para todos os usuários" (SCHMIDT, Florian Alexander. *Crowd Design: from tools for empowerment to platform capitalism*. 2017a, p. 136, tradução nossa). Nesse cenário, constitui-se ambiente extremamente propício às tendências de concentração no mercado e de formação de monopólios e oligopólios.

ressaltar que a utilização das diferentes nomenclaturas tem sido forte instrumento de desvirtuamentos e de apropriações indevidas de significados, com o intuito de transparecer uma imagem não condizente com a realidade insculpida em cada uma das plataformas existentes.

Visando à manipulação da opinião pública e à atribuição de faceta mais humanista, democrática e sustentável às plataformas operadas por grandes empresas capitalistas, nomenclaturas que transmitem tais imagens são artificialmente apropriadas e incorporadas, desvirtuando seus reais significados por meio de dissociações.

Estratégias de *marketing* são empregadas para a eufemização da atuação de plataformas centradas na exploração e extração de valor do trabalho alheio. Assim, com base na construção de discurso falso e manipulador, são apropriados os valores e ideários próprios da "Sharing Economy" ou Economia do Compartilhamento que, na prática, são totalmente dizimados no sistema de plataformas capitalistas de exploração do trabalho humano.

Na legítima Economia do Compartilhamento prevalecem valores relacionados ao consumo consciente, à redução de desperdícios, à ampliação do acesso equitativo a bens e à sustentabilidade ambiental, concretizados – por meio do compartilhamento e da disponibilização de bens e produtos subutilizados – nas relações entre pares.⁷³

É importante ressaltar que o enfoque não está na prestação de serviços, que assume caráter meramente acessório, mas na disponibilização e compartilhamento de bens particulares subutilizados e ociosos.⁷⁴ Nessa conjuntura, converte-se a lógica capitalista de apropriação e de aquisição da propriedade para priorizar o usufruto compartilhado de bens que ficam disponíveis a um número maior de pessoas:

Compartilhar recursos que já temos significa reduzir o consumo desnecessário; e o compartilhamento em si, o movimento não-monetário de bens e serviços entre amigos e dentro das comunidades, fornece uma correção tardia para a expansão do nosso sistema econômico impulsionada pelo lucro.⁷⁵

⁷³ GAUTHIER, Gustavo. Impacto de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo. 2016. Disponível em: <<https://adriantodoli.com/wp-content/uploads/2016/10/impacto-de-las-nuevas-tecnologias-en-el-mundo-del-trabajo.pdf>>. Acesso em: 29 de jul. 2018.

⁷⁴ TODOLÍ SIGNES, Adrián. El impacto de la "uber economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. **IUS Labor**, Barcelona, v. 3, 21 dez. 2015. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705538>. Acesso em: 29 de jul. 2018.

⁷⁵ KALAMAR, Anthony. Sharing is the New Greenwashing. **OpEdNews**, 13 maio 2013, p. 1, tradução nossa. Disponível em: <<https://www.opednews.com/articles/3/Sharewashing-is-the-New-Gr-by-Anthony-Kalamar-130513-834.html>>.

Segundo ressalta Russell Belk, "a principal intenção em compartilhar não é conceder ou obter acesso, mas ajudar e fazer conexões humanas"⁷⁶.

Giana M. Eckhardt e Fleura Bardhi também destacam a essencialidade do aspecto subjetivo, ou seja, da intenção de compartilhamento entre pares, para a caracterização a Economia do Compartilhamento:

Quando 'compartilhar' é mediado pelo mercado - quando uma empresa é intermediária entre consumidores que não se conhecem - não se trata mais de compartilhamento. Em vez disso, os consumidores estão pagando para acessar os bens ou serviços de outra pessoa por um determinado período de tempo. É uma troca econômica, e os consumidores estão atrás de valor utilitário, e não social.⁷⁷

Quando se trata da mera distribuição de bens no mercado, em relações de aluguel ou de compra e venda, de caráter oneroso, desprovidas de real intenção e *animus* colaborativo entre as partes, o modelo mais se aproxima do que as autoras intitulam *Access Economy* ou "Economia do Acesso"⁷⁸, que não se enquadra no âmbito da Economia do Compartilhamento.

Plataformas digitais como o *Couchsurfing*, o Blablacar, e o *Freecycle.org* de fato representam a lógica do compartilhamento. A primeira plataforma reúne uma comunidade global de 14 milhões de pessoas em mais de 200 mil cidades, composta por viajantes em busca de um lugar para se hospedarem, e de pessoas interessadas em compartilhar seus lares sem fins lucrativos.⁷⁹ A Blablacar enfoca o compartilhamento de caronas de longas distâncias e a conexão entre viajantes com o mesmo destino, que dividem os custos da viagem utilizando o mesmo veículo.⁸⁰ Já, a *Freecycle.org* funciona como base de um movimento popular, sem fins lucrativos, em que pessoas, a título gratuito, oferecem e recebem produtos e bens, visando à sua recirculação e reutilização.⁸¹

No entanto, o termo "Economia do Compartilhamento" ou *sharing economy* é comumente apropriado para se associar a plataformas que, na verdade, em nada representam a

⁷⁶ BELK, Russell. Sharing Versus Pseudo-Sharing in Web 2.0. *The Anthropologist*, online, v. 18, n. 1, p. 7-23, 2014, p. 17, tradução nossa. Disponível em: <<http://krepublishers.com/02-Journals/T-Anth/Anth-18-0-000-14-Web/Anth-18-1-000-14-Abst-PDF/T-ANTH-18-1-007-14-1106-Belk-Russ/T-ANTH-18-1-007-14-1106-Belk-Russ-Tx%5B2%5D.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2018.

⁷⁷ ECKHARDT, Giana M.; BARDHI, Fleura. The sharing economy isn't about sharing at all. *Harvard Business Review*, [online], 28 jan. 2015, p. 3, tradução nossa. Disponível em: <<https://hbr.org/2015/01/the-sharing-economy-isnt-about-sharing-at-all>>. Acesso em: 29 de jul. 2018.

⁷⁸ *Ibid.*, p. 3.

⁷⁹ COUCHSURFING. Site eletrônico. Disponível em: <www.couchsurfing.com/>. Acesso em: 16 dez. 2018.

⁸⁰ BLABLACAR. Blogue. Disponível em: <<https://blog.blablacar.com.br/about-us>>. Acesso em: 16 dez. 2018.

⁸¹ FREECYCLE.ORG. Site eletrônico. Disponível em: <<https://www.freecycle.org/>>. Acesso em: 16 dez. 2018.

real lógica de compartilhamento de bens comuns e de cooperação entre pares, por estarem intimamente direcionadas à elevação de lucros, à intensificação da exploração do labor humano precarizado e à alienação e desumanização do trabalhador, sendo operadas de forma totalmente centralizada e autoritária, desvinculada de quaisquer noções de emancipação ou empoderamento dos usuários:

[...] o que havia começado como um apelo à comunidade, às conexões interpessoais, à sustentabilidade e ao compartilhamento, tornou-se o playground de bilionários, de Wall Street e de capitalistas de risco, que cada vez mais expandem seus valores de livre mercado sobre nossas vidas. A promessa de um caminho mais humano para o mundo corporativo é, ao contrário do que possa parecer, uma forma mais agressiva de capitalismo, com desregulação, novas formas de consumismo e uma nova onda de trabalho precarizado. Apesar do discurso de democratização e redes de relacionamento, o que aconteceu com a Economia do Compartilhamento foi uma separação entre risco (repassado aos fornecedores de serviço e aos consumidores) e recompensa, que se acumula nas mãos dos donos da plataforma. Apesar dos apelos por sustentabilidade ambiental, embutidos em ideias como ‘acesso em vez de propriedade’ e reutilização da capacidade ociosa, a economia sob demanda está incentivando uma nova forma de consumo privilegiado: ‘o estilo de vida como um serviço’.⁸²

O termo *greenwashing*, ou "maquiagem verde"⁸³, passou a ser adotado para denominar prática de empresas que, mediante estratégias de *marketing*, buscam associar sua imagem a iniciativas sustentáveis e relacionadas à preservação ambiental, a fim de conquistar e atrair a atenção do mercado consumidor, sem, no entanto, realmente realizar significativos investimentos nesse sentido. Tendo em vista a semelhança das práticas implementadas pelas plataformas digitais que se apropriam artificialmente dos valores próprios da Economia do Compartilhamento, Anthony Kalamar cunhou o termo *sharingwashing*: “A diferença chave entre a promessa da real economia de compartilhamento, e a enxurrada de empresas *sharewashing* que buscam se esconder sob este manto, é que a última inevitavelmente envolve troca monetária, por lucro, em nítido contraste com qualquer definição de ‘compartilhamento’.”⁸⁴

Anthony Kalamar ainda adverte que os desvirtuamentos e apropriações realizados pela *sharing washing* acarretam o próprio esvaziamento e enfraquecimento da real lógica do

⁸² SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. Trad. por João Peres. São Paulo: Elefante, 2017, p. 285.

⁸³ KALAMAR, Anthony. Sharing is the New Greenwashing. **OpEdNews**, 13 maio 2013, tradução nossa. Disponível em: <<https://www.opednews.com/articles/3/Sharewashing-is-the-New-Gr-by-Anthony-Kalamar-130513-834.html>>.

⁸⁴ *Ibid.*, p. 1, tradução nossa.

compartilhamento, que, além de desacreditada, passa a se tornar cada vez mais mercantilizada:

Sharewashing faz mais do que apenas deturpar coisas como alugar, trabalhar e vigiar como 'compartilhamento'. Ele faz mais do que apenas estender e contorcer o significado da palavra 'compartilhar' até que ela praticamente perca todo o significado. Também anula a grande promessa de uma economia baseada no compartilhamento, roubando a própria linguagem que usamos para falar sobre isso, transformando uma resposta crucial à nossa iminente crise ecológica em outro rótulo para a mesma lógica econômica que nos levou a essa crise inicialmente.

[...]

Eles não contra-atacam o crescimento da economia dominante - eles contribuem para isso, porque compartilham a lógica econômica de mercado de crescimento contínuo pelo lucro. Quartos vagos, assentos de carro vazios e mãos ociosas podem ser convertidos em dinheiro, uma vez que são levados ao mercado. As relações sociais que poderiam ter sido caracterizadas pelo compartilhamento real são trazidas de volta à égide do cálculo monetário e da lógica do crescimento.⁸⁵

Por meio de estratégias de *marketing*, são apropriadas emoções e subjetividades para a manipulação da opinião pública e difusão de pós-verdades.

O termo *post-truth*, ou "pós-verdade" foi eleito pelo dicionário de Oxford como a palavra do ano de 2016, definido como "relacionado a, ou que denota circunstâncias nas quais os fatos objetivos exercem menos influência na formação da opinião pública do que apelos à emoção e à crença pessoal"⁸⁶. Trata-se, portanto, de posição de indiferença com relação à objetividade e à realidade apurável dos fatos, fazendo prevalecer percepções dissociadas da verdade, fundadas em apelos emocionais e crenças pessoais.

Nesse terreno, as distorções da realidade promovidas pela *sharingwashing* exercem significativa influência não apenas no âmbito social, mas também no campo da regulamentação das relações estabelecidas dentro desta lógica: nítidas relações de trabalho são ocultadas e disfarçadas sob o manto de relações de compartilhamento.

As plataformas de transporte particular de passageiros como a Uber, a 99 e a Cabify diferem-se, de forma nítida, do exemplo da plataforma Blablacar que, apesar de também estar centrada no transporte e na locomoção de pessoas, adota logística operacional e valores totalmente distintos. Nas primeiras não há compartilhamento e interação social colaborativa – não se trata do fornecimento de caronas, mas da prestação de serviço de transporte com viés puramente econômico. Não realizam a mera aproximação dos pares; ao revés, extraem valor do trabalho que é desempenhado pelos motoristas em favor dos passageiros.

⁸⁵ *Ibid.*, p. 3, tradução nossa.

⁸⁶ Disponível em: <<https://en.oxforddictionaries.com/word-of-the-year/word-of-the-year-2016>>. Acesso em: 16 dez. 2018.

Por conseguinte, as plataformas objeto do presente estudo devem ser compreendidas no campo das plataformas digitais que operam segundo a lógica capitalista de exploração do trabalho humano. Estas priorizam a exploração econômica da atividade desempenhada pelos motoristas em favor dos usuários cadastrados nos aplicativos, e não a criação de ambiente de colaboração e de compartilhamento entre pares.

O modelo organizacional adotado pelas plataformas de exploração do trabalho de transporte também não se enquadra no âmbito da "*peer-to-peer economy*". Juliet Schor⁸⁷ subdivide as plataformas eletrônicas, entre aquelas comerciais, enfocadas na geração de lucro; e aquelas gratuitas, mais comprometidas com os valores da colaboração e do compartilhamento voluntário, que podem ser administradas pelos próprios pares, ou até mesmo por entidades governamentais. Ainda, dentro das duas categorias mais amplas citadas, a autora diferencia as plataformas direcionadas às interações entre pares, ou seja, "*peer-to-peer*"; daquelas centradas em empresas e corporações provedoras, denominadas "*business-to-peer*":

Enquanto a divisão com fins lucrativos versus sem fins lucrativos é a mais importante, a divisão entre plataformas P2P (*peer-to-peer*) e B2P (*business-to-peer*) também é significativa. Entidades P2P ganham dinheiro por comissões em trocas, então o crescimento da receita depende do aumento do número de negócios. Em contraste, as plataformas B2P geralmente buscam maximizar a receita por transação, como costuma acontecer com os negócios tradicionais. Considere as diferenças entre Zipcar (B2P) e RelayRides (P2P). Na RelayRides, o proprietário ganha renda ao alugar seus próprios veículos, escolhendo os negócios com base em suas necessidades e definindo taxas e disponibilidade. A Zipcar funciona como uma empresa comum de locação de veículos de curto prazo.⁸⁸

Como já destacado, as plataformas de exploração do trabalho de transporte concentram o poder de eleger as partes que serão conectadas segundo critérios e padrões inscritos no algoritmo, inexistindo qualquer relação de pessoalidade ou *intuitu personae* entre motorista e passageiro.

Nessa sistemática, não é fomentada a aproximação e interação entre pares para a livre negociação do modo e das condições de prestação do serviço. Os aspectos essenciais do serviço de transporte são todos predefinidos unilateralmente pelos provedores do aplicativo, sem conferir aos pares nenhum espaço de atuação relevante.

⁸⁷ SCHOR, Juliet. Debating the sharing economy. 2014, p. 5, tradução nossa. Disponível em: <https://www.greattransition.org/images/GTI_publications/Schor_Debating_the_Sharing_Economy.pdf>. Acesso em 29 de jul. 2018. SCHOR (2004).

⁸⁸ *Ibid.*, p. 5.

Em decorrência do papel de centralidade que as empresas assumem na condução da atividade econômica de transporte de passageiros, estas devem ser inseridas na lógica do "business-to-peer", e não do "peer-to-peer".

Adrián Todolí Signes adota o termo "crowdwork" para fazer referência às plataformas eletrônicas de exploração do trabalho humano que arregimentam exército de trabalhadores que são acionados para a realização de serviços de acordo com a demanda dos consumidores:

O *crowdwork* consiste em tomar uma prestação de um serviço, tradicionalmente realizada por um trabalhador, e descentralizá-la até um indefinido e, normalmente, grande número de pessoas nessa forma de chamamento ou convocatória.

[...]

As empresas dedicam seu negócio à criação de uma plataforma virtual (página web, apps, etc) onde os clientes podem localizar diretamente uma pessoa individual que realiza a prestação de serviço demandada.

Estas empresas proprietárias da plataforma virtual alegam ser unicamente uma base de dados onde clientes e prestadores de serviços podem encontrar-se, permitindo a classificação dos trabalhadores como autônomos. Desta forma, com a inaplicação das proteções concedidas pelo Direito do Trabalho – especialmente pela inaplicação do salário convencional – o cliente, através destas plataformas, pode obter o serviço a um preço muito menor aquele que uma empresa tradicional poderia oferecer.⁸⁹

Jeff Howe, em artigo publicado na revista Wired, em 2006, foi responsável por atribuir ao processo de captura das multidões para a realização de trabalhos sob demanda a denominação "crowdsourcing". Segundo o autor, o *crowdsourcing* representa "o ato de uma empresa ou instituição de se apropriar de uma função antes desempenhada por empregados e distribuí-la para uma indefinida (e geralmente ampla) rede de pessoas na forma de uma chamada aberta"⁹⁰. Trata-se, portanto, de uma nova modalidade de *outsourcing*, que, ao revés de desintegrar complexos produtivos em diferentes espaços geográficos, distribui tarefas, trabalhos e atividades em uma rede global que interliga multidões de pessoas no espaço cibernético.⁹¹

Conforme elucida Florian Alexander Schmidt, o *crowdsourcing* consiste em:

[...] trabalho anteriormente realizado por um empregado específico ou freelancer que é distribuído por meio de uma chamada aberta em uma plataforma online intermediária, para um grupo grande e indefinido de pessoas (*crowdworkers*), que deve seguir uma instrução específica e um prazo para concluir a tarefa. O

⁸⁹ TODOLÍ SIGNES, Adrián. El impacto de la "uber economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. **IUS Labor**, Barcelona, v. 3, 21 dez. 2015, p. 3-4, tradução nossa. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705538>. Acesso em: 29 de jul. 2018.

⁹⁰ HOWE, Jeff. The rise of the crowdsourcing. **Wired Magazine**, [online], 1º jun. 2006. Disponível em: <<https://www.wired.com/2006/06/crowds/>>. Acesso em 29 de jul. 2018.

⁹¹ *Ibid.*

crowdsourcer oferece pagamento e outros incentivos para participação e, por sua vez, possui os resultados do processo.⁹²

José Eduardo de Resende Chaves Júnior, adotando as concepções de Negri e Hardt bem como de Espinosa, defende que, no contexto da Economia de Plataforma, entra em cena o trabalho da "multidão", que traduz o trabalho "comum", "isto é, o trabalho que não pode ser reduzido a um tipo específico de categoria, e que também não pressupõe a existência de uma única classe operária produtiva"⁹³.

A multidão de trabalhadores, ao contrário da categoria de trabalhadores, é multifacetária e heterogênea; o trabalho "comum" "é o trabalho contínuo, de fluxos contínuos, entrelaçados, misturados, enfim, fluxos reticulares de singularidade produtivas".

Adrián Todolí Signes classifica as plataformas digitais centradas no *crowdwork* em dois grupos: aquelas cujo enfoque é a realização de trabalhos que não demandam a prestação física e local dos serviços, sendo realizados e disponibilizados exclusivamente no espaço cibernético; e, do outro lado, aquelas voltadas a trabalhos que, necessariamente, demandam uma atividade *in loco*, externa, podendo ou não haver o contato direto entre o prestador de serviços e o cliente.⁹⁴ As primeiras são inseridas pelo autor no âmbito do *crowdwork online*; as segundas, no *crowdwork offline*, não obstante ambas dependerem do substrato da tecnologia e da conexão à internet para operarem.⁹⁵

Outra diferenciação relevante destacada por Adrián Todolí Signes diz respeito ao espectro de atividades que serão objeto de contratação por meio das plataformas: ao passo que algumas plataformas são classificadas como genéricas, por contarem com uma gama de serviços oferecidos e demandados pelos usuários cadastrados; outras são definidas como específicas, por se concentram em um único tipo de serviço.⁹⁶

Já Florian Alexander Schmidt, visando à classificação das plataformas eletrônicas de exploração do trabalho humano, leva em consideração dois aspectos essenciais: a vinculação,

⁹² SCHMIDT, Florian Alexander. *Crowd Design: from tools for empowerment to platform capitalism*. 2017a, p. 24, tradução nossa.

⁹³ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O direito do trabalho pós-material: o trabalho da "multidão" produtora. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 3.

⁹⁴ TODOLÍSIGNES, Adrián. O mercado de trabalho no século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

⁹⁵ *Ibid.*

⁹⁶ *Ibid.*

ou não, a um espaço geográfico específico e a intensidade da relação de personalidade estabelecida entre o cliente e o prestador do serviço.⁹⁷

Com base nessas premissas, Schmidt, a princípio, divide as plataformas em dois grandes grupos⁹⁸: *cloud work* ou *web-based digital labor* (trabalho na nuvem ou trabalho digital com base na *web*), que se assemelha ao *crowdwork online*, de Todolí Signes; *gig work* ou *location-based digital labour* (trabalho *gig* ou o trabalho digital com base local), que se assemelha ao *crowdwork offline*, de Todolí Signes.

Schmidt ainda subdivide cada uma dessas modalidades em outros subgrupos, considerando algumas especificidades relevantes para a classificação⁹⁹: no caso do *cloud work*, este se subdivide em *freelance market places* (mercado de *freelancers*)¹⁰⁰, *microtasking crowdwork* (*crowdwork* de microtarefas)¹⁰¹ e *contest-based creative crowdwork*

⁹⁷ SCHMIDT, Florian Alexander. Digital labour markets in the platform economy: mapping the political challenges of crowd work and gig work. **Friedrich Ebert Stiftung**, 2017b. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>>. Acesso em 29 de jul.

⁹⁸ *Ibid.*

⁹⁹ *Ibid.*

¹⁰⁰ As plataformas digitais que operam sob a lógica do *freelance marketplaces* assumem a intermediação entre polos de oferta e de demanda de serviços bastante heterogêneos e de maior complexidade a serem realizados por profissionais qualificados em diferentes áreas do conhecimento, oriundos de distintas partes do globo e conectados pela internet (*ibid.*)

Por serem implementadas exclusivamente no espaço cibernético, as transações repousam sobre a atividades cujo produto possa ser transmitido e entregue *online*, aspecto que é característico do *cloud work*.

Não se trata de *crowdwork*, uma vez que os serviços são delegados a profissionais específicos, selecionados pelo usuário demandante com base em informações contidas no portfólio, nas avaliações de clientes anteriores e na quantidade de serviços já realizados. Há, portanto, personalidade na relação entre o prestador de serviço e o cliente, sendo, até mesmo, disponibilizados canais de comunicação e negociação entre as partes (*ibid.*).

Quanto à forma e modo de realização do trabalho contratado, em princípio, os *freelancers* detêm maior nível de autonomia e controle sobre a própria produção, além de possuírem certa liberdade para se comunicarem e negociarem com o cliente (SCHMIDT, Florian Alexander. Digital labour markets in the platform economy: mapping the political challenges of crowd work and gig work. **Friedrich Ebert Stiftung**, 2017b. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>>. Acesso em 29 de jul. 2018)

A Upwork, plataforma de *freelancers*, se enquadra nessa modalidade.

¹⁰¹ No campo do *microtasking crowdwork*, as tarefas e trabalhos executados por intermédio das plataformas digitais constituem pedaços ou partes integrantes de um todo fragmentado. Desse modo, regra geral, as atividades distribuídas entre os trabalhadores que compõe uma multidão em nível global, são de baixa complexidade, de pequena duração, repetitivas, e remuneradas a preços ínfimos (*ibid.*) A plataforma representativa deste modelo é a Amazon Mechanical Turk, que foi projetada pela Amazon.com para a submissão pelos clientes ou "*requesters*" de HITs (*Human Intelligence Tasks*), ou seja, tarefas de baixa complexidade ainda não assimiladas pela inteligência artificial, aos trabalhadores cadastrados denominados "*turkers*" (*vide* IRANI; SILBERMAN, 2016). A logística de funcionamento da plataforma supervaloriza os "*requesters*", que podem rejeitar e não remunerar, sem necessidade de motivação, as tarefas realizadas pelos "*turkers*", sem que isso signifique a perda do direito de uso do produto do trabalho. Nesse contexto, a arregimentação de uma massa de trabalhadores sem nome, sem identidade e sem qualquer forma de expressão na sistemática do algoritmo, para realizar tarefas extremamente simples, fragmentadas e baratas, propicia a desumanização, a invisibilidade e a alienação do trabalhador, que mais se aproxima da condição de máquina que de humano (*vide* SCHOLZ, Trebor. Cooperativismo de plataforma: contestando a

(*crowdwork* baseado em concursos de criatividade)¹⁰². Já o *gig work* se subdivide conforme os serviços disponibilizados, ou seja, acomodações, transporte, serviços domésticos, ou serviços em geral:

A taxonomia sugerida aqui é a seguinte: se a tarefa não é baseada em uma localização e pode ser feita remotamente via internet, é *cloudwork*. Se a tarefa não é atribuída a um indivíduo específico, mas a um grupo indefinido de pessoas online, é *crowdwork*. Se a tarefa for subdividida em pequena quantia de dinheiro, trata-se de *microtasking crowdwork*. Se, ao contrário, a tarefa não pode ser subdividida, mas sim resolvida de forma coletiva, paralelamente, e paga, trata-se de *contest-based crowdwork*. No entanto, quando uma tarefa precisa ser feita em um local e hora específicos por uma pessoa específica que é responsável pela tarefa, trata-se de *gig work*. Estes serviços baseados na localização são ainda diferenciados pelo grau de envolvimento pessoal necessário e pelo grau de oportunidades e riscos que implicam para o contratante independente.¹⁰³

Ao contrário de Adrián Todolí Signes, Schmidt considera que nem todas as plataformas de exploração do trabalho humano podem ser inseridas no âmbito do *crowdwork*, uma vez que o termo faz alusão à distribuição de tarefas a um grupo indeterminado de trabalhadores, caracterizando-se por reduzido grau de pessoalidade com relação àquele que efetivamente irá desempenhá-las. Assim, para Schmidt, quando o processo de atribuição de tarefas envolve a escolha direta e específica, pelo cliente, do trabalhador que irá realizar o trabalho, tendo em vista suas características particulares e pessoais, não há que se falar em *crowdwork*.¹⁰⁴

No âmbito do *web-based digital labour* ou *cloud work*, identifica-se como elemento comum o fato de as interações e as tarefas serem realizadas exclusivamente no mundo cibernético, sem a vinculação a um espaço geográfico específico, inexistindo limitações a

economia do compartilhamento corporativa. Trad. por Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo; Editora Elefante; Autonomia Literária, 2016.).

¹⁰² As plataformas digitais que adotam o método do *contested-based creative crowdwork* concentram-se, regra geral, em trabalhos criativos inseridos no mundo do *design* gráfico, cujos produtos finais podem ser transferidos pelo espaço cibernético. A especificidade do modelo diz respeito ao método de concursos implementado para seleção dos trabalhos que serão contratados e dos *designers* que serão efetivamente remunerados (SCHMIDT, Florian Alexander. Digital labour markets in the platform economy: mapping the political challenges of crowd work and gig work. **Friedrich Ebert Stiftung**, 2017b. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>>. Acesso em: 29 de jul. 2018.). Como exemplo, tem-se a 99design: por intermédio da plataforma, o cliente submete requisição de serviço e os *designers* interessados enviam seus trabalhos finalizados para seleção. Ao final, apenas um dos projetos, ou mesmo nenhum deles, poderá ser escolhido e remunerado pelo cliente. A questão central nesse sistema de organização do trabalho humano diz respeito ao considerável contingente de trabalhadores que, nada obstante tenham despendido tempo e energia de trabalho para a finalização de um determinado projeto de *design*, não receberão qualquer contraprestação (*ibid.*).

¹⁰³ SCHMIDT, Florian Alexander. Digital labour markets in the platform economy: mapping the political challenges of crowd work and gig work. **Friedrich Ebert Stiftung**, 2017b, p. 5, tradução nossa. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>>. Acesso em 29 de jul.

¹⁰⁴ *Ibid.*

fronteiras ou a quaisquer barreiras geográficas. Nesse contexto, afigura-se a difícil missão de identificar a ordem jurídica aplicável às relações firmadas no campo das redes digitais e o órgão jurisdicional competente para dirimir eventuais controvérsias. A tarefa da regulamentação das relações firmadas sob o substrato das plataformas inseridas no *cloudwork*, coloca-se, portanto, como relevante desafio a ser enfrentado em nível global.

Por outro lado, no que diz respeito às plataformas inseridas no *gigwork* ou *location-based digital labour* – em que os serviços são executados em determinada localidade, havendo contato pessoal entre clientes e trabalhadores –, os impactos sobre as relações de trabalho e as repercussões sobre o mercado são mais visíveis e perceptíveis, despertando iniciativas de regulamentação de alcance local.

Ressalte-se que a categorização realizada por Todolí Signes¹⁰⁵ de plataformas genéricas e específicas é relevante e útil para a compreensão das diferentes formas, graus e níveis de controle exercidas pelo provedor da plataforma, por intermédio da programação de algoritmos, sobre todos os aspectos que envolvem a prestação dos serviços disponibilizados.

Nas plataformas específicas, mormente naquelas fixadas a uma determinada base territorial e que demandam o contato direto e físico entre os prestadores de serviços e os consumidores, a marca ou a imagem da empresa provedora do aplicativo vincula-se, intimamente, à própria qualidade do serviço prestado pelos trabalhadores cadastrados, sendo necessários maiores investimentos em fiscalização e controle, além da ingerência sobre um maior número de questões ligadas à prestação do serviço.

Por outro lado, nas plataformas genéricas, verifica-se uma maior autonomia quanto ao modo de realização do trabalho que se identifica mais com o indivíduo que o realiza do que com a plataforma intermediadora.

Tomando por base as classificações construídas pelos dois autores, as plataformas de transporte particular de pessoas (Uber, 99 e Cabify) ficam inseridas no âmbito do *crowdwork offline*, de Adrián Todolí Signes, e do *gig work* ou *location-based digital labour*, de Florian A. Schmidt, além de serem plataformas específicas, pois se concentram no serviço de transporte particular de passageiros.

¹⁰⁵ TODOLÍ SIGNES, Adrián. O mercado de trabalho no século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

2.5 O mito do empoderamento do trabalhador

A difusão das novas plataformas tecnológicas de intermediação do trabalho humano no mercado foi acompanhada por alto grau de euforia e deslumbramento, haja vista as facilidades e comodidades que proporcionam. Do ponto de vista dos trabalhadores, são encaradas como oportunidade para alavancar o microempreendedorismo pela ampliação do espectro de clientes e demandantes de serviços aos quais passam a ter acesso, além do atrativo de trabalhar com independência e liberdade. Do ponto de vista do consumidor, este passou a ter acesso fácil, cômodo e rápido a uma gama de serviços e principalmente a preços reduzidos, em decorrência das evasões trabalhistas e regulamentares das quais gozam as novas plataformas neste momento incipiente de inserção no mercado.

Inegavelmente, vivencia-se nova forma de organização do trabalho humano e do consumo, proporcionada pelo avanço da tecnologia da informação e da comunicação, que possui enorme potencial de alteração das relações jurídicas nesses campos.

No entanto, especificamente no caso das plataformas de exploração do trabalho humano, que arregimentam prestadores de serviço desprovidos de quaisquer direitos trabalhistas, é essencial a análise crítica da nova conjuntura, com amparo em uma visão teleológica do Direito do Trabalho, sob pena de dar respaldo a estratégias de fraude, desmantelamento e desvirtuamento da legislação trabalhista, de seus princípios informadores e dos valores e objetivos que lhe servem de substrato.

Trebor Scholz defende que o novo modelo de produção, centrado na exploração do trabalho humano "não é uma mera continuação do capitalismo pré-digital como conhecemos, existem discontinuidades notáveis – novas formas de exploração e concentração da riqueza"¹⁰⁶. Assim, Scholz cunha o termo "espoliação da multidão": “usando a linguagem do empreendedorismo, flexibilidade, autonomia e escolha, o peso das escolhas mais arriscadas da vida – desemprego, doença e envelhecimento – foi colocado nos ombros dos trabalhadores”.¹⁰⁷

Apesar das notáveis discontinuidades em relação ao capitalismo pré-digital, a introdução das plataformas eletrônicas intermediadoras do trabalho humano representa nada mais que a continuidade e perpetuação de processo antigo e contínuo que vem ocorrendo

¹⁰⁶ SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de plataforma**: contestando a economia do compartilhamento corporativa. Trad. por Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo; Editora Elefante; Autonomia Literária, 2016, p. 34.

¹⁰⁷ *Ibid.*, p. 33.

desde a Crise do Petróleo, da década de 1970, de expansão do trabalho precarizado, contratações temporárias e sob demanda, jornadas de trabalho intermitentes e supressão de tempos mortos. Soma-se a isso a descentralização e enxugamento de sistemas produtivos e de complexos empresariais, que passam a atuar em formato de redes fragmentadas e interligadas, visando ao custo marginal zero por meio da externalização e repasse de riscos e responsabilidades a empresas contratadas e subcontratadas, mediante terceirização e quarteirização.

No sistema de plataformas eletrônicas, o processo de descentralização e fragmentação de complexos empresariais atinge seu ápice ao avançar para além da esfera empresarial, alcançando o ponto máximo de segmentação e desmembramento, qual seja, o da esfera do indivíduo prestador do serviço. Este passa a disponibilizar suas próprias ferramentas e energia de trabalho, assumindo todos os riscos e ônus da atividade desempenhada, sem contar, no entanto, com a autonomia e liberdade próprias de um trabalhador autônomo, por estar inserido em uma lógica organizacional alheia e submetido ao controle por algoritmo.

Segundo Adrián Todolí Signes, o novo modelo de organização empresarial baseia-se na "atomização do mercado":

[...] conforme as tecnologias melhoram e os custos de transação reduzem ainda mais, começa-se a observar, em alguns setores, que a descentralização não é suficiente. Pelo contrário, as empresas estão dando um passo para a balcanização do mercado, onde as empresas não contratam trabalhadores - exceto os mais imprescindíveis -, sendo que seu modelo de negócio consiste em colocar em contato o demandante do serviço com o provedor deste. A novidade provém do fato de que o provedor do serviço não será uma empresa, como vinha acontecendo até o momento, mas será diretamente a pessoa individual que prestará o serviço - um autônomo independente. A descentralização, então, é levada ao extremo: a atomização do mercado.¹⁰⁸

Evidencia-se, portanto, que a inovação de caráter revolucionário está situada tão somente no avanço da Tecnologia da Informação e da Comunicação (TIC), do *Big Data*, da inteligência artificial e da Internet das Coisas (IoT), que permitiram a organização do trabalho por intermédio de plataformas eletrônicas inteligentes, estruturadas com algoritmos que automatizam suas funções, interfaces e aplicações. Ademais, com a difusão do acesso à *internet* e do uso de *smartphones*, transações e comunicações cibernéticas tiveram seu custo reduzido e sua efetividade e instantaneidade potencializados, permitindo a operação e a

¹⁰⁸ TODOLÍ SIGNES, Adrián. O mercado de trabalho no século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 29.

organização remotas de complexos empresariais e da força de trabalho, sem a necessidade de centralização e concentração das etapas produtivas.

Nada obstante o caráter inovador que repousa sobre a tecnologia que sustenta as plataformas eletrônicas, a lógica organizacional aplicada representa a mera continuidade e perpetuação do processo de intensificação da exploração do trabalho, redução de custos e externalização de riscos e responsabilidades. Nada há de novo, portanto, nos métodos e na lógica de ordenação e de gestão da energia de trabalho alheia, não havendo que se falar na introdução de um novo modelo de organização do trabalho, no fim das relações de emprego ou numa nova categoria de trabalhadores, pois, quando removida a superfície da tecnologia e da inovação, vê-se a realidade da extração de valor do trabalho alheio, explorado e absorvido pelos provedores das plataformas eletrônicas:

As economias desenvolvidas estão vivenciando o surgimento de vários acordos de trabalho, como contratos zero horas e trabalho sob demanda, que permitem a possibilidade de ‘contratar e demitir’ ou, mais corretamente, mobilizar e desmobilizar uma parcela significativa da força de trabalho em uma base sob demanda e ‘pay-as-you-go’ (Berg e De Stefano, 2015; Eurofound, 2015; Humblet, em breve; Labor Research Department, 2014). Por sua vez, formas extremas de precarização fazem parte de um processo de ‘desmutualização de riscos’ que tem ocorrido em um grande número de países desenvolvidos e em desenvolvimento nas últimas décadas e que é também uma consequência do aumento do recurso a formas não tradicionais de trabalho em inúmeros mercados de trabalho (Freedland e Kountouris, 2011). Em particular, esta desmutualização também pode ocorrer através do uso de ‘relações de trabalho dissimuladas’ ou de trabalho autônomo falso, a fim de contornar regulamentações trabalhistas e previdenciárias ou obrigações fiscais que podem estar atribuídas exclusivamente à relação de emprego dentro de uma determinada jurisdição (Eurofound, 2013; OIT, 2015a; OCDE, 2014). Assim, a relação de emprego dissimulada também pode contribuir para a informalização de partes da economia formal, ao permitir que uma parcela da força de trabalho seja indevidamente excluída da proteção do trabalho e social. Além disso, a narrada economia nos custos pode resultar em concorrência desleal significativa com os negócios cumpridores da lei e, em última análise, estimular o dumping social em direção a piores termos e condições de trabalho. Apesar de muitas vezes serem negligenciadas, essas questões mais gerais são extremamente relevantes na análise da gig economy. E, de fato, uma das principais questões legais que dizem respeito a ela, que já provocou um grande litígio neste campo nos Estados Unidos, é precisamente a classificação dos trabalhadores envolvidos como empregados ou contratados independentes. Isso também contribui para o argumento de que a economia-gig não deve ser vista como um silo separado do mercado de trabalho, uma vez que o problema da classificação errônea se estende muito além de seu domínio.¹⁰⁹

¹⁰⁹ DE STEFANO, Valerio. The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. **Conditions of work and employment series**, Geneva, n. 71, 2016, p. 6-7, tradução nossa. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf>. Acesso em 29 de jul. 2018.

Constatada a perpetuação de formas tradicionais de organização da força de trabalho humano, imperiosa é a conclusão pela permanência da aplicabilidade das normas trabalhistas instituídas com o objetivo de melhorar as condições de pactuação nas relações de trabalho, atribuindo dignidade e direitos mínimos ao trabalhador subordinado que aliena sua força de trabalho:

De fato, embora seja verdade que algumas de suas dimensões são peculiares, e que o papel principal das tecnologias na conexão entre demanda e oferta de trabalho é certamente uma delas, seria errado supor que a gig-economy é uma espécie de dimensão impermeável da economia e do mercado de trabalho. Tampouco seria correto dar como certo que as instituições do mercado de trabalho existentes estão totalmente desatualizadas neste campo ou impróprias para governá-lo e que portanto teríamos necessariamente que abandonar as instituições e regulamentações existentes e introduzir novas, e possivelmente mais leves, para acompanhar os desafios apresentados pela gig-economy (Sachs, 2015b).¹¹⁰

Faz-se premente, portanto, a análise crítica da jurisprudência sobre a relação entre os motoristas e as empresas provedoras das plataformas eletrônicas, à luz da doutrina trabalhista, do Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma, e dos aspectos ontológico e teleológico do Direito do Trabalho.

¹¹⁰ *Ibid.*, p. 6-7.

3 PRESSUPOSTOS DO VÍNCULO DE EMPREGO NO SERVIÇO DE TRANSPORTE POR APLICATIVOS: UMA ANÁLISE À LUZ DA DOCTRINA E DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA

Com base no estudo do modo de operacionalização e de organização das plataformas eletrônicas de transporte particular de pessoas e das condições que envolvem a relação entre os motoristas, os provedores das plataformas, e seus clientes, foi possível constatar a presença de significativos indícios que apontam para a configuração de uma relação de emprego marcada por laços de dependência.

Conforme destacado, as empresas que atuam mediante plataformas digitais no ramo de transporte monopolizam e concentram o controle sobre elementos essenciais que envolvem tanto a forma de contratação quanto o modo de prestação do serviço de transporte pelos motoristas, que aderem a termos e condições unilateralmente estabelecidos e impostos pelas empresas.

Subtrai-se do trabalhador a autonomia de negociar seus serviços diretamente com o mercado consumidor, pois, além de fixarem unilateralmente o preço das corridas, os provedores das plataformas definem qual cliente será atendido e absorvem toda a clientela, que não visa à contratação de um determinado motorista, mas à contratação dos serviços prestados e oferecidos pelas empresas.

Apesar dos distintos e atípicos traços de autonomia que revestem a prestação dos serviços de transporte por intermédio das plataformas eletrônicas – como a liberdade de horários e de frequência de trabalho bem como a assunção dos riscos da atividade –, é inegável que o trabalhador inserido nessa nova forma de organização produtiva não pode ser equiparado ao legítimo trabalhador autônomo, dono de um negócio próprio, titular de uma atividade econômica organizada, que absorve originariamente os frutos de seu labor e que mantém relação direta com sua clientela, assumindo tanto os ônus quanto os bônus oriundos do negócio.

Para apuração da existência da relação de emprego, deve-se recorrer, em primeiro plano, à legislação trabalhista e aos princípios e valores que regem o Direito do Trabalho, elementos norteadores da interpretação das situações e das relações fático-jurídicas.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos arts. 2º e 3º, define as figuras do empregador e do empregado. O *caput* do art. 2º da CLT estabelece que se considera empregador "a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço". Ainda, conforme o art.

3º do mesmo diploma legal, é considerada empregada "toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário".

Considerando os dispositivos legais retromencionados, a doutrina e a jurisprudência formularam conceitos e atribuíram significado e extensão aos termos fixados pelo legislador, para fins de identificação da relação jurídica abarcada pelo Direito do Trabalho:

[...] a relação empregatícia, enquanto fenômeno sociojurídico, resulta da síntese de um diversificado conjunto de fatores (ou elementos) reunidos em um dado contexto social ou interpessoal. Desse modo, o fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjugação de certos elementos inarredáveis (*elementos fático-jurídicos*), sem os quais não se configura a mencionada relação.¹¹¹

Assim, convencionou-se na doutrina e na jurisprudência a fixação de cinco pressupostos ou elementos fático-jurídicos essenciais que devem ser examinados cumulativamente para fins de caracterização do vínculo de emprego, quais sejam: o empregado pessoa natural; o caráter oneroso da pactuação; a pessoalidade; a não eventualidade; a subordinação jurídica na prestação dos serviços.

Se ausente qualquer um desses pressupostos, fica afastada a relação de emprego e, por conseguinte, não serão aplicados ao trabalhador os direitos e garantias previstos especificamente na CLT. Dessa forma, assume relevância a diferenciação entre o que se denomina requisito e pressuposto de uma relação jurídica, porquanto o primeiro termo possui caráter essencialmente jurídico, e o segundo, que ora interessa a este trabalho, atrela-se a circunstâncias fáticas independentes e preexistentes à formalização da relação jurídica:

Do ponto de vista comparativo, pode-se afirmar que a pesquisa sobre os *elementos fático-jurídicos da relação empregatícia* permite responder à pergunta sobre a existência ou não da relação de emprego no caso concreto, ao passo que a pesquisa sobre os *elementos jurídico-formais do respectivo contrato* empregatício permite responder à pergunta sobre a validade (ou não) e extensão de efeitos jurídicos daquela relação configurada entre as partes.

Na mesma linha comparativa, pode-se ainda aduzir que, enquanto os elementos fático-jurídicos constituem dados do mundo fático ou ideal que existem independentemente do fenômeno que irão compor, os elementos jurídico-formais constituem construções teóricas e normativas efetuadas pelo Direito, cuja presença passa a ser considerada relevante à validade jurídica do próprio fenômeno a que se integram.¹¹²

Os requisitos da relação empregatícia consistem nos elementos jurídico-formais essenciais para a eficácia e validade do contrato de emprego, quais sejam: a capacidade das

¹¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 337.

¹¹² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 615.

partes; o objeto lícito, possível, determinado ou determinável; e a forma prescrita ou não defesa em lei¹¹³.

No que diz respeito aos pressupostos da relação de emprego, estes se referem a "aqueles elementos *fático-pessoais* que conduzem à definição do empregado e do empregador como tais"¹¹⁴, que "se encontram no terreno na intersecção, entre o mundo fático e o mundo jurídico"¹¹⁵. Constituem, portanto, fato-causa que "não só antecede o fato jurídico, como está fora dele. Passa a compô-lo com a luminosidade da lei"¹¹⁶.

Em virtude da natureza fático-jurídica dos pressupostos do vínculo de emprego, para a identificação da relação jurídica objeto do Direito do Trabalho é imprescindível o exame das circunstâncias do caso concreto, ficando em segundo plano os termos formais constantes do contrato de trabalho.

Portanto, deve ser aplicado o princípio da primazia da realidade sobre a forma como norteador da interpretação jurídica e da aplicação do Direito às relações de trabalho instituídas no plano fático.

3.1 Princípio da primazia da realidade sobre a forma

O princípio da primazia da realidade é considerado pela doutrina e jurisprudência trabalhista como um dos princípios basilares do Direito do Trabalho, que deve ser aplicado para a interpretação do sentido das normas jurídicas e das situações juslaborais, para a orientação do legislador na produção do direito e para o preenchimento de lacunas normativas.

O princípio em comento determina a priorização da verdade real em face da verdade formal, de modo que, em caso de contradição entre o que consta de documentos e acordos formais, deve-se dar primazia ao que sucede no campo dos fatos:

O princípio da primazia da realidade significa que as relações jurídico-trabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Despreza-se a ficção jurídica. É sabido que muitas vezes a prestação de trabalho subordinado está encoberta por meio de contratos de Direito Civil ou Comercial. Compete ao intérprete, quando chamado a se pronunciar sobre o caso concreto, retirar essa roupagem e atribuir-lhe o enquadramento adequado, nos moldes traçados pelos art.

¹¹³ *Ibid.*

¹¹⁴ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 393.

¹¹⁵ *Ibid.*, p. 392.

¹¹⁶ *Ibid.*, p. 392.

2º e 3º da CLT. Esse princípio manifesta-se em todas as fases da relação de emprego.¹¹⁷

Por priorizar a busca pela verdade real, o princípio constitui relevante instrumento para a desconstituição de fraudes à legislação trabalhista e para a superação de mecanismos de ocultação da relação empregatícia e de usurpação de direitos.

Mário de la Cueva cunhou o termo "contrato-realidade" para fazer referência ao contrato de emprego, que "existe não no acordo abstrato de vontades, mas na realidade da prestação do serviço, e que é esta e não aquele acordo que determina sua existência"¹¹⁸. Nesse sentido, o autor diferencia o contrato de emprego e os contratos de direito civil considerando que "nestes, a produção dos efeitos jurídicos e a aplicação do direito somente dependem do acordo de vontades, enquanto no de trabalho é necessário o cumprimento mesmo da obrigação contraída"¹¹⁹. Ainda, defende que no contrato de emprego prevalecem os fatos sobre os termos formais de pactuação, de modo que "a existência de uma relação de trabalho depende, em consequência, não do que as partes tiverem pactuado, mas da situação real em que o trabalhador se ache colocado"¹²⁰.

Américo Plá Rodriguez resume a tese de Mário de la Cueva em três distintas idéias: de que apenas a efetiva prestação de serviços justifica a proteção do Direito do Trabalho; de que o contrato de trabalho deixa de ser consensual, uma vez que, para surgir, dispensa o simples acordo de vontades; de que a verdade dos fatos prevalece sobre os acordos formais. A primeira idéia, que atrela a existência do contrato de trabalho à efetiva prestação de serviços, é alvo de severas críticas por doutrinadores, pois limita a noção de contrato de trabalho e ignora a existência de obrigações pré-contratuais e pós-contratuais, das hipóteses de suspensão e interrupção do contrato de trabalho e de tempo à disposição.¹²¹

Em razão das incongruências inerentes à noção de "contrato-realidade", Américo Plá Rodrigues prefere referir-se à fórmula *princípio da primazia da realidade* como critério básico de interpretação das situações jurídicas laborais que ordena a primazia dos fatos que "não podem ser contrapesados ou neutralizados por documentos ou formalidades"¹²².

Adverte o autor que "as estipulações contidas no contrato de trabalho não são inúteis, já que contam inicialmente com a presunção, a seu favor, de refletir a vontade comum das

¹¹⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 125.

¹¹⁸ CUEVA, Mário de la. **Derecho Mexicano del Trabajo**. 2ª ed. México, 1943, p. 383, tradução nossa.

¹¹⁹ *Ibid.*, p. 381, tradução nossa.

¹²⁰ *Ibid.*, p. 383, tradução nossa.

¹²¹ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

¹²² *Ibid.*, p. 353.

partes"¹²³. Desse modo, apenas serão afastados os termos contratuais quando efetivamente demonstrado que estes não representam e não refletem a realidade dos fatos.

O princípio da primazia da realidade parte da premissa de que "o Direito do Trabalho regula o trabalho, isto é, a atividade, não o documento. Este deve reproduzir fielmente a realidade. E se há uma divergência entre ambos os planos, o que interessa é o real e não o formal"¹²⁴. No entanto, há que ressaltar aqueles casos em que o negócio jurídico possui forma prescrita em lei, não podendo realizar os efeitos jurídicos pretendidos caso o requisito legal não seja observado.

O princípio da primazia da realidade fundamenta-se nos princípios da boa-fé e da dignidade da atividade humana, na desigualdade existente entre as partes do contrato de trabalho e na interpretação racional da vontade dos contratantes, para priorizar a verdade real, à luz do princípio da proteção¹²⁵.

Frise-se que o princípio em comento dialoga com os princípios da condição mais benéfica e da inalterabilidade contratual lesiva, próprios do Direito do Trabalho.

O princípio da condição mais benéfica protege e assegura "situações pessoais mais vantajosas que se incorporam ao patrimônio do empregado, por força do próprio contrato, de forma expressa ou tácita, consistente esta última em fornecimento habituais de vantagens que não poderão ser retiradas, sob pena de violação ao art. 468 da CLT"¹²⁶. Desse modo, condições mais benéficas que são habitualmente conferidas ao trabalhador no plano fático, implementadas de forma tácita, se incorporam ao contrato de trabalho e passam a compor o patrimônio jurídico do trabalhador, não podendo ser suprimidas.

Em decorrência do caráter dinâmico dos contratos de trabalho e da natureza de trato sucessivo, são frequentes as alterações das condições praticadas ao longo do pacto laboral: "a relação de emprego corre no tempo, como um rio cujo curso sofre variações impostas pela natureza do terreno. O contrato faz a relação e esta constantemente se refaz. É dinâmica, aberta e inacabada até que termine"¹²⁷. Desse modo, o princípio da condição mais benéfica garante que novos benefícios, habitualmente concedidos de forma tácita ao empregado, sejam incorporados ao contrato de trabalho.

Há que se ressaltar que, no contrato de emprego, o princípio da condição mais benéfica foi estabelecido fundamentalmente em benefício do trabalhador. Desse modo, se o

¹²³ *Ibid.*, p. 358.

¹²⁴ *Ibid.*, p. 361.

¹²⁵ *Ibid.*.

¹²⁶ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 123.

¹²⁷ CATHARINO, José Martins. **Contrato de Trabalho**. São Paulo, 1964, p. 207.

contrato de trabalho estabelece nível de proteção superior àquele implementado na prática, o trabalhador tem o direito de exigir o cumprimento da literalidade dos termos contratuais, pois "nesse caso não se trata de um desajuste entre a ficção de um documento e o dado da realidade, mas do desacordo entre o compromisso contraído e o modo com que se cumpriu (ou melhor, que não se cumpriu) esse compromisso".¹²⁸

Por corolário, o princípio da inalterabilidade contratual lesiva veda a imposição ao trabalhador de alterações contratuais, expressas ou tácitas, que acarretem prejuízo ou rebaixamento de direitos. O princípio encontra amparo legal no art. 468 da CLT segundo o qual "nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia".

Conforme acentua Maurício Godinho Delgado, "a prática habitual - na qualidade de *uso* - altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (**respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva**)"¹²⁹.

Nas palavras de Américo Plá Rodriguez "o contrato escrito marcaria o nível jurídico mínimo de proteção", o que significa que o princípio da primazia da realidade "não pode servir para justificar, desculpar ou homologar o descumprimento do direito, invocando fato da infração. Pelo contrário, serve para elevar esse nível se, na prática, operou-se uma situação da qual decorrem direitos mais elevados ou mais numerosos"¹³⁰.

Portanto, o princípio da primazia da realidade se presta a atribuir primazia aos fatos quando estes se apresentam em contradição e discordância com os termos contratuais, desde que os primeiros confirmem ao trabalhador condição mais benéfica.

O princípio da primazia da realidade possui ampla aplicação na jurisprudência trabalhista para o reconhecimento do vínculo de emprego e descaracterização de contratos estipulados sob denominações distintas, quando presentes os pressupostos fático-jurídicos da pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica:

CONTRATO DE FRANQUIA EMPRESARIAL E CONTRATO DE EMPREGO -
LIBERDADE DE CONTRATAÇÃO, DE ESTIPULAÇÃO E DE
ESTRUTURAÇÃO DO CONTEÚDO DO CONTRATO - PRESSUPOSTOS E
REQUISITOS DE VALIDADE E DE EFICÁCIA- CONVERSÃO NOMINATIVA
E SUBSTANCIAL- Os pressupostos dos contratos possuem natureza extrínseca e se

¹²⁸ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015, p. 365

¹²⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 242, grifos nossos.

¹³⁰ RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015, p. 365.

referem à capacidade, à idoneidade do objeto e à legitimação, ao passo que os requisitos e os elementos constitutivos ganham contornos intrínsecos, interiores e fáticos. Ambos se somam e se completam para a validade e para a eficácia do negócio jurídico. O contrato de franquia é um contrato atípico, inserido no âmbito da liberdade contratual, pelo qual uma franqueadora cede ao franqueado o direito de uso de marca ou patente, associado ao direito de distribuição exclusiva ou semi-exclusiva de produtos ou serviços e, eventualmente, também ao direito de uso de tecnologia de implementação e administração de negócio ou sistema operacional, mediante remuneração integralmente aleatória. Disciplinado pela Lei 8955/94, o contrato de franquia possui, dentre outras, os seguintes caracteres: a) tipicidade; b) sinalagma; c) impessoalidade; d) onerosidade; e) aleatoriedade. Embora a parte do final do art. 2º, da Lei acima citada, faça expressa menção que o contrato de franquia deve ser celebrado e executado sem que fique caracterizado o vínculo empregatício, isso não seria necessário e constitui reforço explícito de que o contrato de franquia, em sua executividade, não pode se desviar de seus puros propósitos jurídico-econômicos, penetrando no âmbito do art. 3º, da CLT, de molde a contaminar, em suas entranhas, o contrato típico rotulado de franquia. Paralelamente às diversas espécies de contratos de atividade, cíveis e empresariais, transita o contrato de emprego, cujos elementos, há muitos anos, são destacados pela doutrina e pela jurisprudência. São eles: a) pessoa física (pessoalidade); b) serviços de natureza não eventual; c) subordinação; e) salário (natureza forfetária). **Dessumindo-se dos elementos de prova que o pretense franqueador prestava serviços pessoalmente, em atividade que se insere nos objetivos da pretensa franqueadora, mediante subordinação e com a percepção do salário, desfigurado está o contrato de franquia, celebrado sob essa denominação com o fito de desvirtuar, impedir e fraudar a aplicação dos preceitos previstos na CLT.** De conseguinte, se não há um decalque perfeito entre o contrato, em sua análise estática, e em movimento, fazendo de ambos uma só realidade objetiva, impõe-se a sua conversão substancial, porque, primeiro, são os fatos, vale dizer, o conteúdo e não a forma, muita vez, fruto de um sentir subjetivo, subjace a uma vontade domina pela necessidade ou pela força da parte economicamente mais forte. **Só o *nomem juris* não é suficiente para definir a essência do contrato, que vem de fora para dentro, porque a força das palavras não possui o condão de eclipsar a realidade, sobre a qual se molda, se constrói e se edifica a relação de emprego.** Os contratos representam uma parcela da vida das pessoas; possuem valores diferentes, e como elas valem pelo que são; não pelo que aparentam ser.¹³¹

REPRESENTAÇÃO COMERCIAL. RELAÇÃO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO CONFIGURADO. Como muitas vezes apregoado na doutrina e na jurisprudência, a diferenciação entre a prestação de serviço com vínculo de emprego e o trabalho desenvolvido pelo vendedor autônomo, na hipótese de representante comercial, é bastante tênue, constituindo tarefa complexa, sendo seu traço mais representativo a subordinação jurídica a que está sujeito o empregado regido pelas normas celetistas. **Desse modo, considerando que o contrato de trabalho é um contrato realidade e evidenciado da análise do conjunto probatório a existência de subordinação jurídica na prestação dos serviços, fica configurada a existência de vínculo empregatício entre as partes litigantes (arts. 2º e 3º, CLT), e não de contrato de natureza civil, de representação comercial autônoma (Lei 4.886/65, alterada pela Lei 8420/92), impondo-se a reforma da decisão de primeiro grau no aspecto.**¹³²

¹³¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Primeira Turma. Recurso Ordinário n. 0010241-45.2016.5.03.0040. Relator: des. Luiz Otávio Linhares Renault. Data de disponibilização: 6 fev. 2019, grifo nosso.

¹³² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Décima Primeira Turma. Recurso Ordinário n. 0011165-23.2017.5.03.0169. Relatora: juíza convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. Data de disponibilização: 14 dez. 2018, grifo nosso.

CABELEIREIRO. RELAÇÃO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. Se a prova dos autos demonstra que o reclamante trabalhava como cabeleireiro no estabelecimento reclamado, salão de beleza, com a presença de todos os elementos fático-jurídicos do vínculo de emprego preceituados no art. 3º da CLT: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica, esta na modalidade clássica e estrutural, deve ser reconhecido o vínculo de emprego entre as partes. **Nesse contexto, eventual ajuste de contratação como trabalhador autônomo não prevalece, tendo em vista o princípio da primazia da realidade sobre a forma. Incide, no caso, ainda, o disposto no art. 9º da CLT, segundo o qual Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.**¹³³

O art. 9º da CLT preleciona que "serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação". Portanto, se presentes no plano fático os pressupostos do vínculo de emprego, deverá incidir o Direito do Trabalho, independentemente da qualificação atribuída pelas partes à relação estabelecida mediante contrato formal.

Como já destacado, com escopo nos termos e condições fixados unilateralmente pelas empresas de transporte, os motoristas que prestam serviços por intermédio das plataformas eletrônicas são formalmente enquadrados na condição de trabalhadores autônomos e, em princípio, desprovidos dos direitos e garantias trabalhistas.

No trabalho da era digital, a fim de se perquirir a respeito da presença ou não dos elementos fático-jurídico caracterizadores do vínculo de emprego, além da averiguação das circunstâncias fáticas que envolvem a prestação de serviços por intermédio de plataformas digitais, mostra-se necessária a investigação do código-fonte que regulamenta e coordena a programação algorítmica, uma vez que "o decisivo é a realidade-virtual do algoritmo, não o acordo abstrato de vontades flexi-libertadas"¹³⁴.

Segundo Lawrence Lessig, na era do ciberespaço, o código fonte constitui o novo regulador das relações estabelecidas por seu intermédio:

Esse regulador é o código - o software e hardware que torna o ciberespaço o que ele é. Esse código, ou arquitetura, fixa os termos sob os quais a experiência no ciberespaço é vivenciada. Ele determina o quão simples será a proteção da privacidade, ou o quão fácil será a restrição da liberdade de expressão. Ele determina se o acesso a informações é genérico ou se as informações serão restritas. Ele determina quem vê o que, ou o que será monitorado. Trata-se de uma séria de

¹³³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Primeira Turma. Recurso Ordinário n. 0011301-98.2015.5.03.0004. Relator: des. Emerson Jose Alves Lage. Data de disponibilização: 13 jan. 2018, grifo nosso.

¹³⁴ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Desafio do Direito do Trabalho é limitar o poder do empregador-nuvem. **Consultor Jurídico**, [online], 16 fev. 2017. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-fev-16/desafio-direito-trabalho-limitar-poder-empregador-nuvem>>. Acesso em: 26 mar. 2019.

mecanismos que apenas poderão ser compreendidos a partir do conhecimento da natureza desse código, o código de regulação do ciberespaço.¹³⁵

Nesse contexto, o princípio da primazia da realidade deve ser interpretado de forma expansiva para abarcar a noção de primazia do contrato-virtual, ou seja, do código fonte, sobre o contrato de cláusulas abstratas firmado entre as partes, uma vez que as programações algorítmicas, que regem o funcionamento das plataformas eletrônicas, estão impressas no código fonte.

Em virtude dos laços de dependência entre os motoristas e as empresas e da nítida ingerência destas sobre elementos sensíveis referentes à forma de contratação e de prestação dos serviços de transporte, o Poder Judiciário vem sendo provocado para se manifestar sobre o adequado enquadramento jurídico dos trabalhadores, discutindo-se acerca da presença, ou não, dos pressupostos caracterizadores do vínculo de emprego.

3.2 Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região sobre a (in)existência do vínculo de emprego

No Brasil, o Poder Judiciário já foi acionado em alguns casos para se manifestar sobre o enquadramento jurídico da relação entre as partes no modelo de transporte por plataformas eletrônicas.

Com o objetivo de identificar os fundamentos utilizados pelo Judiciário tanto para afastar a hipótese de vínculo de emprego, quanto para reconhecê-lo, serão analisadas decisões de 1ª e 2ª instâncias do TRT-3, publicadas até 20 de novembro de 2018.

Para a pesquisa jurisprudencial, foram obtidas Certidões Eletrônicas de Ações Trabalhistas (Ceat), emitidas pelo TRT-3, referentes aos números de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ) da Uber do Brasil Tecnologia Ltda., Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda. e 99 Tecnologia Ltda. A Ceat lista todas as ações trabalhistas (autos físicos e eletrônicos) movidas contra a pessoa jurídica consultada, em tramitação até a data de sua emissão (20/11/2018)¹³⁶.

¹³⁵ LAWRENCE, Lessig. Code is Law. **Harvard Magazine**, [online], 1º jan. 2000, tradução nossa. Disponível em: <<https://harvardmagazine.com/2000/01/code-is-law-html>>. Acesso em: 26 mar. 2019.

¹³⁶ Nas certidões eletrônicas de ações trabalhistas constaram 88 processos em tramitação contra a Uber do Brasil Tecnologia Ltda.; 6 processos contra a 99 Tecnologia Ltda.; 4 processos contra a Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda..

Quanto aos 88 processos movidos em face da Uber, em 23 deles foi prolatada sentença - 3 que reconheceram o vínculo de emprego e 20 que negaram sua existência-, havendo ainda 16 acórdãos afastando o vínculo e 1 decisão de 2º grau homologatória de acordo firmado entre as partes (Processos n.

Como as Ceats não contemplam procedimentos judiciais já definitivamente arquivados, a pesquisa foi complementada por meio de consulta a sentenças, mediante busca textual, também no sítio eletrônico do TRT-3. Para a busca textual, foram inseridos, separadamente, os nomes das sociedades empresárias: "Uber do Brasil Tecnologia Ltda.", "Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda." e "99 Tecnologia Ltda.", sem delimitação temporal. Desse modo, foi realizada verificação manual de cada uma das

0010016-35.2018.5.03.0014, 0010051-96.2017.5.03.0024, 0010570-88.2017.5.03.0180, 0010586-27.2017.5.03.0185, 0010659-96.2017.5.03.0185, 0010673-23.2017.5.03.0010, 0010716-21.2017.5.03.0022, 0010716-33.2018.5.03.0136, 0010771-28.2018.5.03.0186, 0010774-87.2017.5.03.0001, 0010789-32.2017.5.03.0106, 0010842-68.2017.5.03.0023, 0010887-90.2017.5.03.0017, 0010950-11.2017.5.03.0181, 0011066-14.2017.5.03.0182, 0011199-47.2017.5.03.0185, 0011258-69.2017.5.03.0012, 0011354-30.2015.5.03.0182, 0011359-34.2016.5.03.0112, 0011434-14.2017.5.03.0185, 0011484-83.2017.5.03.0106, 0011723-73.2016.5.03.0025, 0011904-74.2016.5.03.0025); **45** processos ainda se encontravam em fase de instrução (Processos n. 0011551-69.2017.5.03.0002, 0010511-52.2017.5.03.0002, 0010614-59.2017.5.03.0002, 0010020-05.2018.5.03.0004, 0010772-71.2018.5.03.0005, 0010828-07.2018.5.03.0005, 0010859-58.2017.5.03.0006, 0010633-44.2017.5.03.0009, 0011656-25.2017.5.03.0009, 0010904-50.2017.5.03.0010, 0010747-43.2018.5.03.0010, 0010878-49.2017.5.03.0011, 0010591-86.2017.5.03.0011, 0010910-17.2018.5.03.0012, 0010718-18.2017.5.03.0013, 0010735-54.2017.5.03.0013, 0010891-42.2017.5.03.0013, 0010537-80.2018.5.03.0013, 0010354-46.2017.5.03.0013, 0011169-28.2017.5.03.0018, 0010770-90.2017.5.03.0020, 0010397-59.2017.5.03.0020, 0011532-03.2017.5.03.0022, 0010773-72.2017.5.03.0108, 0011013-61.2017.5.03.0108, 0010624-76.2017.5.03.0108, 0010627-31.2017.5.03.0108, 0010497-04.2018.5.03.0109, 0010963-29.2017.5.03.0110, 0011573-94.2017.5.03.0110, 0010823-89.2017.5.03.0111, 0010802-79.2018.5.03.0111, 0010985-81.2017.5.03.0112, 0010330-12.2017.5.03.0112, 0010409-88.2017.5.03.0112, 0010559-69.2017.5.03.0112, 0010899-07.2017.5.03.0114, 0011295-81.2017.5.03.0114, 0010635-18.2017.5.03.0137, 0010781-50.2017.5.03.0140, 0011421-33.2017.5.03.0179, 0010015-31.2018.5.03.0182, 0010814-68.2018.5.03.0184, 0010432-72.2018.5.03.0185, 0012303-26.2017.5.03.0104); **16** estavam sob sigilo de justiça (Processos n. 0010625-82.2017.5.03.0004, 0010711-41.2017.5.03.0008, 0010806-62.2017.5.03.0011, 0011412-78.2017.5.03.0015, 0011238-60.2017.5.03.0018, 0010112-72.2017.5.03.0018, 0010838-43.2017.5.03.0019, 0010473-83.2017.5.03.0020, 0010157-27.2018.5.03.0023, 0010885-50.2017.5.03.0105, 0011197-26.2017.5.03.0105, 0010929-64.2017.5.03.0139, 0011397-50.2017.5.03.0067, 0011715-05.2017.5.03.0044, 0010278-47.2017.5.03.0134); **1** foi extinto sem resolução do mérito (Processo n. 0010805-46.2018.5.03.0010); **1** foi extinto com resolução do mérito em decorrência da homologação de acordo em 1ª instância (Processo n. 0010851-20.2018.5.03.0112); **2** ações não versavam sobre reconhecimento de vínculo de emprego (Processos n. 0011433-51.2017.5.03.0113 e 0012040-28.2017.5.03.0028).

Dos 6 processos movidos em face da 99, em **5** deles ainda não havia sido prolatada sentença (Processos n. 0010948-02.2018.5.03.0021, 0010945-44.2018.5.03.0022, 0010903-89.2018.5.03.0023, 0010884-32.2018.5.03.0137, 0010845-88.2018.5.03.0184) e em **1** processo a decisão de 1ª instância negou o vínculo de emprego, o autor interpôs recurso ordinário, e, após a distribuição do recurso por sorteio, antes da realização da sessão de julgamento, as partes firmaram acordo que foi homologado pelo juízo (Processo n. 0010575-11.2018.5.03.0137).

Quanto à Cabify, dos 4 processos identificados, **1** ainda se encontrava em fase de instrução (Processo n. 0011214-74.2017.5.03.0004), **1** versava sobre matéria distinta (Processo n. 0011682-92.2017.5.03.0180) e nos outros **2** há sentença e acórdão denegatórios do vínculo de emprego (Processos n. 0010800-73.2017.5.03.0005 e 0010802-19.2017.5.03.0110).

abas dos procedimentos judiciais, o que foi possível em razão do reduzido número de ações ajuizadas em face das referidas empresas até a data de 20/11/2018¹³⁷.

Os resultados passaram por filtragem manual, sendo selecionados procedimentos judiciais instaurados por motoristas, não submetidos a segredo de justiça, contendo ação com pedido de declaração de vínculo empregatício com as empresas mencionadas. Foram excluídos do exame aqueles processos extintos sem resolução de mérito, os que ainda estavam em fase de instrução processual e os que tiveram decisão com resolução de mérito em decorrência de acordo homologado em 1ª instância.

Com base nesses critérios, foram analisados 43 processos de jurisdição do TRT-3, nos quais foram apuradas 43 sentenças e 22 acórdãos, ou seja, 65 decisões judiciais.¹³⁸

¹³⁷ A partir da busca por sentenças mediante consulta textual no sítio eletrônico do TRT-3, foram identificados 35 processos já arquivados movidos em face da Uber do Brasil Tecnologia Ltda., 1 movido em face da Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda. e nenhum processo arquivado referente à 99 Tecnologia Ltda..

Dos 35 processos referentes à Uber, foram identificadas **16** sentenças - apenas 2 de procedência do vínculo de emprego-, 4 acórdãos denegatórios do vínculo e 10 acordos firmados em 2ª instância (Processos n. 0010020-63.2018.5.03.0017, 0010044-43.2017.5.03.0012, 0010064-94.2017.5.03.0186, 0010289-17.2017.5.03.0186, 0010364-08.2017.5.03.0105, 0010419-17.2017.5.03.0021, 0010497-38.2017.5.03.0012, 0010607-31.2017.5.03.0111, 0010795-02.2017.5.03.0183, 0010829-15.2017.5.03.0138, 0011291-53.2017.5.03.0014, 0011294-26.2017.5.03.0008, 0011392-96.2017.5.03.0109, 0011531-18.2017.5.03.0022, 0011607-66.2017.5.03.0111, 0011863-62.2016.5.03.0137); **4** não versavam sobre reconhecimento de vínculo empregatício (Processos n. 0010075-14.2018.5.03.0017, 0010659-08.2017.5.03.0182, 0011251-89.2017.5.03.0008, 0011295-02.2017.5.03.0011); **12** foram extintos sem resolução do mérito (Processos n. 0010246-89.2018.5.03.0010, 0010503-23.2018.5.03.0105, 0010642-76.2018.5.03.0136, 0010650-56.2017.5.03.0114, 0010684-25.2018.5.03.0137, 0010748-41.2017.5.03.0114, 0010809-90.2017.5.03.0019, 0010883-34.2018.5.03.0012, 0010928-63.2017.5.03.0112, 0011325-97.2017.5.03.0185, 0011404-22.2017.5.03.0106, 0011503-75.2016.5.03.0025); **2** estavam sob segredo de justiça (Processos n. 0011550-35.2017.5.03.0180 e 0011726-36.2016.5.03.0184); **1** foi extinto em decorrência de desistência do autor (Processo n. 0011027-43.2017.5.03.0044).

No único processo movido em face da Cabify que foi arquivado, foi proferida sentença de improcedência do vínculo de emprego, o autor recorreu da decisão, e, em 2ª instância, foi homologado acordo firmado entre as partes (Processo n. 0011304-64.2017.5.03.0010).

¹³⁸ Dos 43 processos do TRT-3, em 22 deles foram proferidas decisões de 1ª e de 2ª instâncias. (Processos n. 0010016-35.2018.5.03.0014, 0010064-94.2017.5.03.0186, 0010419-17.2017.5.03.0021, 0010570-88.2017.5.03.0180, 0010586-27.2017.5.03.0185, 0010659-96.2017.5.03.0185, 0010716-21.2017.5.03.0022, 0010774-87.2017.5.03.0001, 0010789-32.2017.5.03.0106, 0010795-02.2017.5.03.0183, 0010829-15.2017.5.03.0138, 0010887-90.2017.5.03.0017, 0010950-11.2017.5.03.0181, 0011199-47.2017.5.03.0185, 0011258-69.2017.5.03.0012, 0011354-30.2015.5.03.0182, 0011359-34.2016.5.03.0112, 0011434-14.2017.5.03.0185, 0011723-73.2016.5.03.0025, 0011904-74.2016.5.03.0025, 0010800-73.2017.5.03.0005, 0010802-19.2017.5.03.0110).

Quanto aos demais 21 processos em que houve apenas decisão de 1ª instância com exame do mérito, em 13 deles foi homologado acordo em 2ª instância (Processos n. 0010020-63.2018.5.03.0017, 0010044-43.2017.5.03.0012, 0010051-96.2017.5.03.0024, 0010289-17.2017.5.03.0186, 0010607-31.2017.5.03.0111, 0011291-53.2017.5.03.0014, 0011294-26.2017.5.03.0008, 0011392-96.2017.5.03.0109, 0011531-18.2017.5.03.0022, 0011607-66.2017.5.03.0111, 0011863-62.2016.5.03.0137, 0011304-64.2017.5.03.0010 e 0010575-11.2018.5.03.0137); 3 transitaram em julgado sem interposição de recurso ordinário (Processos n. 0010364-08.2017.5.03.0105, 0010497-38.2017.5.03.0012 e 0011066-14.2017.5.03.0182); 2 ainda estavam com o prazo para interposição

Com relação à Uber do Brasil Tecnologia Ltda., foram examinados 39 casos, totalizando 39 sentenças, entre as quais apenas 5 reconheceram o vínculo empregatício entre motorista e a empresa; além de 20 acórdãos, todos de improcedência do pedido de reconhecimento do vínculo de emprego.¹³⁹

Quanto à empresa Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda., foram identificadas 3 ações ajuizadas por motoristas com pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, todas julgadas improcedentes, e 2 recursos ordinários, improvidos pelo TRT-3.¹⁴⁰

Por fim, em relação à 99 Tecnologia Ltda., com base nos critérios apontados, foi identificado apenas o Processo n. 0010575-11.2018.5.03.0137, cuja sentença julgou improcedente o pedido do autor para reconhecimento de vínculo de emprego. Houve interposição de recurso ordinário, que foi distribuído à relatoria do desembargador José Eduardo de Resende Chaves Júnior. No entanto, a 99 Tecnologia Ltda. apresentou proposta de acordo, e os autos estão com vista ao Ministério Público do Trabalho para manifestação prévia à homologação.

de recurso em aberto (Processos n. 0010673-23.2017.5.03.0010 e 0010771-28.2018.5.03.0186); 3 estavam sem decisão do recurso interposto (Processos de n. 0010716-33.2018.5.03.0136, 0010842-68.2017.5.03.0023 e 0011484-83.2017.5.03.0106).

¹³⁹ Foram examinados os seguintes processos de jurisdição do TRT-3 envolvendo especificamente a Uber do Brasil Tecnologia Ltda.:

0010016-35.2018.5.03.0014,	0010020-63.2018.5.03.0017,	0010044-43.2017.5.03.0012,
0010051-96.2017.5.03.0024,	0010064-94.2017.5.03.0186,	0010364-08.2017.5.03.0105,
0010289-17.2017.5.03.0186,	0010419-17.2017.5.03.0021,	0010497-38.2017.5.03.0012,
0010570-88.2017.5.03.0180,	0010586-27.2017.5.03.0185,	0010607-31.2017.5.03.0111,
0010659-96.2017.5.03.0185,	0010673-23.2017.5.03.0010,	0010716-21.2017.5.03.0022,
0010716-33.2018.5.03.0136,	0010771-28.2018.5.03.0186,	0010774-87.2017.5.03.0001,
0010789-32.2017.5.03.0106,	0010795-02.2017.5.03.0183,	0010829-15.2017.5.03.0138,
0010842-68.2017.5.03.0023,	0010887-90.2017.5.03.0017,	0010950-11.2017.5.03.0181,
0011066-14.2017.5.03.0182,	0011199-47.2017.5.03.0185,	0011258-69.2017.5.03.0012,
0011291-53.2017.5.03.0014,	0011294-26.2017.5.03.0008,	0011354-30.2015.5.03.0182,
0011359-34.2016.5.03.0112,	0011392-96.2017.5.03.0109,	0011434-14.2017.5.03.0185,
0011484-83.2017.5.03.0106,	0011531-18.2017.5.03.0022,	0011607-66.2017.5.03.0111,
0011723-73.2016.5.03.0025,	0011863-62.2016.5.03.0137,	0011904-74.2016.5.03.0025.

Desses processos, em apenas 5 houve declaração positiva de vínculo de emprego (1ª instância): 0010289-17.2017.5.03.0186, 0010570-88.2017.5.03.0180, 0010829-15.2017.5.03.0138, 0011359-34.2016.5.03.0112, 0011484-83.2017.5.03.0106. No entanto, no processo n. 0010289-17.2017.5.03.0186 foi homologado acordo em 2ª instância; no processo n. 0011484-83.2017.5.03.0106 a empresa recorreu e aguarda julgamento; nos demais, as sentenças foram reformadas pelo TRT-3.

¹⁴⁰ Foram examinados os seguintes processos envolvendo Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda.: 0010800-73.2017.5.03.0005, 0010802-19.2017.5.03.0110 e 0010802-19.2017.5.03.0110. Nos dois primeiros foram examinadas decisões de 1ª e 2ª instâncias que negaram o vínculo de emprego; no último, o juízo de 1ª instância negou a declaração de vínculo, e as partes recorreram – o recurso está pendente de julgamento.

A partir dos números apurados, verifica-se que na análise da matéria têm prevalecido interpretações judiciais restritivas e conservadoras quanto ao alcance e à conceituação dos pressupostos do vínculo de emprego; portanto, são maioria as decisões contrárias ao reconhecimento do vínculo empregatício.

No entanto, mesmo que minoritária, a jurisprudência brasileira possui decisões que reconhecem a existência do vínculo empregatício, em consonância com os aspectos teleológico e ontológico do Direito do Trabalho.

Há que se ressaltar, ainda, o elevado número de acordos homologados em 2ª instância. Conforme destacado acima, dos 43 processos do TRT-3 examinados, em 22 deles foram proferidas decisões de 2ª instância que negaram o vínculo de emprego, e, quanto aos demais 21 processos, em 13 deles foi homologado acordo em 2ª instância.

Mediante avaliação dos riscos, considerando decisões pregressas das Turmas julgadoras, nos casos destacados, as empresas preferiram a via da conciliação, mesmo quando a decisão de primeira instância fora de improcedência dos pedidos, provavelmente a fim de garantir a manutenção de um quadro jurisprudencial favorável.

Tendo em vista o número significativo de acordos homologados em 2ª instância, a jurisprudência do TRT-3 não se mostra tão inclinada à negação do vínculo de emprego entre os motoristas e as empresas como aparenta em uma primeira análise.

Ana Carolina Paes Leme¹⁴¹, a fim de denunciar as técnicas de advocacia estratégica adotadas pela Uber para impedir a formação de jurisprudência reconhecedora do vínculo de emprego, destaca o processo n. 0011863-62-2016.5.03.0137 no qual, em face da sentença que negou o vínculo de emprego, o autor interpôs recurso ordinário, que foi distribuído, por sorteio, ao Relator Des. José Eduardo de Resende Chaves Júnior, da 1ª Turma do TRT-3.

A fim de obstar a apreciação do mérito pelo Relator, a Uber apresentou exceção de suspeição e impedimento, sob o argumento de que o magistrado, em manifestações doutrinárias, teria expresso seu convencimento a respeito da questão controvertida nos autos.

A fim de produzir prova da suspeição e do impedimento suscitados, a empresa invadiu e vasculhou a vida pessoal do Desembargador Relator e juntou aos autos eletrônicos artigo doutrinário publicado pelo magistrado, foto postada em sua conta particular de rede social em que se encontra em frente à sede da Uber, bem como *prints* de e-mails enviados em grupo acadêmico de discussões sobre o tema "uberização". Conforme ressaltado por Ana Carolina

¹⁴¹ LEME, Ana Carolina Paes. **Da máquina à nuvem**: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. 2018. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito e Ciências do Estado da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018.

Paes Leme, a empresa adota conduta predatória e antiética, que viola a liberdade de expressão e o princípio do juízo natural¹⁴².

Ainda, intimada da inclusão do processo em pauta de julgamento, um dia antes da sessão ordinária da 1ª Turma, a Uber apresentou proposta de acordo em valor semelhante ao atribuído à causa na petição inicial, que foi aceita pelo autor.

Na sessão de julgamento, foi conhecida e rejeitada a exceção de impedimento e suspeição sob o fundamento de que a opinião expressa pelo magistrado em plano meramente doutrinário, genérico e teórico não ocasiona suspeição para o julgamento do caso concreto. Quanto à foto juntada aos autos, a Turma considerou que:

(...) trata-se de expediente bisonho, sem objetivo processual e probatório claro, já que revela apenas sua visita à sede mundial da Uber em San Francisco/EUA, imagem compartilhada no grupo, por mera curiosidade, fato corriqueiro em se tratando de redes sociais. Lamentavelmente o que se deduz é que tal fotografia tem apenas o objetivo de constranger o magistrado em posição informal, que, aliás, é muito própria da iconografia dos meios eletrônicos.¹⁴³

Ainda, o acordo firmado entre as partes foi homologado pela Turma, obstando-se, assim, o julgamento do mérito pelo Relator do processo e uma provável formação de precedente favorável ao reconhecimento do vínculo.

Ana Carolina Paes Leme destaca que a Uber adotou idêntica conduta de mapeamento estratégico de julgadores em outros processos, oferecendo proposta de acordo - após a distribuição do recurso ordinário - e pouco antes da realização da sessão de julgamento:

Agindo assim, a empresa força uma jurisprudência uníssona, totalitária, em um sentido único, que não corresponde à realidade do caso que comporta dissenso e impossibilita a divergência de que opiniões e entendimentos acerca do tema sejam externados. Assim, obsta o reconhecimento formal dos direitos trabalhistas aos seus motoristas por aqueles julgadores que assim entenderem. Diferente de outras empresas que, ao propor o acordo, o fazem no risco do tema no conjunto da jurisprudência, a Uber o faz no risco do julgador, denotando mapeamento estratégico de julgadores. Impede, ainda, que a atividade jurisdicional se concretize efetivamente, que o Poder Judiciário exerça a sua função judicante. O trabalhador, sob a pretensa ilusão de liberdade, encontra-se inserido em um ambiente totalitário.¹⁴⁴

¹⁴² *Ibid.*

¹⁴³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Primeira Turma. Recurso Ordinário n. 0011863-62.2016.5.03.0137. Relator: dez. José Eduardo de Resende Chaves Júnior. Data de disponibilização: 29 mar. 2017, p. 2.

¹⁴⁴ LEME, Ana Carolina Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber**. 2018. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito e Ciências do Estado da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018, p. 128.

Evidenciada a implementação de estratégias voltadas à manipulação da jurisprudência em favor da perpetuação do modelo de negócio, é de suma relevância a análise crítica de todas as peculiaridades e condicionantes presentes em uma conjuntura global e mais complexa.

No presente trabalho, ante a ausência de decisão de 2ª instância – no âmbito do TRT-3 – que tenha reconhecido o vínculo de emprego, será analisado o acórdão da 15ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2), prolatado nos autos de n. 1000123-89.2017.5.02.0038. Até o encerramento da pesquisa, em 20/11/2018, esta foi a única decisão proferida por um tribunal brasileiro reconhecendo a existência de vínculo empregatício entre o motorista e a Uber do Brasil Tecnologia Ltda.

Recorrer-se-á também ao direito comparado, para que sejam analisadas as decisões prolatadas pelo Tribunal do Emprego do Reino Unido (*United Kingdom Employment Tribunal*), confirmada pelo julgamento do Tribunal de Apelação do Emprego do Reino Unido (*United Kingdom Employment Appeal Tribunal*); pela Corte Distrital da Califórnia no caso *Douglas O' Conner v. Uber Technologies*; pelo Tribunal de Justiça da União Europeia no Processo C-434/2015; pelo Conselho de Apelação do Seguro Desemprego do Estado de Nova Iorque (*New York State Unemployment Insurance Appeal Board*).

A fim de atribuir maior sistematicidade à análise jurisprudencial, serão examinados os fundamentos adotados nas decisões que declararam tanto positiva quanto negativamente o vínculo de emprego, no que diz respeito aos seus pressupostos: onerosidade, pessoalidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Concomitantemente, serão resgatadas as reflexões e conceitos teorizados sobre esses elementos da relação de empregatícia.

No entanto, antes de adentrar o exame dos pressupostos do vínculo de emprego, faz-se premente discorrer sobre qual seria, de fato, o objeto social das empresas que operam por intermédio de plataformas eletrônicas: se restrito à prestação de serviços de intermediação e conexão tecnológica; ou centrado no efetivo transporte particular de pessoas.

3.3 Objeto social das plataformas eletrônicas

A identificação do objeto social das empresas provedoras das plataformas eletrônicas mostra-se relevante por propiciar a discriminação de quais seriam as atividades tidas como normais, permanentes, essenciais e finalísticas no âmbito do empreendimento econômico, o que é essencial no processo de aferição da presença dos pressupostos da onerosidade, pessoalidade, não eventualidade e subordinação jurídica.

Caso se entenda que o objeto social das empresas consiste na mera intermediação eletrônica entre partes contratantes, conclui-se que o motorista é o responsável por contratar e remunerar as plataformas pelos serviços utilizados – não o contrário – e que a atividade de transporte desempenhada pelos motoristas não estaria na estrutura organizacional nem na atividade econômica das empresas, afastando os pressupostos do vínculo empregatício.

Das 60 decisões de 1ª e 2ª instâncias do TRT-3 examinadas – nas quais não foi reconhecido o vínculo de emprego entre os motoristas e as empresas –, 34 delas deliberaram que o objeto social dos empreendimentos econômicos se restringe à prestação de serviços de tecnologia de intermediação e conexão entre motoristas e usuários¹⁴⁵; apenas 8 dessas 60 decisões consideraram que objeto social da empresa está vinculado ao transporte particular de pessoas¹⁴⁶. Quanto às 18 decisões remanescentes, a questão atinente ao objeto social não foi especificamente examinada.

Nas 5 sentenças examinadas, da Justiça Trabalhista mineira, nas quais foi reconhecido o vínculo empregatício¹⁴⁷, assentou-se que as plataformas teriam como atividade-fim, o transporte particular de passageiros, sendo a tecnologia instrumento de realização de seus objetivos, e não o seu fim precípua.

As decisões examinadas que reconheceram como objeto social das empresas o fornecimento de serviço de tecnologia basearam-se na literalidade do Contrato Social e dos termos e condições fixados unilateralmente pelas empresas, e, nessa condição, consideraram que estas teriam sido contratadas pelos motoristas para prestarem serviços de tecnologia e, em contraprestação, serem remuneradas por meio da dedução da taxa de serviço do valor da cada corrida realizada.

¹⁴⁵ Sentenças nos autos de n. 0010044-43.2017.5.03.0012; 0010051-96.2017.5.03.0024; 0010364-08.2017.5.03.0105; 0010497-38.2017.5.03.0012; 0010607-31.2017.5.03.0111; 0010659-96.2017.5.03.0185; 0010716-21.2017.5.03.0022; 0010716-33.2018.5.03.0136; 0010771-28.2018.5.03.0186; 0010774-87.2017.5.03.0001; 0010795-02.2017.5.03.0183; 0010887-90.2017.5.03.0017; 0010950-11.2017.5.03.0181; 0011258-69.2017.5.03.0012; 0011291-53.2017.5.03.0014; 0011392-96.2017.5.03.0109; 0011607-66.2017.5.03.0111; 0011723-73.2016.5.03.0025; 0011863-62.2016.5.03.0137; 0011904-74.2016.5.03.0025; 0011304-64.2017.5.03.0010.

Acórdãos do TRT-3 nos autos de n. 0010774-87.2017.5.03.0001; 0010789-32.2017.5.03.0106; 0010795-02.2017.5.03.0183; 0010950-11.2017.5.03.0181; 0011199-47.2017.5.03.0185; 0011258-69.2017.5.03.0012; 0011434-14.2017.5.03.0185; 0011723-73.2016.5.03.0025; 0011904-74.2016.5.03.0025; 0010800-73.2017.5.03.0005; 0011359-34.2016.5.03.0112; 0010829-15.2017.5.03.0138; 0010570-88.2017.5.03.0180.

¹⁴⁶ Sentenças nos autos de n. 0010789-32.2017.5.03.0106; 0010659-96.2017.5.03.0185; 0010586-27.2017.5.03.0185; 0010419-17.2017.5.03.0021; 0010802-19.2017.5.03.0110; 0010800-73.2017.5.03.0005.

Acórdão do TRT-3 nos autos de n. 0011354-30.2015.5.03.0182.

¹⁴⁷ Sentenças nos autos de n. 0010289-17.2017.5.03.0186, 0010570-88.2017.5.03.0180, 0010829-15.2017.5.03.0138, 0011359-34.2016.5.03.0112, 0011484-83.2017.5.03.0106.

Portanto, a tese de enquadramento das empresas no ramo da tecnologia e da intermediação entre as partes contratantes baseia-se nos aspectos estritamente formais da pactuação. Destarte, atribui-se maior relevância e valor às condições formalmente pactuadas e estabelecidas tanto no Contrato Social das empresas quanto no contrato de prestação de serviços celebrado, ficando em segundo plano a aferição dos reais objetivos e da atividade principal desempenhada e organizada pelas empresas.

Por outro lado, nas 13 decisões¹⁴⁸ em que as disposições contratuais foram desconsideradas e superadas para conferir maior relevância ao conjunto dos fatos, sucumbiu a tese sustentada pelas empresas.

Dentre os argumentos utilizados, destaca-se aquele que identifica no transporte de passageiros a real fonte dos lucros perseguidos e obtidos pelas empresas.¹⁴⁹ Considerou-se que concretamente as empresas não exigem dos motoristas o pagamento de valor fixo pela disponibilização das plataformas digitais – ou por acesso realizado – mas, em verdade, deduzem determinado percentual do valor pago pelos passageiros por corrida. Portanto, sedimentou-se que, para a manutenção e continuidade das empresas, não basta o cadastramento dos motoristas que visam ao acesso à sua base de dados, sendo imprescindível a efetiva realização do transporte particular de passageiros pelos motoristas.

Esse é o posicionamento defendido pela 38ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, que destaca o caráter meramente instrumental da tecnologia, que, apesar de essencial à consecução dos objetivos empresariais, não se confunde com sua atividade principal:

Em que pese a reclamada se apresentar como facilitadora da aproximação entre motoristas e usuários do serviço de transporte, entendo que a ré não atua no mercado como mera fornecedora de tecnologia, porquanto está claro que o seu lucro provém diretamente do transporte de pessoas, realizado por motoristas, que aderem aos termos e condições pré-estabelecidos por ela.

Não há controvérsia de que o dinheiro que alimenta o capital da reclamada são os valores pagos, por clientes/usuários do transporte, para se locomoverem de um lugar

¹⁴⁸ 7 sentenças e 1 acórdão que apesar de reconhecerem a natureza jurídica de empresa de transporte, afastaram o vínculo empregatício, nos autos de n. 0011354-30.2015.5.03.0182, 0010789-32.2017.5.03.0106, 0010659-96.2017.5.03.0185, 0010586-27.2017.5.03.0185, 0010419-17.2017.5.03.0021, 0010802-19.2017.5.03.0110 e 0010800-73.2017.5.03.0005 e 0011354-30.2015.5.03.0182; além das 5 sentenças que reconheceram o vínculo de emprego nos autos de n. 0010289-17.2017.5.03.0186, 0010570-88.2017.5.03.0180, 0010829-15.2017.5.03.0138 e 0011359-34.2016.5.03.0112, 0011484-83.2017.5.03.0106.

¹⁴⁹ Caso das sentenças da Justiça do Trabalho mineira proferidas nos autos de n. 0011359-34.2016.5.03.0112; 0010829-15.2017.5.03.0138; 0010289-17.2017.5.03.0186; 0010800-73.2017.5.03.0005; 0011354-30.2015.5.03.0182; 0010659-96.2017.5.03.0185; 0010586-27.2017.5.03.0185; 0010419-17.2017.5.03.0021.

Caso também do acórdão do TRT-2 nos autos de n. 1000123-89.2017.5.02.0038.

a outro, através dos serviços prestados pelos motoristas parceiros, o reclamante no caso em concreto.

A variação desses ganhos econômicos está diretamente vinculada à distância e o tempo de percurso, sendo óbvio que, quanto maior o número de motoristas, maior o lucro da empresa ré.

[...]

A tecnologia empregada, nesse caso, embora inovadora e figurante de um novo modelo econômico, não pode ser considerada o objeto da empresa ré, mas apenas o meio em que este se estrutura. Vale dizer, é uma ferramenta de trabalho que a ré disponibiliza para os prestadores do serviço e para os clientes/usuários do transporte.¹⁵⁰

Ainda, para fundamentar a classificação das empresas como fornecedoras de transporte particular, foi levado em consideração o alto grau de ingerência que estas exercem sobre elementos essenciais concernentes à atividade de transporte e às condições de pactuação dos serviços prestados pelos motoristas em favor dos passageiros¹⁵¹.

Os requisitos para dirigir por intermédio das plataformas; o padrão de conduta a ser adotado na execução do serviço; o preço a ser pago pelos clientes; a forma de cálculo da tarifa; a taxa cobrada; a clientela a ser atendida; as rotas a serem seguidas; e a sujeição a avaliações de desempenho, são todos definidos pelas empresas:

No que respeita ao objetivo empresarial das demandadas, é falacioso o argumento utilizado na medida em que há controle da concretização do serviço de transporte prestado pelo motorista, dito parceiro. Se se tratasse de mera ferramenta eletrônica, por certo as demandadas não sugeririam o preço do serviço de transporte a ser prestado e sobre o valor sugerido estabeleceriam o percentual a si destinado. Também não condicionariam a permanência do motorista às avaliações feitas pelos usuários do serviço de transporte. Simplesmente colocariam a plataforma tecnológica à disposição dos interessados, sem qualquer interferência no resultado do transporte fornecido, e pelo serviço tecnológico oferecido estabeleceriam um preço/valor fixo a ser pago pelo motorista pelo tempo de utilização, por exemplo.¹⁵²

Em outros julgados¹⁵³ também foi destacado que "o bem último promovido pela reclamada, inclusive diretamente a seus clientes (que, frise-se, não são transferidos ao

¹⁵⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 38. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0010829-15.2017.5.03.0138. Juiz do Trabalho Eduardo Aurélio Pereira Ferri. Data de Julgamento: 30 jul. 2017, p. 4, grifo nosso.

¹⁵¹ Sentenças da Justiça do Trabalho mineira nos autos de n. 0011484-83.2017.5.03.0106; 0010570-88.2017.5.03.0180; 0011359-34.2016.5.03.0112; 0010829-15.2017.5.03.0138; 0010289-17.2017.5.03.0186; 0010802-19.2017.5.03.0110; 0011354-30.2015.5.03.0182; e 0010419-17.2017.5.03.0021.

Acórdão do TRT-2 nos autos de n. 1000123-89.2017.5.02.0038.

¹⁵² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). 15. Turma Processo n. 1000123-89.2017.5.02.0038. Relatora: des. Beatriz de Lima Pereira. Data de Publicação: 16 ago. 2018, p. 3.

¹⁵³ Sentenças da Justiça do Trabalho mineira nos autos de n. 0011484-83.2017.5.03.0106 e 0010570-88.2017.5.03.0180.

reclamante, permanecendo na órbita da empresa) é o transporte, isto é, o deslocamento de um ponto a outro”¹⁵⁴.

Por fim, a 15ª Turma do TRT-2 registrou que, no caso da Uber, extraiu-se confissão de que as empresas que compõem o grupo econômico "contratam seguro de acidentes pessoais em favor de seus usuários, ou seja, aqueles que se utilizam do transporte, o que, em última instância, revela assumirem a responsabilidade pela integridade física dos usuários"¹⁵⁵.

A Corte do Distrito Norte da Califórnia, no caso *Douglas O'Connor v. Uber Technologies INC*, também se manifestou sobre a natureza jurídica da empresa, sedimentando que sua atividade principal é a de transporte de passageiros, haja vista a inegável dependência econômica desta em relação à efetiva realização dos serviços de transporte pelos motoristas e do respectivo pagamento efetuado pelos passageiros, atividade da qual extrai suas receitas:

[...] **A Uber não recebe uma taxa fixa de seus motoristas em troca de um número ilimitado de ‘conexões’ ou envios. Em vez disso, o Uber recebe uma porcentagem de cada tarifa que seus motoristas ganham** - um fato que, como indicado acima, deixa claro que a Uber recebe um serviço (muito lucrativo) de seus motoristas e depende do desempenho dos serviços por seus motoristas para seus ganhos.¹⁵⁶

Não se nega que as empresas possuam robusta base tecnológica voltada à atividade de transporte de passageiros. No entanto, a tecnologia é compreendida como mero instrumento ou ferramenta para a consecução de sua atividade econômica principal, que consiste, em verdade, no transporte particular de pessoas:

A autodefinição da Uber como mera ‘empresa de tecnologia’ se concentra exclusivamente na mecânica de sua plataforma (ou seja, o uso de smartphones e aplicativos de software habilitados pela internet) e não na essência do que a Uber realmente faz (ou seja, permite que os clientes façam solicitações e realizem corridas). Trata-se de um enquadramento injustificadamente restritivo. **A Uber projetou um sistema de software para conectar os motoristas aos passageiros, mas essa é apenas uma das ferramentas usadas no contexto de seu negócio mais amplo.** A Uber não vende apenas software, vende corridas.¹⁵⁷

¹⁵⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 27. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011484-83.2017.5.03.0106. Juiz do Trabalho Vitor Martins Pombo. Data de Julgamento: 29 set. 2018, p. 6.

¹⁵⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). 15. Turma Processo n. 1000123-89.2017.5.02.0038. Relatora: des. Beatriz de Lima Pereira. Data de Publicação: 16 ago. 2018, p. 4.

¹⁵⁶ ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Distrito Norte da Califórnia. Corte Distrital. Caso n. 3:13-cv-03826-EMC. *Douglas O' Connor v. Uber Technologies INC*, 2015, p. 14, tradução nossa, grifo nosso.

¹⁵⁷ *Ibid.*, p. 10, tradução nossa, grifo nosso.

Similar é o entendimento consolidado pelo Conselho de Apelação do Seguro Desemprego do Estado de Nova Iorque, que visualizou nos instrumentos tecnológicos e no controle por algoritmos traços relevantes de uma típica relação entre empregado e empregador:

Embora a Uber afirme que é apenas uma plataforma de tecnologia que conecta Riders aos Drivers, seu negócio é similar em muitos aspectos a outras empresas de serviços automotivos mais tradicionais. Aqui, a tecnologia apenas substituiu grande parte das atribuições de um empregado-despachante de enviar uma solicitação de viagem somente para o motorista mais próximo, que pode aceitar a tarefa submetida. **Além disso, o registro demonstra que a Uber comercializa seus serviços de transporte tanto para os Drivers quanto para os Riders, seleciona apenas Drivers qualificados, monitora e supervisiona o desempenho dos Drivers, remunera os Drivers de alto desempenho, disciplina Drivers que não cumprem os padrões da Uber de forma temporária ou permanente, fixa o preço das tarifas cobradas dos passageiros, e define a taxa do motorista paga à Uber.**¹⁵⁸

O Tribunal do Emprego do Reino Unido entendeu que a Uber possui por objeto e finalidade precípua o transporte de passageiros, não sendo crível a tese de que a Uber prestaria serviços em favor dos motoristas e que estes a remunerariam pelos serviços de intermediação e de aproximação com os passageiros, uma vez que a empresa entrevista e recruta motoristas; controla informações essenciais sobre o passageiro; impõe taxas mínimas e máximas de aceitação e de cancelamento de solicitações de corrida; estabelece a rota a ser seguida durante as corridas; fixa o valor máximo da corrida; comunica regras de conduta e controla o desempenho dos motoristas; adota sistema de gerenciamento e disciplina por meio de avaliação de desempenho; define condições para descontos sobre o valor da corrida; estipula programas de ganhos garantidos; assume certos riscos oriundos da atividade de transporte; recebe reclamações enviadas por passageiros, inclusive a respeito dos motoristas; se reserva o direito de alterar unilateralmente os termos e condições.¹⁵⁹

O Tribunal de Justiça da União Europeia, a fim de definir se a Uber deveria ou não dispor de autorização administrativa prévia para operar, ou seja, se estaria sujeita ao regramento previsto para os "serviços no domínio dos transportes", ou, diversamente, ao regramento aplicável aos "serviços da sociedade da informação", examinou qual seria a natureza dos serviços prestados pela empresa, entendendo que:

¹⁵⁸ ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Estado de Nova Iorque. Unemployment Insurance Appeal Board. Appeal Board n. 596722. 2018, p. 9, tradução nossa, grifo nosso.

¹⁵⁹ REINO UNIDO. Employment Tribunal. Case n. 2202550/2015. Mr. Y Aslam vs. Uber London LTD, 2017, p. 21-22.

[...] o serviço de intermediação da Uber assenta na seleção de motoristas não profissionais que utilizam seu próprio veículo, aos quais esta sociedade fornece uma aplicação sem a qual, por um lado, esses motoristas não seriam levados a prestar serviços de transporte e, por outro, as pessoas que pretendessem efetuar uma deslocação urbana não teriam acesso aos serviços dos referidos motoristas. Além disso, **a Uber exerce uma influência decisiva nas condições da prestação desses motoristas.** Quanto a este último ponto, verifica-se, designadamente, que **a Uber fixa, através da aplicação com o mesmo nome, pelo menos, o preço máximo da corrida, cobra esse preço ao cliente antes de entregar uma parte ao motorista não profissional do veículo e exerce um certo controle sobre a qualidade dos veículos e dos respectivos motoristas assim como sobre o comportamento destes últimos, que pode implicar, sendo caso disso, a sua exclusão. Por conseguinte, há que considerar que este serviço de intermediação faz parte integrante de um serviço global cujo elemento principal é um serviço de transporte** e, portanto, corresponde à qualificação, não de ‘serviço da sociedade da informação’ na aceção do artigo 1.º, n.º 2, da Diretiva 98/34, para o qual remete o artigo 2.º, alínea a), da Diretiva 2000/31, mas sim de ‘serviço no domínio dos transportes’, na aceção do artigo 2.º, n.º 2, alínea d), da Diretiva 2006/123.¹⁶⁰

Como se vê, os argumentos utilizados nas decisões que reconhecem o transporte particular de passageiros como atividade econômica principal das empresas guardam consonância com o Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma, pois amparados pelas circunstâncias fáticas verificadas por meio da análise crítica da real finalidade dos empreendimentos econômicos.

Diversamente, as decisões judiciais examinadas que consideraram o serviço de tecnologia como objeto social das empresas basearam-se exclusivamente nos termos e condições e nos contratos sociais elaborados de forma unilateral pelas empresas, divorciando-se da realidade dos fatos.

A atividade econômica principal de uma empresa consiste naquela da qual são extraídas suas receitas e lucros. Por conseguinte, trata-se da atividade cujo desenvolvimento é essencial para a continuidade e subsistência do empreendimento econômico.

No caso das empresas provedoras das plataformas eletrônicas, a atividade econômica da qual extraem suas receitas não consiste no oferecimento de serviços de tecnologia para a neutra aproximação entre partes contratantes. O lucro das empresas não provém do cadastramento dos motoristas para utilização dos recursos da plataforma digital, mas dos valores pagos pelos passageiros como contraprestação pelas corridas efetivamente realizadas pelos motoristas.

Desse modo, a continuidade do empreendimento econômico depende do trabalho realizado pelos motoristas e dos frutos advindos da atividade de transporte.

¹⁶⁰ UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça. Processo n. C-434/15. 2015.

A tecnologia, nesse contexto, representa apenas meio ou instrumento utilizado pelas empresas para a organização e operacionalização do sistema de transporte, e não sua atividade nuclear.

Sendo o transporte particular de passageiros o real objeto social das empresas, é razoável que estas exerçam controle sobre aspectos essenciais inerentes à atividade econômica, como de fato ocorre.

As empresas concentram o poder de fixar as condições de contratação e de execução do serviço de transporte particular de passageiros, além exercerem controle sobre o trabalho realizado pelos motoristas.

O Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma deve orientar a interpretação das relações jurídicas de trabalho e a aplicação do Direito, a fim de alcançar a verdade real, evitar injustiças e repreender estratégias de fraude à legislação trabalhista. As decisões judiciais que reconheceram o transporte particular de passageiros como principal atividade econômica das empresas observam essa lógica, ao superarem as formalidades contratuais e atribuírem maior relevância à realidade dos fatos.

Superada essa questão, passa-se à análise da presença dos pressupostos do vínculo de emprego.¹⁶¹

3.4 Pressuposto da Onerosidade: conceituações doutrinárias e posicionamentos jurisprudenciais

O contrato de emprego caracteriza-se, entre outros elementos, pela venda da força de trabalho pelo empregado ao empregador, ou seja, é marcado por obrigações recíprocas e contrapostas, de fazer (força de trabalho) e de dar (retribuição econômica). Trata-se, portanto, de "um contrato bilateral, sinalagmático e oneroso, por envolver um conjunto diferenciado de prestações e contraprestações recíprocas entre as partes, economicamente mensuráveis"¹⁶².

Maurício Godinho Delgado ensina que, em cada caso, o pressuposto da onerosidade deve ser examinado pela perspectiva do trabalhador, devendo ser considerado tanto num plano objetivo quanto subjetivo.

¹⁶¹ Serão examinados separadamente os pressupostos da onerosidade, da pessoalidade, da não eventualidade e da subordinação jurídica no contexto da trabalho por aplicativo. O pressuposto da pessoa física não será abordado de forma individualizada, mas em conjunto com o pressuposto da pessoalidade.

¹⁶² DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 345.

No aspecto objetivo, segundo o autor, a onerosidade se manifesta quando averiguado, no plano fático, o efetivo pagamento de remuneração pelo empregador como contraprestação pelo trabalho realizado pelo empregado.¹⁶³

No entanto, caso não haja comprovação do efetivo pagamento de contraprestação pelos serviços prestados, há que se examinar o caso pelo enfoque subjetivo, adentrando o âmbito das intencionalidades e expectativas do trabalhador, a fim de perquirir a existência do *animus contrahendi*:

Existirá o elemento fático-jurídico da onerosidade no vínculo firmado entre as partes caso a prestação de serviços tenha sido pactuada, pelo trabalhador, com o intuito contraprestativo trabalhista, com o intuito essencial de auferir um ganho econômico pelo trabalho ofertado.¹⁶⁴

Tendo em vista as condições e circunstâncias que envolvem determinada pactuação laboral, uma vez constatado o *animus contrahendi* do trabalhador, ou seja, a intenção ou expectativa de obter contraprestação pecuniária pelo trabalho, que não é realizado a título gratuito, voluntário ou benevolente, fica necessariamente configurado o pressuposto da onerosidade. Nesses moldes, é perfeitamente possível o trabalho prestado a título oneroso em favor de instituições sem fins lucrativos, instituições religiosas ou empregador doméstico, desde que exista o ânimo oneroso por parte do trabalhador, dadas as condições de pactuação: “Na relação de emprego sempre haverá intenção de receber contraprestação por parte do empregado. Por outro lado, nem sempre haverá intenção de lucro por parte do empregador na contratação empregatícia.”¹⁶⁵

O que ora se denomina contraprestação representa o conjunto de parcelas retributivas recebidas pelo trabalhador em decorrência do contrato de trabalho, às quais se conferem as denominações remuneração ou salário.¹⁶⁶ (DELGADO, 2018).

Nos termos do art. 457 da CLT, "compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber". Portanto, o conceito de remuneração abarca tanto as parcelas pagas diretamente pelo empregador ao empregado,

¹⁶³ *Ibid.*

¹⁶⁴ *Ibid.*, p. 347.

¹⁶⁵ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A relação de emprego na contemporaneidade do direito: adequação e releitura de seus pressupostos fático-jurídicos**. 2012. Tese (Doutorado). Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito e Ciências do Estado da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2012, p. 187.

¹⁶⁶ DELGADO, *op. cit.*

quanto aquelas pagas por terceiros, como contraprestação pelo serviço prestado e em decorrência do contrato de trabalho.

Das 60 decisões examinadas que negam o vínculo de emprego entre motorista e plataforma eletrônica, 11 delas entenderam pela não configuração do pressuposto da onerosidade¹⁶⁷, 20 reconheceram a presença do pressuposto¹⁶⁸, e 29 não se manifestaram especificamente quanto ao elemento.

As decisões examinadas apresentaram cinco distintos fundamentos para afastar a caracterização da onerosidade. O primeiro deles ampara-se na constatação de que os ganhos recebidos pelos motoristas advinham diretamente de pagamentos efetuados pelos passageiros por intermédio do aplicativo, inexistindo, portanto, o elemento da onerosidade na relação mantida com a empresa.¹⁶⁹

Em alguns julgados sedimentou-se expressamente que, em verdade, era o motorista quem remunerava a empresa pela utilização do aplicativo, por meio da dedução de taxa do valor pago pelo passageiro.¹⁷⁰ Cite-se, exemplificativamente, trecho de sentença da 36ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte:

É possível extrair que inexistiu onerosidade em relação à reclamada, porquanto o autor não recebia pagamentos da empresa. Os valores atinentes às corridas eram pagos pelos clientes/tomadores de serviço, sendo que o reclamante deveria repassar determinado percentual à ré justamente para remunerar o serviço providenciado por ela na captação de clientes em seu favor.¹⁷¹

¹⁶⁷ Sentenças proferidas nos autos de n. 0011607-66.2017.5.03.0111; 0011294-26.2017.5.03.0008; 0011258-69.2017.5.03.0012; 0011199-47.2017.5.03.0185; 0010774-87.2017.5.03.0001; 0010716-33.2018.5.03.0136; 0010607-31.2017.5.03.0111; 0010497-38.2017.5.03.0012; 0010044-43.2017.5.03.0012.

Acórdãos do TRT-3 nos autos de n. 0010659-96.2017.5.03.0185; 0010829-15.2017.5.03.0138.

¹⁶⁸ Sentenças proferidas nos autos de n. 0011392-96.2017.5.03.0109; 0011354-30.2015.5.03.0182; 0010950-11.2017.5.03.0181; 0010842-68.2017.5.03.0023; 0010795-02.2017.5.03.0183; 0010659-96.2017.5.03.0185; 0010586-27.2017.5.03.0185; 0010419-17.2017.5.03.0021; 0010364-08.2017.5.03.0105; 0010802-19.2017.5.03.0110; 0010800-73.2017.5.03.0005; 0010575-11.2018.5.03.0137.

Acórdãos do TRT-3 nos autos de n. 0011904-74.2016.5.03.0025; 0011434-14.2017.5.03.0185; 0011258-69.2017.5.03.0012; 0011199-47.2017.5.03.0185; 0010950-11.2017.5.03.0181; 0010419-17.2017.5.03.0021; 0011359-34.2016.5.03.0112; 0010570-88.2017.5.03.0180.

¹⁶⁹ Nesse sentido são as sentenças proferidas nos autos de n. 0011294-26.2017.5.03.0008; 0011199-47.2017.5.03.0185; 0010774-87.2017.5.03.0001; 0010716-33.2018.5.03.0136.

¹⁷⁰ Nesse sentido são as sentenças proferidas nos autos de n. 0011294-26.2017.5.03.0008; 0010774-87.2017.5.03.0001; 0010716-33.2018.5.03.0136.

¹⁷¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 36. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0010716-33.2018.5.03.0136. Juiz do Trabalho Substituto Ednaldo da Silva Lima. Data de Julgamento: 1º out. 2018, p. 4, grifo nosso.

O terceiro argumento¹⁷² consiste na ausência de promessa de pagamento ou de expectativa de pagamento por parte do trabalhador atrelada a determinada periodicidade ou à noção de continuidade no tempo, em decorrência da ausência de fixação jurídica entre as partes e da assunção, pelo trabalhador, dos riscos da atividade:

O Direito do Trabalho veda a transferência, para o empregado, dos riscos do negócio, razão pela qual, vencida a periodicidade pactuada, o salário fica prontamente exigível.

Identifiquei na instrução que, na regra de negócio do reclamado, não existe promessa alguma de pagamento, nem expectativa de ganho. Na verdade, o Uber é uma plataforma de tecnologia da informação, que ligando passageiros e motoristas, estabelece formas de calcular o quanto o passageiro pagará pela corrida (tal qual acontece com os taxímetros), as formas de pagamentos que poderão ser utilizadas (dinheiro, cartão, bônus, etc.), coletando do passageiro a quantia e repassando ao motorista a parte que lhe é devida, após retenção pelo uso da solução de TI.

Não há, sob a ótica da legalidade (art. 5º, II, da CF/88), a onerosidade do art. 2º, da CLT, entre o reclamante e o reclamado.¹⁷³

O quarto fundamento contrário à caracterização da onerosidade refere-se à incompatibilidade da forma de distribuição dos ganhos oriundos do transporte entre o motorista e a empresa com os moldes de uma relação de emprego tradicional, uma vez que ao trabalhador seria direcionado percentual de 75%, em muito superior ao montante de apenas 25% absorvido pela empresa.¹⁷⁴

Por fim, em alguns julgados aquilatou-se que sequer estaria configurada típica contraprestação pelos serviços prestados, uma vez que os lucros obtidos eram, na verdade, compartilhados entre motorista e plataforma eletrônica.¹⁷⁵

Em sentido contrário, nas decisões que apesar de negarem o vínculo de emprego admitiram a presença do pressuposto da onerosidade, bem como nas 5 decisões que reconheceram o vínculo, em sede de argumentação, foram consideradas as manifestações do pressuposto tanto no plano objetivo quanto subjetivo.

Nesses termos, por ser evidente que os motoristas percebiam valores pecuniários em contraprestação pelas corridas realizadas por intermédio das plataformas, não sendo a

¹⁷² Nesse sentido são as sentenças proferidas nos autos de n. 0011258-69.2017.5.03.0012; 0010497-38.2017.5.03.0012; 0010044-43.2017.5.03.0012.

¹⁷³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 12. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0010497-38.2017.5.03.0012. Juiz do Trabalho Marcos Vinícius Barroso. Data de Julgamento: 12 jul. 2017, p. 7, grifo nosso.

¹⁷⁴ Nesse sentido são as sentenças proferidas nos autos de n. 0011607-66.2017.5.03.0111; 0010607-31.2017.5.03.0111; 0011484-83.2017.5.03.0106; 0010570-88.2017.5.03.0180; 0011359-34.2016.5.03.0112; 0010829-15.2017.5.03.0138; 0010289-17.2017.5.03.0186.

Ainda, o acórdão do TRT-3 nos autos de n. 1000123-89.2017.5.02.0038.

¹⁷⁵ Nesse sentido são os acórdãos prolatados nos autos de n. 0010829-15.2017.5.03.0138; 0010659-96.2017.5.03.0185.

atividade laboral desempenhada a título gratuito ou benevolente, mas com intenção e expectativa de ganho, entenderam pela caracterização da onerosidade.¹⁷⁶

Conforme acentuado no acórdão da 3ª Turma do TRT-3 (Processo n. 0011199-47.2017.5.03.0185), os motoristas ocupariam a posição de comissionistas puros em face de receberem por corrida realizada.

Ainda, foi ressaltado pelos juízos das 27ª e 42ª Varas do Trabalho de Belo Horizonte, que as empresas concediam prêmios aos motoristas, remuneravam viagens oferecidas gratuitamente aos passageiros e, até mesmo, em algumas hipóteses, pagavam por tempo à disposição, o que reforça o caráter oneroso da relação.¹⁷⁷

Em algumas das decisões examinadas destacou-se que o fato de o pagamento pelo serviço de transporte poder ser efetuado diretamente pelos passageiros ou pelas empresas é irrelevante para fins de caracterização da onerosidade.¹⁷⁸

Conforme sedimentado pela 15ª Turma do TRT-2 no Processo n. 1000123-89.2017.5.02.0038, é entendimento predominante na doutrina e na jurisprudência que o pagamento por terceiros de contraprestação pelo trabalho executado pelo empregado não tem o condão de afastar sua natureza remuneratória. Seguindo esse raciocínio, é citado no acórdão o posicionamento de Aluysio Sampaio, para quem "a prestação essencial devida pelo empregador ao empregado não é estritamente a remuneração direta, em espécie ou utilidades, mas a efetiva oportunidade de ganhos".

Ademais, em determinados julgados sustenta-se que, apesar de o percentual direcionado ao motorista ser extraído diretamente do valor pago pelo passageiro, o pagamento originariamente é recebido pela empresa para, após deduzida a taxa, ser repassado ao trabalhador. Verifica-se que, por concentrarem o poder de definir o preço das corridas e de auferir os valores cobrados dos passageiros de forma imediata, as empresas não estariam

¹⁷⁶ Nesse sentido são as sentenças proferidas nos autos de n. 0011354-30.2015.5.03.0182; 0010795-02.2017.5.03.0183; 0010659-96.2017.5.03.0185; 0010586-27.2017.5.03.0185; 0010364-08.2017.5.03.0105; 0010802-19.2017.5.03.0110; 0010800-73.2017.5.03.0005. Ainda, *vide* acórdãos prolatados pelo TRT-3 nos autos de n. 0011258-69.2017.5.03.0012; 0011199-47.2017.5.03.0185; e 0010570-88.2017.5.03.0180.

¹⁷⁷ As referidas decisões foram prolatadas nos processos de n. 0011484-83.2017.5.03.0106 e 0010570-88.2017.5.03.0180.

¹⁷⁸ Nesse sentido, a sentença proferida nos autos de n. 0010289-17.2017.5.03.0186, e os acórdãos do TRT-3 prolatado nos autos de n. 0011258-69.2017.5.03.0012; 0011199-47.2017.5.03.0185; 0010570-88.2017.5.03.0180. *Vide* ainda o acórdão do TRT-2 nos autos de n. 1000123-89.2017.5.02.0038.

atuando como meras intermediárias, mas como contratantes e beneficiárias dos serviços prestados pelos motoristas, incumbindo-lhes a obrigação de remunerá-los.¹⁷⁹

Quanto à forma de distribuição dos ganhos oriundos das corridas realizadas, a decisão da 15ª Turma do TRT-2 (Processo n. 1000123-89.2017.5.02.0038) adentrou o exame dessa questão para afastar a hipótese de contrato de parceria e da relação de compartilhamento, chamando atenção para o fato de que era transferida ao motorista a responsabilidade de arcar com os custos e riscos da atividade de transporte, o que compensaria o maior percentual sobre o valor da corrida a ele repassado:

Cumpra assentar também que o fato de ser reservado ao motorista o equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário não pode caracterizar, no caso, a existência de parceria, pois conforme indicado no depoimento pessoal do demandante (fl. 1101/1102), sem contraprova das empresas, ele arcava com as seguintes despesas: aluguel do veículo, despesas com sua manutenção, combustível, telefone celular e provedor da internet. O que, convenhamos, somam despesas elevadas, especialmente se considerarmos em comparação ao exemplo citado, em decisão judicial invocada pelas demandadas, das manicures em relação aos salões de beleza. Aqui, as despesas da manicure são mínimas e, portanto, o fato de receberem percentuais superiores a 50% pode mesmo configurar a uma relação de parceria.¹⁸⁰

Por tudo o que foi exposto, tendo em vista que o pressuposto da onerosidade se caracteriza pela percepção objetiva de contraprestação pelo trabalho realizado e pela intenção e expectativa, por parte do trabalhador, de ser remunerado por sua atividade laborativa, o caso dos motoristas de aplicativos se insere perfeitamente na hipótese.

Conforme já assentado, a principal atividade econômica desempenhada pelas empresas concentra-se no transporte particular de pessoas. Portanto, não se sustenta a tese de que seriam os motoristas os responsáveis por remunerar as empresas pelos serviços de tecnologia prestados. Pelo contrário, por atuarem na atividade-fim do empreendimento econômico, eram os motoristas efetivamente remunerados pela prestação de serviços de transporte em favor das empresas.

Frise-se que o fato de o valor repassado aos motoristas ser extraído do preço pago pelos passageiros não afasta o caráter oneroso da relação entre os aqueles e as empresas contratantes. É indubitável que, quitado o valor da corrida pelos passageiros, as empresas o absorvem de forma originária para, em seguida, repassar aos motoristas o percentual acordado.

¹⁷⁹ Nesse sentido são as sentenças proferidas nos autos de n. 0010950-11.2017.5.03.0181; 0010419-17.2017.5.03.0021; 0011359-34.2016.5.03.0112; 0010829-15.2017.5.03.0138.

¹⁸⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). 15. Turma. Processo n. 1000123-89.2017.5.02.0038. Relatora: des. Beatriz de Lima Pereira. Data de Publicação: 16 ago. 2018, p. 5.

A forma de remuneração, portanto, se dá por comissão, ou seja, por corrida realizada, havendo ainda a hipótese de pagamento de prêmios e acréscimos por tempo à disposição ou por alcance de meta de número de corridas por unidade de tempo, conforme se apurou quando da análise dos termos e condições. Desse modo, não há dúvidas de que, necessariamente, sempre que realizasse corridas por intermédio das plataformas, devia o motorista ser remunerado. Portanto, a ausência de promessa de pagamento periódico ou de expectativa de ganho continuado por medida de tempo não constitui óbice à configuração do caráter oneroso da prestação de serviços, porquanto o salário por unidade de obra, ou por percentagens ou comissões, também constitui uma das formas de aferição salarial.¹⁸¹ Nesse contexto, o fato de não ser garantido aos motoristas um valor mínimo mensal decorre apenas da lógica organizacional adotada pelo novo modelo produtivo e da transferência ilícita dos riscos do empreendimento econômico em desfavor dos trabalhadores.

Frise-se também que, conforme expressamente previsto pelo art. 457 da CLT, as gorjetas, que são quitadas diretamente pelos clientes em favor do empregado, também constituem remuneração, pois decorrem do contrato de trabalho e ostentam natureza contraprestativa, ficando também, por essa perspectiva, afastada a tese da ausência da onerosidade.

Ainda, o fato de os motoristas perceberem percentual superior à metade do valor pago pelos passageiros por corrida realizada não caracteriza contrato de parceria e não anula seu caráter contraprestacional, pois, se considerados os avultosos custos e despesas suportados para a realização da atividade de transporte bem como os riscos ilicitamente transferidos aos motoristas, fica compensada a diferença na distribuição dos ganhos.

Portanto, descortinados os elementos de ocultação do caráter oneroso da pactuação existente entre os motoristas e as empresas, fica clara a presença do pressuposto da onerosidade.

3.5 Pressuposto da não eventualidade: conceituações doutrinárias e posicionamentos jurisprudenciais

O art. 3º da CLT prevê, como pressuposto do vínculo de emprego, a prestação de serviços de natureza não eventual a empregador.

¹⁸¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

Para ser considerada como não eventual, a atividade desempenhada pelo empregado deve estar inserida no rol de atividades permanentes e normais, necessárias ao regular e contínuo funcionamento da empresa. Contrasta-se, portanto, com aquilo que é eventual, ocasional, excepcional e atípico na dinâmica empresarial.

Segundo Maurício Godinho Delgado, a fim de perquirir a respeito da existência ou não do caráter eventual na prestação dos serviços, recomenda-se o exame conjunto, simultâneo e combinado das diversas teorias construídas pela doutrina sobre o tema¹⁸². Assim, o autor aponta quatro principais teorias, quais sejam, teoria da descontinuidade, teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica, de modo que o trabalho eventual possa ser caracterizado quando presentes os seguintes fatores:

- a) descontinuidade da prestação de trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo;
- b) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços;
- c) curta duração do trabalho prestado;
- d) natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços;
- e) em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder, também ao padrão dos fins normais do empreendimento.¹⁸³

Semelhantemente, Amauri Mascaro Nascimento elenca os seguintes elementos como caracterizadores do trabalho eventual:

- a) a descontinuidade, entendida como a não-permanência em uma organização de trabalho com ânimo definitivo; b) a impossibilidade de fixação jurídica a uma fonte de trabalho, conseqüente dessa mesma descontinuidade e inconstância e da pluralidade de tomadores de serviços; c) a curta duração de cada trabalho prestado.¹⁸⁴

É importante ressaltar que o exame isolado de cada uma dessas vertentes não é suficiente para a caracterização do trabalho eventual, sendo primordiais a ponderação e a análise conjunta, sob pena de incorrer em desvirtuamentos e incoerências.

O trabalho eventual é aquele que destoa das atividades permanentes e normais da empresa, ficando condicionado à ocorrência de um evento ou ocasião específicos e delimitados no tempo, que não são previsíveis ou programados de forma periódica. Decorre

¹⁸² *Ibid.*

¹⁸³ *Ibid.*, p. 344.

¹⁸⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 445.

de uma demanda excepcional e ocasional no contexto da empresa, referindo-se a serviço "prestado em caráter transitório, acidental, isto é, o que não seja necessário como serviço por uma exigência permanente do tomador".¹⁸⁵

Insta consignar que o caráter não eventual da prestação dos serviços não deve ser confundido com temporalidade ou continuidade, tampouco deve se basear em critérios de quantificação do tempo despendido no trabalho, ou seja, na quantidade de dias ou de horas dedicados dentro de um determinado lapso temporal:

[...] a sucessividade, conduzida sob intermitência ou sob descontinuidade, significa que o trabalho é permanentemente necessário ou ocorrente na empresa, que dele se utiliza em períodos regulares ou irregulares de sucessão. Insiste-se: não importa sejam regulares ou irregulares os lapsos brancos de intercalação, conquanto a manifesta irregularidade, o espaçamento que retira do horizonte qualquer perspectiva de nova prestação conduz à álea, à ocasionalidade, à eventualidade.

[...]

Ainda que maiores ou menores sejam os períodos de prestação e maiores ou menores os intervalos que os separam [...], tudo isso é irrelevante. A expectatividade, que é suposto subjetivo da maior significação, mas que é perfeitamente avaliável como situação jurídica tácita e objetivamente configurada, constitui elemento de convencimento da existência de trabalho permanente e necessário na empresa.¹⁸⁶

Portanto, para fins de aferição da não eventualidade na prestação dos serviços é essencial ponderar a expectatividade, previsibilidade e programação do serviço a ser prestado, independentemente da frequência e dos lapsos de periodicidade e de reiteração.¹⁸⁷ Para que fique caracterizada a não eventualidade, basta que a atividade desempenhada pelo trabalhador esteja inserida nas atividades normais e permanentes do empreendimento, mesmo que de forma descontínua:

A aferição da natureza eventual dos serviços prestados há de ser feita tendo em vista os fins normais da empresa. A descontinuidade da prestação nem sempre afastará a existência de autêntico contrato de trabalho, desde que corresponda a uma normal descontinuidade da atividade econômica do empregador: prestação descontínua, mas necessidade permanente.¹⁸⁸

Portanto, o trabalho intermitente deve ser diferenciado do trabalho eventual, uma vez que o primeiro não expressa a ocasionalidade ou excepcionalidade do segundo, repetindo-se

¹⁸⁵ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 406.

¹⁸⁶ *Ibid.*, p. 417.

¹⁸⁷ *Ibid.*

¹⁸⁸ MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. **Direito do trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1992, p. 50.

no tempo de forma intercalada e intervalar, com certa previsibilidade e expectativa de repetição: “Trabalho intermitente difere daquele prestado pelo empregado num ponto, ou seja, a continuidade para a mesma fonte, porém com espaçamentos, e do exercido pelo eventual num aspecto, isto é, a ocasionalidade da fonte para a qual o serviço eventual é prestado.”¹⁸⁹

Por conseguinte, a fixação de uma jornada mínima de trabalho e a prestação de serviços em determinado número de dias por semana ou por mês não constituem requisitos para a caracterização do pressuposto da não eventualidade, devendo o enfoque ser desviado do aspecto da temporalidade e da continuidade, uma vez que "não é o tempo, em si, que desloca a prestação de trabalho efetiva para eventual, mas o próprio nexa da prestação desenvolvida pelo trabalhador com a atividade da empresa"¹⁹⁰.

Nessa esteira, é perfeitamente possível a prestação de serviços de forma não eventual, com habitualidade, sem que haja efetivo controle de jornada fixa de trabalho pelo empregador. Há, até mesmo, previsão legal para a dispensa do controle de jornada, o que não implica afastamento do vínculo empregatício, como é o caso dos cargos de confiança, do trabalho externo e do teletrabalho, disciplinados no art. 62 da CLT, conforme alteração introduzida pela Lei 13.467/2017.

Ainda, a Reforma Trabalhista, implementada pela Lei 13.467/2017, inaugurou a figura do contrato de trabalho intermitente, cuja hipótese passou a ser incluída na parte final do art. 443 da CLT, segundo o qual "o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente". Conforme parágrafo 3º do mesmo dispositivo legal, o contrato de trabalho é considerado intermitente quando "a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador".

O contrato de trabalho intermitente possui requisitos formais de validade, entre eles, a observância da forma prevista em lei, devendo ser celebrado por escrito, com especificação expressa do valor da hora de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não, tudo conforme os termos do *caput* do art. 452-A da CLT.

¹⁸⁹ NASCIMENTO, *op. cit.*, p. 447.

¹⁹⁰ VILHENA, Paulo Emílio. Relação de emprego: supostos, autonomia e eventualidade. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 38, ano 7, jul./ago. 1982, p. 40.

Nessa modalidade contratual o trabalhador será convocado de acordo com a demanda do empregador e, quando recebida a convocação por qualquer meio eficaz, e especificada a jornada de trabalho com antecedência de três dias corridos, o empregado terá o prazo de um dia útil para resposta, sendo presumida a recusa em caso de silêncio.

Cumpra observar que o parágrafo 3º do mencionado art. 452-A da CLT é expresso ao assentar que "a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente". Desse modo, apenas quando, apesar de expressamente aceita a oferta de trabalho pelo empregado, este, sem justo motivo, deixa de comparecer ao trabalho, é que incidirá multa correspondente a 50% da remuneração que seria devida, a ser quitada no 30 de trinta dias, permitida a compensação em igual prazo, consoante dispõe o parágrafo 4º do dispositivo legal.

Quanto à remuneração pelos serviços prestados de forma intermitente, apenas os períodos de convocação e de efetivo labor serão considerados como tempo à disposição. Desse modo, nos termos do parágrafo 6º do art. 452-A da CLT, ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá, de imediato e de forma discriminada, o pagamento das verbas trabalhistas proporcionais ao tempo de efetivo trabalho. Ainda, faz jus ao gozo de férias a cada doze meses de prestação de serviços, além de ter direito aos recolhimentos da contribuição previdenciária e ao depósito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço com base nos valores pagos no período mensal.

Portanto, mediante análise sistemática da legislação trabalhista, fica claro que a intermitência na prestação dos serviços não é incompatível com o pressuposto da não eventualidade e não afasta o vínculo de emprego.

Em um contexto de intensa informatização e horizontalização dos modelos de produção, o controle rígido e incisivo sobre o horário e frequência de trabalho cede espaço a formatos mais flexíveis de jornada sem que fique prejudicado o caráter não eventual da prestação dos serviços, conforme sedimentou-se na ementa do seguinte julgado do TRT-3:

CONTRATO DE EMPREGO - PRESSUPOSTOS FÁTICOS - NÃO EVENTUALIDADE E SUBORDINAÇÃO - Os fios com os quais se tece o contrato de emprego continuam sendo os mesmos de mais de meio século: pessoa física, personalidade, não eventualidade, subordinação e salário. No entanto, o molde sobre os quais são derramados os fatos sociais para fins de sua tipificação sofre erosões com o passar do tempo, que tudo modifica, tudo consome, menos a si próprio, já que, como se diz, o tempo não se mede com, nem pelo tempo, mas com e pelo homem, que em sua existência terrestre é efêmero. Logo, o velho artigo 3º da CLT, precisa ser lido e interpretado em contraste com a empresa pós-moderna, que sempre foi e continuará sendo a entidade organizadora e utilizadora da mão de obra de terceiros, dentro e fora do seu ambiente natural de produção, e sem cujo concurso não atinge os seus fins. **A não eventualidade e a subordinação aproximam seus**

conceitos, em idêntica força e na exata medida em que a empresa se despersonaliza, se volatiliza, se enxuga, se horizontaliza, na busca de maior agilidade e mais lucro. Por outras palavras, quanto mais a empresa desloca o seu eixo de produção, interna ou externamente, mais e mais a não eventualidade e a subordinação jurídica caminham em direção a um critério objetivo e não subjetivo para a sua caracterização. Novos e modernos métodos de administração e gestão empresarial desafiam atuais e contemporâneas técnicas de interpretação dos fatos sociais, sem os quais o Direito é vazio de significado. Por conseguinte, **a análise da não eventualidade e da subordinação não se esgota na esfera do subjetivismo empresarial, em rígida estrutura de níveis hierárquicos própria da era industrial, mas no objetivismo da empresa de uma era denominada de informacional.** O tempo realizou nítida e silenciosa passagem da intersubjetividade para a interobjetividade das relações empregatícias, avaliadas, definidas e conceituadas com base na inserção do prestador de serviços na engrenagem, na cadeia do ciclo produtivo nuclear da empresa. **Em suma, fragmenta-se o tempo, dilui-se o controle, afrouxa-se, abranda-se o cinturão da submissão pessoal, mas continua a exigir-se o mesmo ou maior ritmo frenético de resultados, que, em última análise, é o que interessa ao Direito do Trabalho.**¹⁹¹

Importa frisar que a continuidade na prestação dos serviços, entendida como exigência de quantidade mínima de tempo de trabalho em determinado lapso temporal, constitui requisito somente para a configuração do vínculo de emprego doméstico, regulamentado pela Lei Complementar n. 150 de junho de 2015, que se distingue, por essa peculiaridade, do trabalho autônomo de diarista. O art. 1º do mencionado diploma legal delimita sua aplicabilidade ao "empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma **contínua**, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, **por mais de 2 (dois) dias por semana**" (grifo nosso), sendo o critério da temporalidade essencial para o enquadramento jurídico apenas nesta hipótese.

Das 60 decisões judiciais – examinadas neste trabalho – nas quais não foi reconhecido o vínculo de emprego, 11 consideraram ausente o pressuposto da não eventualidade¹⁹², 11 entenderam pela configuração do pressuposto¹⁹³, e 38 não se manifestaram especificamente sobre o pressuposto em comento.

¹⁹¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Primeira Turma. Recurso Ordinário n. 0010535 07.2017.5.03.0091. Relator: dez. Luiz Otavio Linhares Renault. Data de disponibilização: 16 ago. 2018, grifo nosso.

¹⁹² Sentenças proferidas nos autos de n. 0011434-14.2017.5.03.0185; 0011258-69.2017.5.03.0012; 0010497-38.2017.5.03.0012; 0010364-08.2017.5.03.0105; 0010044-43.2017.5.03.0012; 0010575-11.2018.5.03.0137. Acórdãos prolatados pelos TRT-3 nos autos de n. 0011904-74.2016.5.03.0025; 0011434-14.2017.5.03.0185; 0010950-11.2017.5.03.0181; 0010673-23.2017.5.03.0010; 0011359-34.2016.5.03.0112.

¹⁹³ Sentenças proferidas nos autos de n. 0011354-30.2015.5.03.0182; 0010950-11.2017.5.03.0181; 0010795-02.2017.5.03.0183; 0010659-96.2017.5.03.0185; 0010586-27.2017.5.03.0185; 0010419-17.2017.5.03.0021; 0010802-19.2017.5.03.0110; 0010800-73.2017.5.03.0005.

Quanto aos argumentos utilizados para sustentar a ausência do pressuposto da não eventualidade, foi destacada, na maioria dos julgados, uma suposta "atípica autonomia" do motorista no que tange à definição dos horários e da frequência de trabalho, ficando exclusivamente ao seu alvedrio a opção por trabalhar ou não, sem que seus absentismos acarretassem quaisquer consequências de ordem disciplinar, ante a ausência de fixação, pelos provedores da plataforma, de uma carga horária mínima diária, semanal ou mensal.¹⁹⁴

Em face da ausência de fixação jurídica entre as partes e do não exercício, pela empresa, do poder de exigir a prestação contínua e habitual dos serviços, os aplicadores do direito entenderam pela inexistência de habitualidade na prestação dos serviços.

Portanto, independentemente de o motorista ter logrado demonstrar que trabalhou por período prolongado no tempo, de forma habitual, reiterada e contínua, cumprindo, até mesmo, jornadas excessivas, entendeu-se pela não caracterização do elemento da não eventualidade, tendo em vista que os provedores das plataformas não exigiam a implementação dessa condição, exclusivamente dependente da vontade dos motoristas:

Se o reclamante pode passar o tempo que julgar conveniente sem utilizar o aplicativo, entendo sobejamente afastado o elemento da habitualidade. Ainda que o reclamante opte por cumprir uma jornada excessiva em determinado período, trata-se de uma possibilidade na forma de prestação de serviços autônomos e não um elemento essencial, exigido pelo empregador e pelo art. 3º da CLT para a caracterização da relação de emprego.¹⁹⁵

De forma semelhante, o juízo da 12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, definiu a não eventualidade como "a forma de contratar pela qual o empregado se obriga a aguardar ou executar ordens do seu empregador, com certa regularidade temporal (uma vez por semana, uma vez por mês, todos os dias da semana, apenas nos finais de semana, etc.)"¹⁹⁶.

Acórdãos prolatados pelos TRT-3 nos autos de n. 0011258-69.2017.5.03.0012; 0011199-47.2017.5.03.018; e 0010570-88.2017.5.03.0180.

¹⁹⁴ Nesse sentido são as sentenças proferidas nos autos de n. 0011434-14.2017.5.03.0185; 0011258-69.2017.5.03.0012; 0010673-23.2017.5.03.0010; 0010497-38.2017.5.03.0012; 0010044-43.2017.5.03.0012; 0010575-11.2018.5.03.0137, e o acórdão do TRT-3 nos autos de n. 0010950-11.2017.5.03.0181.

¹⁹⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 47. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011434-14.2017.5.03.0185. Juiz do Trabalho Luiz Fernando Gonçalves. Data de Julgamento: 28 nov. 2017, p. 5.

¹⁹⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 12. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo nº 0011258-69.2017.5.03.0012. Juiz do Trabalho Marcos Vinícius Barroso. Data de Julgamento: 26 jan. 2018, p. 3.

Ainda quanto ao acionamento dos motoristas ativos na plataforma e direcionamento de solicitações de corridas, a 9ª Turma do TRT-3 ponderou em seus julgados¹⁹⁷ que, sendo objetivo do aplicativo intermediar o transporte, estaria ausente a não eventualidade uma vez que "inexiste escolha por veículo ou seu condutor, acionados quaisquer motoristas disponíveis próximos ao local do chamado"¹⁹⁸.

Por fim, o terceiro fundamento identificado encontra-se na decisão da 26ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte (Processo n. 0010364-08.2017.5.03.0105), na qual o conceito de não eventualidade foi desmembrado em dois aspectos: o temporal e o estrutural. O primeiro, conforme se assentou, diz respeito à forma e ao ânimo com que a atividade de transporte é efetivamente realizada pelo motorista. Desse modo, ficaria caracterizada a não eventualidade em seu aspecto temporal se presentes o ânimo de permanência por parte do trabalhador e a habitualidade na prestação dos serviços, o que teria sido averiguado no caso daqueles autos.

Já o aspecto estrutural estaria relacionado à integração da atividade laboral na atividade-fim ou à estrutura organizacional do empreendimento econômico, hipótese que ficou afastada na sentença, sob o argumento de que o objeto principal das empresas consistiria no "fornecimento de serviços de tecnologia, funcionando como uma plataforma digital para interligar motoristas parceiros aos usuários"¹⁹⁹.

Quanto às decisões em que foi reconhecido o vínculo de emprego e àquelas em que, apesar de negado o vínculo, foi admitida a presença do pressuposto da não eventualidade, de modo geral, na interpretação do caso, atribuiu-se primazia às circunstâncias fáticas em que ocorreu a prestação dos serviços. Ou seja, consideraram o fato de que, conforme relatórios de viagens e relatórios de faturamento apresentados, os motoristas efetivamente prestaram serviços de transporte por intermédio das plataformas por período prolongado no tempo, de forma habitual, e não eventual ou transitória.²⁰⁰

¹⁹⁷ A referida ponderação consta dos acórdãos prolatados nos autos de n. 0011904-74.2016.5.03.0025; 0011434-14.2017.5.03.0185; 0010950-11.2017.5.03.0181; e 0011359-34.2016.5.03.0112.

¹⁹⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 9. Turma. Processo n. 0011904-74.2016.5.03.0025. Relator: juiz convocado Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque. Data de Publicação: 25 jul. 2018, p. 11.

¹⁹⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 26. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0010364-08.2017.5.03.0105. Juíza do Trabalho Laudenicy Moreira de Abreu. Data de Julgamento: 13 jun. 2018, p. 6.

²⁰⁰ Nesse sentido são as sentenças proferidas nos autos de n. 0011354-30.2015.5.03.0182; 0010950-11.2017.5.03.0181; 0010795-02.2017.5.03.0183; 0010659-96.2017.5.03.0185; 0010586-27.2017.5.03.0185; 0010419-17.2017.5.03.0021; 0010802-19.2017.5.03.0110; 0010800-73.2017.5.03.0005; 0010570-88.2017.5.03.0180; 0011359-34.2016.5.03.0112; 0010829-15.2017.5.03.0138; 0010289-17.2017.5.03.0186, e acórdãos prolatados nos autos de n. 0011258-69.2017.5.03.0012; 0011199-47.2017.5.03.0185; 0010570-88.2017.5.03.0180. Vide ainda o acórdão do TRT-3 nos autos de n. 1000123-89.2017.5.02.0038.

Quanto à ausência da fixação de cargas horárias mínimas de trabalho ou da delimitação da frequência de labor pelos provedores das plataformas, foi frisado pelas 27ª e 42ª Varas do Trabalho de Belo Horizonte, respectivamente, nos autos n. 0011484-83.2017.5.03.0106 e 0010570-88.2017.5.03.0180, que tal circunstância não teria o condão de afastar o pressuposto da não eventualidade, por guardar correlação com o elemento fático-jurídico da subordinação jurídica: “A não-eventualidade deve ser apreciada pelo prisma do caso concreto, sendo irrelevante a possibilidade, em abstrato, de o autor poder ou não estar trabalhando quando quiser (aspecto este ligado a subordinação e que será apreciado adiante).”²⁰¹

Com amparo na teoria do evento, o juízo da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte destacou que o trabalho do motorista não se atrela a acontecimento específico ou a evento determinado, mas a "demanda intermitente pelos serviços de transporte"²⁰².

Em algumas decisões²⁰³, a fim sustentar a caracterização do pressuposto da não eventualidade, foi destacado o fato de os serviços prestados pelos motoristas estarem inseridos nas atividades habituais, permanentes e normais das empresas:

No que diz respeito à continuidade, essa deve ser analisada sob o enfoque da atividade econômica preponderante do empregador. Nesse sentido, conforme fundamentado acima, ficou constatado que o obreiro prestava serviços diretamente à ré, dentro de sua real atividade-fim, qual seja, o transporte de pessoas.²⁰⁴

Por fim, o juízo da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte chamou atenção para o art. 235, § 13º, da CLT, segundo o qual "salvo previsão contratual, a jornada de trabalho do motorista empregado não tem horário fixo de início, de final ou de intervalos", o que revela

²⁰¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 27. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011484-83.2017.5.03.0106. Juiz do Trabalho Vitor Martins Pombo. Data de Julgamento: 29 set. 2018, p. 4, grifo nosso.

²⁰² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 33. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves. Data de Julgamento: 13 fev. 2017, p. 17.

²⁰³ Nesse sentido são as sentenças proferidas pela Justiça do Trabalho mineira nos autos de n. 0011354-30.2015.5.03.0182; 0010659-96.2017.5.03.0185; 0010586-27.2017.5.03.0185; 0010802-19.2017.5.03.0110; 0010800-73.2017.5.03.0005; 0011359-34.2016.5.03.0112; 0010829-15.2017.5.03.0138.

²⁰⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 38. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0010829-15.2017.5.03.0138. Juiz do Trabalho Eduardo Aurélio Pereira Ferri. Data de Julgamento: 30 jul. 2017, p. 5.

ser inerente à atividade do motorista profissional a ampla (e até mesmo abusiva) flexibilidade na fixação do horário de trabalho.²⁰⁵

Por se tratar de elemento fático-jurídico da relação de emprego, o exame do pressuposto da não eventualidade deve se pautar naquilo que efetivamente se implementou no mundo dos fatos, consoante estabelece o Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma. Desse modo, apesar da não imposição de jornada fixa e rígida, ou de carga horária mínima diária, semanal ou mensal pelas empresas, uma vez constatada a prestação de serviços por período prolongado no tempo, de forma habitual, com ânimo de continuidade bem como inserida nas atividades permanentes e normais do empreendimento econômico, há que ser reconhecido seu caráter não eventual.

Como já sedimentado, sendo o transporte de passageiros a principal atividade econômica das empresas, a demanda pelos serviços de transporte é constante, permanente e ininterrupta, pois essencial à continuidade do empreendimento, o que afasta o caráter eventual da atividade desempenhada pelos motoristas. A eventualidade da atividade deve ser examinada sob o enfoque da atividade empresarial de modo que apenas será eventual o trabalho restrito a determinado evento, dissociado e desconectado das atividades normais, periódicas e constantes da empresa.

É relevante frisar novamente que, com base na pesquisa de campo realizada, foi possível constatar que dos 104 motoristas entrevistados na cidade de Belo Horizonte, 30 (28,85%) informaram que trabalham, em média, 7 dias/semana; 35 (33,65%), 6 dias/semana; 24 (23,08%), 5 dias/semana; 9 (8,65%), 4 dias/semana; 1, (0,96%), 3 dias/semana; 3 (2,88%), 2 dias/semana; 1 (0,96%), 1 dia/semana; apenas 1 (0,96%) afirmou trabalhar de forma muito eventual. Os dados revelam que, no grupo dos motoristas entrevistados, a maioria trabalha por intermédio dos aplicativos de forma regular e habitual.

Ainda, 48 (46,15%) dos 104 motoristas entrevistados afirmaram laborar por mais de 10 h/dia; 27 (25,9%), de 8h/dia a 10 h/dia; 20 (19,23%), de 6h/dia a 8 h/d; 8 (7,69%) de 4h/dia a 6 h/dia; 1 motorista (0,96%) afirmou laborar por menos de 4 /dia. Os números sugerem que a maioria dos motoristas entrevistados realizam jornadas extensas de trabalho.

A dedicação ao trabalho nas plataformas pode ser compreendida como reflexo de outro dado obtido nas pesquisas: 66,02% dos 104 motoristas entrevistados informaram que os

²⁰⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 33. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves. Data de Julgamento: 13 fev. 2017.

ganhos obtidos pelo trabalho no aplicativo constituem sua principal fonte de renda. Assim, a situação de dependência econômica sugere que o trabalho não constitui uma opção para estes motoristas, mas uma necessidade.

Por fim, importa ressaltar que as questões atinentes ao controle da jornada, à fixação de horários e à cobrança de certa frequência laboral correlacionam-se não ao pressuposto da não eventualidade, mas ao exercício do poder empregatício e às externalizações da subordinação jurídica.

As decisões judiciais que negam a configuração da não eventualidade incorrem em nítida confusão entre os pressupostos da não eventualidade e da subordinação jurídica: o primeiro não se caracteriza pela fixação e controle, pelo empregador, da jornada de trabalho do empregado, mas pela natureza não eventual da atividade desempenhada pelo trabalhador no contexto da empresa e pela habitualidade da prestação dos serviços tendo em vista as particularidades do caso. Trabalho habitual, não eventual e inserido nas atividades normais e permanentes da empresa, não deve ser confundido com jornada controlada e fixação de horários e de frequência de trabalho pelo empregador.

O não exercício de controle direto e incisivo sobre o aspecto temporal da prestação de serviços decorre exclusivamente do método definido pelas empresas para gestão da força de trabalho bem como das formas próprias de organização, estruturação e funcionamento do empreendimento econômico, e não do caráter eventual da própria atividade.

3.6 Pressuposto da personalidade: conceituações doutrinárias e posicionamentos jurisprudenciais

O pressuposto da personalidade consta expressamente do texto do *caput* do art. 2º da CLT, segundo o qual empregador é aquele que "admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço". Significa que a relação jurídica estabelecida entre as partes possui natureza substancialmente personalíssima no que diz respeito à pessoa do empregado, de modo que "o vínculo consuma-se com cada prestador, de per si, e direta é a relação de cada um com a empresa."²⁰⁶

Dessa forma, o empregado é admitido pelo empregador de forma direta e individualizada, em decorrência de suas características pessoais, colocando à disposição deste

²⁰⁶ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 397.

último sua energia de trabalho para a realização de atribuições específicas, direcionadas à consecução dos fins do empreendimento econômico.

Existe nitidamente relação de fidúcia entre as partes; por isso, a relevância da prestação pessoal dos serviços.

Ademais, o contrato de trabalho constitui típica relação de trato sucessivo, cujo objeto se refere a atividade de meio, continuada, e não a atividade de fim ou de obra certa, de modo que a permanência da pessoa do empregado é essencial para o normal funcionamento do empreendimento.

Do caráter personalíssimo da prestação dos serviços com relação à figura do empregado resulta a limitação da liberdade deste de se fazer substituir por terceiros ao seu alvedrio, ou seja, independentemente da ciência e anuência do empregador. Desse modo, eventuais substituições apenas serão regulares quando enquadradas nas hipóteses previstas em lei ou quando devidamente pactuadas com o empregador.

Do pressuposto da pessoalidade também decorre a ausência de obrigação do empregado de nomear ou apresentar substituto no caso de ausência ao trabalho, que, não sendo devidamente justificada, poderá ser descontada, com prejuízos ao obreiro.²⁰⁷

Adverte Paulo Emílio Vilhena que, em caso de substituição de empregado por terceiro, mediante determinação do empregador, "forma-se vínculo novo e direto entre este e o substituto, com disciplina específica apenas no que diz respeito a efeitos de rescisão (CLT, art. 475, §2º)".²⁰⁸

É importante registrar que a pessoalidade pode se expressar no plano fático em diferentes graus conforme as características do contrato de trabalho. É notório que o grau de pessoalidade se intensifica à medida que o serviço prestado pelo empregado adquire maior grau de infungibilidade, destacada no caso de empregado altamente especializado, cujo conhecimento e habilidade apresentam significativa singularidade. No entanto, independentemente da intensidade em que se expressa o elemento fático-jurídico, deve-se ater à sua essência, bastando a identificação de sua presença para a configuração do pressuposto do vínculo de emprego:

Tanto para o elemento subordinação (nº 33) assim para a natureza fiduciária não existe uma concepção uniforme e constante; em regra geral, e em sentido inversamente proporcional ao elemento subordinação, a interferência do elemento

²⁰⁷ *Ibid.*

²⁰⁸ *Ibid.*, p. 398.

fiduciário aumenta na proporção em que se eleva a intelectualidade da prestação [...].²⁰⁹

Também há que se observar o disposto no parágrafo único do art. 3º da CLT: "não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual".

Quanto ao pressuposto da pessoa natural, o art. 3º da CLT delimita o conceito de empregado ao atribuir-lhe expressamente a necessária condição de pessoa física. A delimitação estabelecida pelo dispositivo legal se justifica na natureza personalíssima dos direitos tutelados pelas normas justralhistas, que são titularizados necessariamente por pessoas humanas: "Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade física e psíquica, segurança, igualdade em sentido substancial, bem estar, lazer, etc.) importam à pessoa física, não podendo, em grande parte, ser usufruídos por pessoas jurídicas."²¹⁰

Além disso, o Direito do Trabalho incide sobre a relação de emprego, cujo objeto é a atividade humana, ou seja, o trabalho exercido por pessoa natural. Conforme salienta Maurício Godinho Delgado, "[...] a própria palavra trabalho já denota, necessariamente, atividade realizada por pessoa natural [...]"²¹¹.

Há que se ressaltar, contudo, que a constituição de pessoa jurídica para prestação de serviços em favor do tomador de serviços não tem o condão de afastar, *per se*, o reconhecimento do vínculo empregatício.

Considerando o Princípio da Primazia da Realidade, que deve orientar a interpretação das situações justralhistas e a aplicação do Direito do Trabalho, se num caso forem efetivamente identificados os pressupostos do vínculo de emprego – pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica –, é possível afastar a roupagem fraudulenta atribuída à relação jurídica.

O artifício direcionado a fraudar, desvirtuar ou impedir a aplicação das normas trabalhistas, por meio da ocultação do pressuposto da pessoa física é denominado pela doutrina e jurisprudência com "pejotização", prática repudiada pelos tribunais trabalhistas, conforme se extrai das ementas referentes a recentes julgados do TRT-3:

²⁰⁹ SANSEVERINO, Luisa Riva. **Curso de direito do trabalho**. Trad. por Elson Guimarães Gottschalk. São Paulo: LTr/USP, 1976, p. 52.

²¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 338.

²¹¹ *Ibid.*, p. 339.

EMENTA: PEJOTIZAÇÃO. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO. Verificando-se que a prestação de serviços ocorria dentro dos requisitos dos art. 2º e 3º da CLT, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego com a empresa contratante, ainda que o contrato tenha sido celebrado com pessoa jurídica. Tal prática, usualmente reconhecida como ‘pejotização’, acaba por suprimir direitos constitucionalmente assegurados aos trabalhadores (art. 7.º, CF/88), precarizando a relação estabelecida entre as partes, em detrimento do empregado, o que não pode ser chancelado pela Justiça do Trabalho.²¹²

EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO. ÔNUS DA PROVA. ‘PEJOTIZAÇÃO’. Nos termos do art. 3º da CLT, configura-se a relação de emprego quando comprovada a prestação de serviços por pessoa física, de forma não eventual, mediante pessoalidade, onerosidade e subordinação jurídica. Na hipótese de o reclamado negar a prestação de serviços, incumbe ao reclamante o ônus de provar os requisitos do vínculo de emprego. Todavia, quando o demandado admite a prestação de serviços, mas alega fato obstativo ao reconhecimento do vínculo de emprego, a este incumbe a prova de suas alegações. No caso dos autos, contata-se a prática da ‘pejotização’, expressão cunhada para definir o caso em que o empregador, pretendendo burlar o cumprimento dos direitos trabalhistas devidos ao empregado, o estimula a constituir pessoa jurídica ou a ela aderir como sócio, sob o manto de um contrato de prestação de serviços entre empresas. Irreparável, portanto, a decisão que reconheceu o vínculo de emprego havido entre as partes.²¹³

O art. 9º da CLT estabelece que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. Desse modo, apesar de formalmente contratado como pessoa jurídica, o fato de o trabalhador prestar serviços em nítida condição de pessoa natural, estando presentes os demais pressupostos do vínculo de emprego, o Direito do Trabalho deve ser aplicado.

No que tange à configuração do pressuposto da pessoalidade na relação entre os motoristas e as plataformas eletrônicas, a jurisprudência do TRT-3 releva nítida divergência de posicionamentos. Das 60 decisões examinadas em que ficou afastado o reconhecimento do vínculo empregatício, 23 delas manifestaram-se pela ausência do pressuposto da pessoalidade²¹⁴, e apenas 11 decisões admitiram sua configuração²¹⁵. Nos demais 26 julgados, a questão não foi analisada de forma específica.

²¹² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Quarta Turma. Recurso Ordinário n. 0010861-93.2017.5.03.0146. Relator: des. Paulo Chaves Correa Filho. Julgado em 17 out. 2018.

²¹³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Segunda Turma. Recurso Ordinário n. 0010033-77.2018.5.03.0012. Relator: Juiz do Trabalho Convocado Antônio Carlos Rodrigues Filho. Julgado em 18 out. 2018.

²¹⁴ Sentenças proferidas nos autos de n. 0011607-66.2017.5.03.0111; 0011434-14.2017.5.03.0185; 0011392-96.2017.5.03.0109; 0011294-26.2017.5.03.0008; 0011258-69.2017.5.03.0012; 0011199-47.2017.5.03.0185; 0010842-68.2017.5.03.0023; 0010795-02.2017.5.03.0183; 0010774-87.2017.5.03.0001; 0010771-28.2018.5.03.0186; 0010716-33.2018.5.03.0136; 0010607-31.2017.5.03.0111; 0010497-38.2017.5.03.0012; 0010419-17.2017.5.03.0021; 0010051-96.2017.5.03.0024; 0010044-43.2017.5.03.0012; 0010575-11.2018.5.03.0137.

Quanto aos fundamentos utilizados pelos julgadores para afastar a personalidade da prestação laboral, foram identificadas cinco distintas abordagens.

A primeira delas diz respeito à possibilidade de um mesmo carro cadastrado nos aplicativos ser vinculado e utilizado por mais de um motorista²¹⁶: “[...] não se pode concluir pela existência da personalidade, conforme tenta fazer crer o reclamante. Tanto isso é verdade que o carro cadastrado na empresa Uber poderia ser utilizado por mais de um motorista [...]”²¹⁷

O segundo argumento utilizado para afastar a caracterização da personalidade também se concentra na ferramenta de trabalho, ou seja, no veículo utilizado no transporte de passageiros. Conforme sedimentou a 32ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, a possibilidade de manter mais de um veículo cadastrado na conta de um mesmo motorista, independentemente de ser proprietário do bem, seria incompatível com a prestação pessoal de serviços²¹⁸:

[...] restou rechaçada a existência de personalidade através do depoimento prestado pelo Sr. Alexandre Geraldo Pereira nos autos do processo 0010607-31.2017.5.03.0111, diante da revelada possibilidade de manutenção de dois veículos cadastrados, independente da propriedade do bem, o que também foi confirmado pela testemunha [...], ouvida no processo 1001492-33.2016.5.02.0013.²¹⁹

De mais a mais, também não se reconheceu o pressuposto da personalidade ante a previsão contratual da figura do investidor, dono de frota de veículos, que poderia ter motoristas auxiliares vinculados a sua conta nas plataformas, e, por meio desta, receber os

Acórdãos prolatados pelo TRT-3 nos autos de n. 0011904-74.2016.5.03.0025; 0011434-14.2017.5.03.0185; 0010950-11.2017.5.03.0181; 0010887-90.2017.5.03.0017; 0010774-87.2017.5.03.0001; 0011359-34.2016.5.03.0112.

²¹⁵ Sentenças proferidas nos autos de n. 0011531-18.2017.5.03.0022; 0011354-30.2015.5.03.0182; 0010950-11.2017.5.03.0181; 0010659-96.2017.5.03.0185; 0010586-27.2017.5.03.0185; 0010364-08.2017.5.03.0105; 0010802-19.2017.5.03.0110; 0010800-73.2017.5.03.0005.

Acórdãos prolatados pelo TRT-3 nos autos de n. 0011258-69.2017.5.03.0012; 0011199-47.2017.5.03.0185; e 0010570-88.2017.5.03.0180.

²¹⁶ Nesse sentido são as sentenças proferidas nos autos de n. 0010659-96.2017.5.03.0185 e 0010051-96.2017.5.03.0024, e acórdãos prolatados pelo TRT-3 nos autos de n. 0011904-74.2016.5.03.0025; 0011434-14.2017.5.03.0185; 0010950-11.2017.5.03.0181; 0011359-34.2016.5.03.0112.

²¹⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Nona Turma. Processo n. 0011904-74.2016.5.03.0025. Relator: Juiz Convocado Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque. Julgado em 23 jul. 2018.

²¹⁸ Nesse sentido são as sentenças da Justiça do Trabalho mineira proferidas nos autos de n. 0010607-31.2017.5.03.0111; 0011607-66.2017.5.03.0111; 0011258-69.2017.5.03.0012.

²¹⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 32. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011607-66.2017.5.03.0111. Juiz do Trabalho Alexandre Gonçalves de Toledo. Data de Julgamento: 8 jan. 2018, p. 5.

valores oriundos das corridas realizadas, ficando responsável por remunerar diretamente os motoristas pelo trabalho, conforme pactuado²²⁰: “[...] ficou evidenciada a não pessoalidade, uma vez que o reclamante poderia ter outros motoristas vinculados a sua conta, delegando serviços a eles.”²²¹

Quanto à figura do investidor, também foi acentuada a permissão contratual de cadastramento de pessoa jurídica proprietária de frota de veículos que teria motoristas auxiliares vinculados à sua conta nos aplicativos, circunstância que teria o condão de anular o elemento da pessoalidade²²²:

Uma breve análise do contrato de adesão para os serviços de motorista evidencia a possibilidade de celebração tanto por pessoa física como por "pessoa jurídica independente dedicada à prestação de serviços de transporte" (ID 89f8076), o que desvirtua a natureza do vínculo empregatício nos termos do artigo 3º da CLT, diante da definição de empregado nos termos da norma celetista retromencionada.²²³

O quarto argumento contrário à caracterização do caráter *intuitu personae* da contratação repousa no fato de não ser realizada entrevista pessoal para seleção dos motoristas e de o cadastramento poder ser efetuado exclusivamente pela internet, sem a necessidade de comparecimento à sede da empresa²²⁴:

Em relação à pessoalidade, destaco que o reclamante confessou que "soube da Uber pela internet e fez o cadastro na própria internet; que foi tudo feito pelo aplicativo; que todos podem se cadastrar na plataforma, desde que apresente antecedentes criminais", revelando, assim, que não foi contratado em caráter *intuitu personae*, em razão de suas características pessoais e singulares. Muito pelo contrário, foi o autor quem procurou se cadastrar junto à reclamada para se utilizar das benesses por ela providenciadas na captação de clientes, o que pode ser feito por qualquer indivíduo, independentemente da sua condição pessoal e de

²²⁰ Nesse sentido são as sentenças proferidas nos autos de n. 0011294-26.2017.5.03.0008; 0011258-69.2017.5.03.0012; 0011199-47.2017.5.03.0185; 0010795-02.2017.5.03.0183; 0010774-87.2017.5.03.0001; 0010771-28.2018.5.03.0186; 0010607-31.2017.5.03.0111; 0010051-96.2017.5.03.0024; 0010044-43.2017.5.03.0012, e os acórdãos do TRT-3 nos autos de n. 0010950-11.2017.5.03.0181; 0010887-90.2017.5.03.0017; 0011359-34.2016.5.03.0112.

²²¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 8. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo nº 0011294-26.2017.5.03.0008. Juíza do Trabalho Cristina Adelaide Custódio. Data de Julgamento: 20 nov. 2017, p. 4.

²²² Nesse sentido são as sentenças proferidas nos autos de n. 0011294-26.2017.5.03.0008; 0010774-87.2017.5.03.0001, e os acórdãos do TRT-3 nos autos de n. 0010950-11.2017.5.03.0181; 0010774-87.2017.5.03.0001; 0011359-34.2016.5.03.0112.

²²³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Segunda Turma. Processo nº 0010774-87.2017.5.03.0001. Relatora: Juíza Convocada Sabrina de Faria Fróes Leão. Data da Publicação: 22 jan. 2018, p. 8.

²²⁴ Nesse sentido são as sentenças proferidas nos autos de n. 0010771-28.2018.5.03.0186; 0010716-21.2017.5.03.0022.

qualquer análise mais aprofundada por parte da reclamada quanto àqueles que se utilizam dos seus serviços.²²⁵

Por último, quanto à obrigatoriedade de cadastramento de todos os motoristas junto às plataformas eletrônicas, mesmo daqueles vinculados à conta de outro "parceiro", argumenta-se que tal exigência possui caráter meramente formal, que visa à integração do motorista ao aplicativo e à garantia da segurança dos usuários²²⁶:

De idêntico modo, não se verifica sequer a *personalidade* quando a empresa veda que o motorista permita que outra pessoa utilize seu cadastro de motorista por outra pessoa, mas sim que a empresa tenha meios de identificar se a pessoa que efetivamente está dirigindo pode prestar serviços de motorista (como ter carteira de habilitação), assim como reconhecida medida de segurança.²²⁷

Na decisão proferida pela 36ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, destacou-se que "a mera exigência de cadastro do motorista por parte da ré não configura personalidade, por se tratar de formalidade necessária à integração do indivíduo ao aplicativo de captação de clientes disponibilizado pela empresa"²²⁸ Similarmente, pontuou a 21ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte que a necessidade de cadastramento individual "não é peculiaridade da relação de emprego, pois é natural que a cadeia de fornecedores do serviço estabeleça regras de identificação entre si como forma de resguardar a idoneidade da marca perante o mercado consumidor e viabilizar eventual distribuição interna de responsabilidades"²²⁹.

Já nas 5 decisões examinadas em que foi reconhecido o vínculo de emprego entre os motoristas e as empresas, e naquelas em que, apesar de não reconhecido o vínculo, foi admitida a presença do pressuposto da personalidade, atribuiu-se maior relevância ao aspecto essencial deste elemento fático-jurídico da relação de emprego, qual seja: o caráter pessoal da prestação de serviços pelos motoristas, que estabelecem relação direta com as empresas

²²⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 36. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0010716-33.2018.5.03.0136. Juiz do Trabalho Substituto Ednaldo da Silva Lima. Data de Julgamento: 1º out. 2018, p. 5.

²²⁶ Nesse sentido são as sentenças proferidas nos autos de n. 0011392-96.2017.5.03.0109; 0011258-69.2017.5.03.0012; 0010842-68.2017.5.03.0023; 0010044-43.2017.5.03.0012; 0010575-11.2018.5.03.0137, e os acórdãos do TRT-3 nos autos de n. 0011904-74.2016.5.03.0025; 0011434-14.2017.5.03.0185; 0011359-34.2016.5.03.0112.

²²⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 47. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011434-14.2017.5.03.0185. Juiz do Trabalho Luiz Fernando Gonçalves. Data de Julgamento: 28 nov. 2017, p. 6.

²²⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 36. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0010716-33.2018.5.03.0136. Juiz do Trabalho Substituto Ednaldo da Silva Lima. Data de Julgamento: 1º out. 2018, p. 5.

²²⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 21. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo nº 0010419-17.2017.5.03.0021. Juíza do Trabalho Aline Paula Bonna. Data de Julgamento: 15 maio 2017, p. 2.

provedoras das plataformas, não podendo se fazer substituir por terceiros conforme sua conveniência ou necessidade.

Todas as decisões examinadas que reconheceram a presença da personalidade embasaram sua fundamentação na incontroversa imposição – pelas plataformas, a todos os motoristas que operam por seu intermédio – de realização de cadastro prévio individualizado, direto e pessoal.

Em algumas decisões, destacou-se a necessidade de comprovação, pelos motoristas, do preenchimento individual dos requisitos fixados para a ativação nas plataformas.²³⁰

O juízo da 48ª Vara do Trabalho observou que "a avaliação da qualidade dos serviços também é feita individualmente"²³¹.

O caráter personalíssimo da prestação dos serviços ficou evidenciado em face da expressa vedação da transferência e do compartilhamento – com terceiros não cadastrados nas plataformas – do uso da conta vinculada.²³²

Conforme apontado pela decisão prolatada pela 26ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, "o motorista, como o reclamante, fazia seu cadastro na plataforma UBER, recebendo 'ID de motorista', obrigando-se em mantê-lo em sigilo e não o compartilhar com terceiros"²³³.

Em algumas decisões foi ressaltada a irrelevância das permissões conferidas pelas plataformas – compartilhamento do mesmo veículo entre dois ou mais motoristas, cadastramento de mais de um veículo a uma mesma conta e cadastramento de veículo de propriedade de terceiro – para a averiguação do caráter *intuitu personae* da prestação dos serviços. Para tanto, argumentou-se que questões atinentes à propriedade ou à forma de uso

²³⁰ Nesse sentido são as sentenças proferidas nos autos de n. 0011531-18.2017.5.03.0022; 0011354-30.2015.5.03.0182; 0010659-96.2017.5.03.0185; 0010586-27.2017.5.03.0185; 0010802-19.2017.5.03.0110; 0010800-73.2017.5.03.0005; 0011484-83.2017.5.03.0106; 0010570-88.2017.5.03.0180; 0011359-34.2016.5.03.0112, e os acórdãos do TRT-3 nos autos de n. 0011258-69.2017.5.03.0012; 0011199-47.2017.5.03.0185.

²³¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). 48. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0010289-17.2017.5.03.0186. Juíza do Trabalho Hadma Christina Murta Campos. Data de Julgamento: 14 nov. 2017, p. 4.

²³² Nesse sentido são as sentenças proferidas nos autos de n. 0010364-08.2017.5.03.0105; 0011484-83.2017.5.03.0106; 0010570-88.2017.5.03.0180; 0011359-34.2016.5.03.0112; 0010829-15.2017.5.03.0138; 0010289-17.2017.5.03.0186, e os acórdãos do TRT-3 nos autos de n.0011258-69.2017.5.03.0012; 0010570-88.2017.5.03.0180.

²³³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 26. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0010364-08.2017.5.03.0105. Juíza do Trabalho Laudency Moreira de Abreu. Data de Julgamento: 13 jun. 2018, p. 5-6.

das ferramentas ou instrumentos de trabalho não interferem na apuração da presença do pressuposto da personalidade.²³⁴

Ponderou o juízo da 47ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte que "[...] ainda que mais de um motorista pudesse utilizar o mesmo veículo, cada um deveria satisfazer os requisitos mínimos para se ativar por meio da plataforma da ré, o que somente poderia ser aferido individualmente"²³⁵.

Quanto ao automóvel utilizado pelos motoristas e registrado na plataforma, assevera o juízo da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte que se trata de "apenas uma ferramenta de trabalho que, por sua própria natureza, não tem relação alguma de dependência com os elementos fático-jurídicos do vínculo de emprego"²³⁶.

As questões referentes à figura do parceiro investidor e à possibilidade de cadastramento de pessoa jurídica também foram examinadas em algumas decisões.

O parceiro investidor consiste em pessoa natural ou jurídica cadastrada nos aplicativos que compartilha seus veículos – também previamente cadastrados – com os motoristas vinculados à sua conta.

Conforme ficou incontroverso nos julgados, as plataformas permitem que motoristas não possuidores de veículos próprios se vinculem à conta do parceiro investidor.

Nesse sistema, os ganhos oriundos das corridas realizadas pelos motoristas são depositados pela plataforma na conta única de titularidade do investidor parceiro, que posteriormente realiza o repasse aos condutores conforme acordo *inter partes*.

Em face dessa peculiaridade, nos julgados que examinaram a questão²³⁷, foi dada primazia às circunstâncias materiais e subjetivas do caso, ou seja, à condição de pessoa natural do motorista que presta serviços de forma pessoal.

²³⁴ Nesse sentido são as sentenças proferidas nos autos de n. 0011531-18.2017.5.03.0022; 0011354-30.2015.5.03.0182; 0010659-96.2017.5.03.0185; 0010586-27.2017.5.03.0185; 0011484-83.2017.5.03.0106; 0010570-88.2017.5.03.0180; 0011359-34.2016.5.03.0112; 0010829-15.2017.5.03.0138, e os acórdãos do TRT-3 nos autos de n. 0011258-69.2017.5.03.0012; 0011199-47.2017.5.03.0185; 0010570-88.2017.5.03.0180.

Vide ainda acórdão do TRT-2 nos autos de n. 1000123-89.2017.5.02.0038.

²³⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 47. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0010586-27.2017.5.03.0185. Juiz do Trabalho Alfredo Massi. Data de Julgamento: 18 jul. 2017, p. 5.

²³⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 33. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011359-34.2016.5.03.0112. Juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves. Data de Julgamento: 13 fev. 2017, p. 13.

²³⁷ Nesse sentido são as sentenças proferidas nos autos de n. 0010659-96.2017.5.03.0185; 0010586-27.2017.5.03.0185; 0010802-19.2017.5.03.0110; 0010800-73.2017.5.03.0005; 0011359-34.2016.5.03.0112; 0010829-15.2017.5.03.0138; 0010289-17.2017.5.03.0186; e o acórdão do TRT-3 nos autos de n. 0010570-88.2017.5.03.0180.

Ressaltou-se também o fato de persistir a obrigatoriedade do cadastramento individualizado, pessoal e intransferível de cada um desses motoristas diretamente com as plataformas, apesar da figura do intermediário:

[...] em que pese a possibilidade do ajuste contratual entre pessoa jurídica e Uber, não é qualquer pessoa que pode prestar serviços utilizando a plataforma, pois não se descarta a exigência do prévio cadastro de todos os motoristas que irão efetivamente prestar os serviços – diretamente ou por meio de vínculo com pessoa jurídica – e a necessidade de conexão da pessoa física trabalhadora ao aplicativo, para atendimento dos chamados. A avaliação da qualidade dos serviços também é feita individualmente.

Ainda, o que importa neste feito é a situação particular do reclamante, que não prestou serviços via pessoa jurídica, mas estabeleceu sua vinculação de modo direto com a Uber. Sua admissão se consumou depois do cadastro e da apresentação de documentos (inclusive de antecedentes criminais), reforçando a característica da pessoalidade.²³⁸

O juízo da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte destacou que "[...] a permissão dada ao proprietário do veículo de vincular terceiros para dirigi-lo é absolutamente irrelevante, tratando-se apenas de uma expressão do poder diretivo daquele que organiza, controla e regulamenta a prestação dos serviços."²³⁹ Esse mesmo juízo também rejeitou a tese da defesa de que inexistiria pessoalidade na relação entre motoristas e plataformas, uma vez que o algoritmo apenas aciona o motorista mais próximo do local de embarque de forma automatizada e impessoal. Nesse ponto, advertiu que "não se pode confundir a pessoalidade marcante da relação motorista-Uber com a impessoalidade da relação usuário-motorista"²⁴⁰.

Conforme acentuado nas decisões que reconheceram a presença do pressuposto da pessoalidade, todos os motoristas que prestam serviços por intermédio das plataformas necessitam efetuar cadastro pessoal prévio e individualizado, além de serem submetidos a processo informatizado de seleção, que se destina à aferição do preenchimento dos requisitos mínimos fixados pelas empresas.

Portanto, a imposição do cadastro prévio e individualizado a todos os motoristas, somada à proibição de transferência do acesso e do uso da conta pessoal a terceiros, consiste em circunstância fática fundamental para a caracterização da pessoalidade.

²³⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). 48. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0010289-17.2017.5.03.0186. Juíza do Trabalho Hadma Christina Murta Campos. Data de Julgamento: 14 nov. 2017, p. 4.

²³⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 33. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011359-34.2016.5.03.0112. Juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves. Data de Julgamento: 13 fev. 2017, p. 13.

²⁴⁰ *Ibid.*, p. 14.

As decisões que negaram a configuração da personalidade desvirtuaram-se das conceituações doutrinárias já consolidadas sobre o tema, ao atribuírem maior importância a circunstâncias periféricas e irrelevantes para a aferição do pressuposto. Considerou-se que a possibilidade de compartilhamento de contas ou de ferramentas de trabalho pelos motoristas teriam o condão de afastar o caráter pessoal da prestação de serviços, ignorando o fato de que eles deveria manter cadastro individual nas plataformas e se submeter, pessoalmente, a avaliação de desempenho, sem poder se fazer substituir por terceiros não cadastrados e previamente autorizados pelas plataformas.

Conquanto haja possibilidade de cadastramento de pessoa jurídica detentora de frota de veículos e da vinculação de motoristas auxiliares a sua conta, ainda assim permanece a necessidade de cadastro individualizado de cada motorista, que se submete a avaliação individual de desempenho, mantendo, portanto, relação direta e pessoal com as empresas provedoras das plataformas.

Com base no estudo da jurisprudência sobre a natureza do negócio jurídico entre os motoristas e as plataformas eletrônicas, foi possível verificar que, diante dos casos examinados, os pressupostos do vínculo de emprego foram compreendidos por diferentes perspectivas, muitas vezes em dissonância com as elaborações doutrinárias já consolidadas.

Observa-se que, nos casos em que a presença dos pressupostos da personalidade, onerosidade e não eventualidade não é reconhecida, são adotadas interpretações restritivas de seus conceitos jurídicos, apartadas do Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma e dos objetivos e finalidades do Direito do Trabalho.

Ora, como já destacado, por consistirem os pressupostos fixados em lei autênticos elementos fático-jurídicos do vínculo de emprego, o exame crítico da realidade se mostra imprescindível para garantir a finalidade precípua do Direito do Trabalho: a proteção daquele que trabalha por conta alheia.

A interpretação das situações jurídicas trabalhistas deve ser norteadada pelo Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma, que serve também à desconstituição de artifícios que visam a camuflar legítimas relações de emprego para fraudar, desvirtuar ou impedir a aplicação do Direito do Trabalho.

É inegável que, para a configuração do vínculo de emprego, é crucial a presença concomitante dos pressupostos da pessoa natural, da personalidade, da não eventualidade, da onerosidade e da subordinação jurídica.

No entanto, especial relevância deve ser atribuída à caracterização da subordinação jurídica, considerada a pedra de toque na aferição do vínculo empregatício. Constitui

entendimento consolidado na doutrina e na jurisprudência pátrias o de que o objeto do Direito do Trabalho corresponde ao trabalho subordinado, ou seja, executado com subordinação jurídica. Por corolário, as figuras do trabalhador empregado e do trabalhador autônomo são colocadas em posições opostas: o primeiro trabalha por conta alheia; o segundo trabalha por conta própria.

Consideradas todas as decisões da Justiça Trabalhista examinadas neste trabalho, nas quais ficou afastado o vínculo empregatício, extrai-se que o fundamento central utilizado pelos aplicadores do Direito foi a não configuração da subordinação jurídica.

Mesmo nas decisões em que foi identificada a presença dos demais pressupostos do vínculo de emprego, ou em que se reconheceu que o transporte de passageiros seria a atividade-fim das empresas, a caracterização da relação empregatícia dependeu da configuração da subordinação jurídica.

Dada a proeminência da subordinação jurídica para a caracterização do vínculo de emprego e tendo em vista as vicissitudes que englobam a conceituação e abrangência do pressuposto, este será examinado em seção própria, a fim de discutir e problematizar sua amplitude bem como perquirir se o conceito ainda se mostra suficiente para a delimitação da relação de trabalho que o Direito do Trabalho pretende tutelar.

4 REPENSANDO O PRESSUPOSTO DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA DIANTE DO NOVO MODELO DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO

O termo subordinação "deriva de *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar), traduzindo a noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores"²⁴¹. Logo, a subordinação jurídica remete etimologicamente às noções de sujeição e de poder, direção, ordem e comando, consistindo na "situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços"²⁴²

A subordinação jurídica é considerada pela doutrina majoritária como o elemento nuclear ou pedra de toque para a caracterização do vínculo de emprego, sendo o trabalho subordinado o objeto central da tutela jurídica trabalhista:

O Direito do Trabalho não é direito dos trabalhadores, nem direito do contrato de trabalho, nem direito social, nem direito profissional - todas essas designações tem limites indeterminados, incertos, imprecisos. O objeto do Direito do Trabalho é o trabalho subordinado, encarado como o aspecto fundamental de uma relação jurídica de origem contratual, travada entre dois sujeitos mediante a prestação, por parte de um deles, de energia destinada à utilização pelo outro, que assume os riscos do empreendimento e remunera essa prestação de trabalho.²⁴³

O trabalho subordinado se contrapõe ao trabalho autônomo e se caracteriza pela venda, pelo trabalhador, de sua força de trabalho, em benefício do empregador para geri-la e organizá-la segundo os objetivos e finalidades de seu empreendimento econômico, apropriando-se, de forma originária e primária, dos frutos laborais. Nessa esteira:

De uma lado, temos a faculdade do empregador de utilizar-se da força de trabalho do empregado – um dos fatores de produção de que dispõe – no interesse do empreendimento cujos riscos assumiu; de outro, a obrigação do empregado de se deixar dirigir pelo empregador, segundo os fins que este se propõe a alcançar no campo da atividade econômica.²⁴⁴

No trabalho autônomo, ao contrário, o trabalhador possui controle ou domínio sobre os meios de produção e instrumentos essenciais para a geração de sua mercadoria, que é

²⁴¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 349.

²⁴² *Ibid.*, p. 349.

²⁴³ ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979, p. 91.

²⁴⁴ MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. **Direito do trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1992, p. 52.

oferecida diretamente no mercado. Nessa conjuntura, o trabalhador ocupa a posição de proprietário originário dos frutos de seu próprio trabalho e os anuncia, de forma independente, no mercado, assumindo os riscos do negócio e usufruindo dos lucros advindos deste.

Portanto, conforme salienta Arion Sayão Romita, o que diferencia trabalhadores autônomos e subordinados é a propriedade dos meios e instrumentos essenciais de produção, a apropriação originária dos frutos do trabalho e a assunção dos riscos do empreendimento econômico:

O que caracteriza o trabalho *autônomo* é o desempenho, por parte do trabalhador, de uma atividade que consiste na organização dos fatores de produção com vistas a um determinado resultado e, em consequência, assumindo os riscos conexos a tal organização. O trabalho subordinado, por seu turno, é um dos fatores da produção organizada pelo empresário, que assume os riscos da atividade econômica e se apropria dos resultados dela.²⁴⁵

Insta ressaltar que a subordinação jurídica não deve ser confundida com sujeição pessoal do trabalhador, uma vez que o poder do empregador incide somente sobre a atividade desempenhada pelo obreiro, ou seja, sobre a forma de execução do trabalho e sobre os frutos obtidos, e não sobre a pessoa do trabalhador:

O que adquire o empregador, é o direito a uma prestação, um direito de crédito, um direito relativo, com respeito ao qual a pessoa do trabalhador é encarada, exclusivamente, na posição contratual e, conseqüentemente, dentro dos limites do conceito de obrigação.

Em essência, somente em se tratando do resultado do trabalho, se pode falar em direito de propriedade, ou seja, de um direito absoluto (n.º 24), a favor de uma pessoa distinta da que presta o trabalho. Quando, inversamente, se trata do trabalho em si mesmo, por isso que não pode ser separado da pessoa do trabalhador, somente a seu favor se pode falar de direito absoluto, e não a favor do empregador, o qual, apenas em regime de escravidão, poderia ser titular de um direito real.

Estas premissas aplainam o caminho para a determinação de que modo o contrato de trabalho pode qualificar-se, enquanto tal, mas sempre se referindo a uma manifestação da personalidade física e intelectual do trabalhador, como instrumento hábil para alienar o resultado do trabalho, e, pois, atribuindo sua propriedade a título originário, ao empregador.²⁴⁶

Arion Sayão Romita destaca que, nada obstante ser inegável o envolvimento do próprio trabalhador na execução do trabalho, o contrato de emprego concentra-se sobre a atividade laboral e seu *modus operandi* dentro do contexto organizacional e estrutural da empresa, visando à sua continuidade e ao alcance de seus objetivos:

²⁴⁵ ROMITA, *op. cit.*, p. 74.

²⁴⁶ SANSEVERINO, Luisa Riva. **Curso de direito do trabalho**. Trad. por Elson Guimarães Gottschalk. São Paulo: LTr/USP, 1976, p. 122.

A subordinação gravita em torno da atividade. Exercita-se, porém, sobre comportamentos de recíproca expressão, que se definem pela integração da atividade do empregado na organização empresarial. É certo que a própria pessoa do trabalhador está envolvida na relação do trabalho, mas é a atividade do empregado que se insere na organização da empresa. A relação de trabalho caracterizada pela subordinação é uma relação intersubjetiva (por isso, não isenta de conotações pessoais), mas o vínculo de subordinação é de ordem objetiva, pois visa à atividade do empregado.²⁴⁷

Por decorrer de contrato de emprego firmado entre as partes, fruto da livre manifestação de vontade dos contraentes, sem coação ou vícios de consentimento, a subordinação é adjetivada como jurídica. Da celebração do contrato de trabalho decorrem relações obrigacionais entre devedor e credor de trabalho bem como entre devedor e credor de salário. Sendo assim, "a subordinação não deve ser entendida como potestade exercida por um superior sobre um inferior hierárquico, mas como poder de um credor para com um devedor, contratualmente acertado entre as partes"²⁴⁸.

A subordinação deve ser compreendida em seu viés objetivo, aferida pela observância do modo como é executado o labor, se sob direção e por conta de outrem:

A subordinação classifica-se, inquestionavelmente, como um fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação do trabalho.²⁴⁹

Por esse prisma, a subordinação jurídica decorre da pactuação de trabalho a ser realizado por conta alheia, manifestando-se no plano fático de distintos modos e intensidades, conforme a organização produtiva e os objetivos do empreendimento.

Verifica-se, pois, que se trata de conceito indeterminado, comportando distintas interpretações, mais ou menos ampliativas e abrangentes: à medida que os modelos e sistemas de produção e as relações de trabalho sofreram mutações, foram desenvolvidas pela doutrina e pela jurisprudência distintas vertentes ou concepções do conteúdo e abrangência do pressuposto da subordinação jurídica, entendida seja como clássica, objetiva, estrutural, integrativa, potencial, ou estrutural-reticular.

²⁴⁷ ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979, p. 81.

²⁴⁸ *Ibid.*, p. 98-99.

²⁴⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 350.

4.1 Teorias da subordinação jurídica

A teoria clássica da subordinação se encontra atrelada aos modelos taylorista e fordista de organização do trabalho, instituídos com o advento da Revolução Industrial.

O taylorismo e o fordismo se caracterizam pelo trabalho parcelar, fragmentado, repetitivo e mecânico, realizado em linhas e esteiras de produção em série, no interior de fábricas e indústrias e pela racionalização da produção.²⁵⁰ Quanto ao trabalhador, imprime-se a "dissociação do sujeito pensante" que realiza um "trabalho desubjetivado, reduzido a uma quantidade de tempo subordinado"²⁵¹.

A subordinação jurídica, em sua acepção clássica ou tradicional, assume viés nitidamente subjetivo, pois "manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador dos serviços sobre o respectivo trabalhador"²⁵²

Trata-se, portanto, de faceta da subordinação jurídica expressa na emissão direta e constante de ordens e comandos, na fiscalização e direção incisivas e permanentes sobre o modo, o lugar e o tempo do trabalho. Importa, assim, na fixação de horários e jornadas rígidas, na determinação da execução do labor no estabelecimento do empregador e na ausência de autonomia e independência do trabalhador quanto à técnica ou ao modo de execução da atividade laboral.

Ocorre que, com os avanços tecnológicos da era da informação e as relevantes mudanças socioeconômicas, os referidos modelos deixaram de ocupar posição hegemônica e passaram a conviver com novas lógicas de organização da força de trabalho que adotam instrumentos distintos de controle e gestão do labor humano.

Conforme adverte Arion Sayão Romita, "o tradicional critério subjetivista e personalista, que considera a subordinação pelo prisma da direção e fiscalização, do poder de mando e dever de obediência mostra-se, hoje em dia, insuficiente"²⁵³.

O toyotismo, instaurado originalmente sob a égide do capitalismo japonês dos anos 50 e absorvido pelo capitalismo mundial dos anos 80 - caracterizado por uma crise de

²⁵⁰ ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez, 1999.

²⁵¹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais.** São Paulo: LTr, 2017, p. 139.

²⁵² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 352.

²⁵³ ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho.** Rio de Janeiro: Forense, 1979, p. 79.

superprodução²⁵⁴ - consiste em modelo científico de produção baseado na "empresa enxuta", voltada ao corte de custos e à produção *just in time*, sem criação de excedentes ou reservas. Nesse contexto, há uma tendência à descentralização da atividade empresarial, por meio da criação de redes de produção horizontalizada.

Com relação aos trabalhadores, busca-se a polivalência, a qualificação e a capacidade de desempenho de funções múltiplas. Valoriza-se não mais apenas o fazer, ou o trabalho essencialmente manual e repetitivo, mas o saber e a capacidade de contribuir com o desenvolvimento e o crescimento da empresa.

Os trabalhadores são organizados em equipes e remunerados normalmente com base na produtividade e no cumprimento das metas estabelecidas. Assim, surge o elemento essencial desse novo modelo de organização da produção: o alto nível de autonomia e liberdade aparentemente conferido ao trabalhador na execução do seu trabalho, que deixa de se submeter ao poder diretivo e fiscalizatório direto do empregador.

O poder empregatício deixa de se manifestar de forma tão evidente, expressiva e direta. Não há mais a figura do capataz fiscalizador da execução do trabalho. Os membros das equipes de trabalho, em busca da realização de metas, realizam fiscalização e intensa cobrança interna. Há, portanto, a internalização do poder diretivo e surgem novas formas, mais sutis e discretas, mas, ao mesmo tempo, extremamente robustas, efetivas e invasivas de controle e subordinação do trabalhador.

Diante de formas mais flexíveis de organização do trabalho, a teoria da subordinação clássica tornou-se insuficiente como critério único definidor da relação empregatícia.

Desse modo, acorde com o caráter teleológico do Direito do Trabalho, foram desenvolvidas pela doutrina e jurisprudência novas teorias ampliativas do conceito de subordinação jurídica.

Importa registrar que o aspecto subjetivo da subordinação ainda possui relevância no processo de identificação daquelas relações de trabalho que devem ser inseridas no âmbito da relação de emprego. No entanto, por ser altamente restritivo, não deve considerado isoladamente.

A teoria da **subordinação jurídica objetiva**, ao contrário do que ocorre no campo da subjetividade, concentra-se na atividade desempenhada pelo empregado tendo por referência a

²⁵⁴ ALVES, Giovanni. Trabalho, corpo e subjetividade: toyotismo e formas de precariedade no capitalismo global. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro: Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, v. 3, n. 2, set. 2005, p. 413. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=406757034008>>. Acesso em: 26 mar. 2019.

atividade econômica do empregador. Desse modo, a subordinação jurídica objetiva "[...] se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços [...]"²⁵⁵. Basta que a atividade realizada pelo empregado esteja inserida no campo de atividades permanentes e essenciais do empreendimento alheio para que se configure a subordinação jurídica:

O elemento vinculativo que liga o empregado ao empregador é a *atividade*, que se torna o dado fundamental para a caracterização objetiva da relação de emprego, assim como o elemento definidor do contrato de trabalho. E somente a *atividade*, o modo de conduzir-se a sua aplicação, a *execução* do trabalho ou sua potenciação) é que autorizarão a intervenção do empregador, com as medidas corretivas de ordem *técnica e funcional*.²⁵⁶

O trabalho realizado no seio das atividades permanentes e essenciais ao normal funcionamento, à continuidade e ao alcance dos fins do empreendimento econômico, a este se integra e se adere, compondo o conjunto dos fatores de produção. Há uma nítida relação de dependência, não apenas do empregado em relação ao empregador, mas também deste último em relação à atividade desempenhada pelo empregado, pois é necessária ao seu empreendimento econômica. Essa relação de dependência pode se manifestar em maior ou menor grau conforme o caso:

Se há atividade, se há trabalho pessoal para a empresa, cujo círculo de repercussão esteja dentro da normal previsão do empregador, está-se exercitando sobre este trabalho poder diretivo, porque esse trabalho se integra, necessária e continuamente, na atividade geral da empresa.

Insiste-se: o poder diretivo revela-se pela natureza objetiva do vínculo, através do qual o empregador conta de modo permanente e até virtualmente com a atividade-trabalho daquela pessoa que participa da atividade da empresa.

O poder diretivo não se detém, em sua qualificação jurídica, portanto, apenas no comando, no controle, na coordenação e na organização dos fatores da produção. Estende-se a todos aqueles atos de previsão que, sobre o trabalho de outrem, impliquem em garantia dos meios de manter-se a regular atividade do processo produtivo ou de troca de bens e serviços.

Sob o prisma geral da estrutura e da dinâmica empresárias, o poder diretivo compreende a efetiva e a potencial disponibilidade dos meios de produção e neles está, certamente, incluída a atividade-trabalho de outrem.²⁵⁷

Nesse viés, a subordinação jurídica não se caracteriza somente pela emissão e imposição de regras, comandos e ordens, ou pela fiscalização e controle constantes exercidos

²⁵⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 352.

²⁵⁶ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 524.

²⁵⁷ *Ibid.*, p. 259.

pelo empregador. O pressuposto fático-jurídico se expressa também, mesmo que indiretamente, no exercício da própria força de trabalho, no "desdobrar de condutas, mais ou menos sequentes, que participam da atividade da empresa e em sua atividade se incorporam, de tal maneira que, agregada à de outros trabalhadores, à dos dirigentes, conforma o seu *continuum*"²⁵⁸.

A **teoria da subordinação jurídica estrutural** busca aprimorar a teoria da subordinação objetiva pois, além de considerar a inserção da atividade do trabalhador nas atividades permanentes e normais da empresa, atribui relevância à integração do trabalhador à dinâmica e à estrutura produtiva do empregador.

Segundo Maurício Godinho Delgado, a subordinação estrutural deve ser compreendida pela "inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento"²⁵⁹.

Observe-se que, por fios invisíveis, o empregador direciona o ritmo, o modo e a frequência do trabalho, independentemente da emissão direta e expressa de ordens e comandos:

O trabalho é *subordinado* quando o trabalhador se obriga não a executar uma obra ou prestar um serviço em sua integralidade por conta de um comitente, mas a prestar o próprio trabalho em favor de outrem, ou seja, a colocar sua energia de trabalho à disposição e no interesse de outrem. O trabalhador participa, de forma continuada e no âmbito da empresa, do ciclo produtivo, inserindo-se na organização empresarial. Absorvido na organização técnico-administrativa da empresa, o trabalhador se acha em posição de subordinação ou de dependência perante o empregador, que exerce o poder de comando. Como contraprestação, percebe o trabalhador uma retribuição de caráter contínuo, que compensa a prestação também de natureza contínua e que não guarda correspondência com o valor dos bens produzidos. Esses bens assim como os meios instrumentais de produção, pertencem ao empregador, que assume o risco econômico do empreendimento.

A subordinação constitui, portanto, o traço característico da relação de emprego, muito especialmente quando se trata de trabalho prestado à *empresa*, como organismo de absorção ou imputação da atividade do empregado, ao qual ele se incorpora e do qual depende, por ser tal organismo organizado pelo empresário em seu próprio interesse e a seu próprio risco.²⁶⁰

²⁵⁸ *Ibid.*, p. 526.

²⁵⁹ DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, ano 70, n. 6, p. 660-673, jun. 2006, p. 667.

²⁶⁰ ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979, p. 92-93.

Amauri Mascaro Nascimento propõe, para a aferição da existência de trabalho subordinado, a consideração de diversos parâmetros ordenados com enfoque na organização e na estrutura empresarial que absorve a energia de trabalho do empregado:

[...] a começar pelo aspecto institucional da *organização*, porque o trabalho que interessa ao direito do trabalho é o prestado para um organização, compreendida, de modo amplo, como organização do trabalho alheio; depois a *heterodireção* do trabalho, interpretada como o direcionamento desse trabalho para que a organização, a que se destina, possa dele fazer uso; em seguida a *continuidade* formal, pela qual há o entrelaçamento físico-jurídico desse trabalho com a organização; depois a subordinação que, como sempre ensinou, inclusive a doutrina italiana, tem vários graus, conforme a posição do prestador de serviços, não sendo igual a sua intensidade em relação a altas posições na empresa e o pessoal de base e a natureza do trabalho prestado [...].²⁶¹

Portanto, a partir da compreensão da subordinação jurídica como a integração do trabalhador à estrutura e à dinâmica organizacional de um empreendimento econômico alheio, amplia-se o campo de incidência do Direito do Trabalho a fim de abarcar o trabalhador que, apesar de executar seu labor com determinados traços de autonomia, insere-se em lógica produtiva alheia.

A terceira teoria desenvolvida para a compreensão do pressuposto do vínculo de emprego é a da **subordinação jurídica integrativa**.

A teoria em comento dialoga de forma substancial com a teoria da subordinação objetiva, conjugando-a com as noções de trabalho por conta alheia, apropriação dos frutos do trabalho e assunção dos riscos de perdas ou de ganhos decorrentes do empreendimento econômico, a fim de abarcar espectro mais amplo de relações de trabalho subordinado.

A partir da noção de subordinação integrativa, Lorena Vasconcelos Porto propõe interpretação ampliativa e universalizante do conceito de subordinação, que não possui a pretensão de substituir a subordinação em sua vertente clássica, mas de complementá-la quando da análise dos casos, mormente daqueles fronteiriços. A autora define a subordinação integrativa nos seguintes termos:

A subordinação, em sua dimensão integrativa, faz-se presente quando a prestação de trabalho integra as atividades exercidas pelo empregador e o trabalhador não possui uma organização empresarial própria, não assume verdadeiramente os riscos de

²⁶¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 444.

perdas ou de ganhos e não é proprietário dos frutos do seu trabalho, que pertencem, originariamente, à organização produtiva alheia para a qual presta sua atividade.²⁶²

Segundo Lorena Vasconcelos Porto, o fato de o trabalhador não possuir organização produtiva ou um negócio próprio, por não contar com os meios e instrumentos essenciais de produção, acaba por condicioná-lo à venda de sua força de trabalho, que passa a se integrar a um empreendimento econômico alheio, compondo o conjunto de fatores de produção.

Da participação integrativa do trabalhador no empreendimento alheio resulta a submissão estrutural à dinâmica de organização e funcionamento da empresa, de modo que, sendo a subordinação estrutural "uma consequência e não uma característica da subordinação integrativa"²⁶³, preferiu a autora não incluir esta vertente da subordinação jurídica na definição proposta.

Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena também compreende a subordinação jurídica como uma consequência da participação integrativa da atividade do trabalhador na atividade do credor de trabalho:

O que há de constante, isto sim, é o círculo de expectativas que se abre com o desenvolvimento e o tráfico da atividade-trabalho e que se desdobra segundo o ângulo em que é visto: do trabalhador ou do credor de trabalho. Do lado deste, significa uma área de atividade da empresa, contínua ou alternadamente, ocupada pelo trabalhador e de que depende o normal escoamento do processo produtivo daquela. Do lado do prestador, compõe-se um desdobrar de condutas, mais ou menos sequentes, que participam da atividade da empresa e em sua atividade se incorporam, de tal maneira que, agregada à de outros trabalhadores, à dos dirigentes, conforma o seu *continuum*.

Como a sucessão em si de atos-fatos-trabalho não significa constante exteriorização da subordinação - respeitando-se sobretudo as variáveis na superposição de condutas (do empregador sobre o empregado), até chegar-se a certas categorias de prestadores em que ela se esmaece completamente ou se espaça de tal forma que não mais se percebe, ou até em que se inverte (cargos de direção, os *quadros*) -, chega-se à fácil conclusão de que o elemento constante, que define a posição do trabalhador na empresa não se define com fidelidade como subordinação, mas como *participação integrativa* (mais ou menos intensa) *de sua atividade na atividade desta*.²⁶⁴
(VILHENA, 2005, p. 526)

No entanto, como se vê, o autor retira o protagonismo da noção de subordinação jurídica, para direcionar sua atenção à perspectiva da participação integrativa (mais ou menos intensa) da atividade do trabalhador na atividade da empresa, tida como elemento definidor e

²⁶² PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 253.

²⁶³ *Ibid.*, p. 254.

²⁶⁴ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 529

essencial à caracterização da relação de emprego, ou seja, do trabalho por conta alheia. Nesse cenário, a subordinação jurídica é vista como mera consequência da participação integrativa da atividade do trabalhador na atividade empresarial alheia, podendo se manifestar em diferentes graus e na medida da intensidade da participação e inserção do trabalho na lógica produtiva alheia.

A quarta teoria, da **subordinação jurídica potencial**, ampara-se, primordialmente, no caráter elástico da subordinação, que pode se manifestar, no plano fático, de modo variável, em diferentes graus ou intensidades, a depender da lógica organizacional adotada no empreendimento econômico, da conveniência e necessidade do empresário, e da função desempenhada pelo trabalhador no contexto da empresa.

A subordinação jurídica, entendida como potencialidade, se faz presente, como essência, mesmo quando não exercida de fato, sendo suficiente a mera possibilidade ou a prerrogativa de seu exercício, pelo empregador, no plano fático:

A potencialidade da subordinação significa, em termos obrigacionais, um estado de permanente crédito do empregador para com o empregado. O crédito, tal como o entendemos, desdobra-se em duas etapas conceituais distintas e sucessivas. Pela primeira, reserva-se ao credor do trabalho (o empregador) o poder jurídico da exigibilidade, a que corresponde, para o prestador, uma situação de débito constante, que é o estar à disposição. As disposições jurídicas invertem-se: o trabalhador, dentro do perímetro de suas atividades e do expediente funcional da empresa que lhe incumbe desenvolver, permanece a ela ligado, e qualquer ato de vontade sua que importe em cisão desse dever de prioridade que entrega à empresa, só se admite em caráter expresso, por comunicação e com a correspondente anuência. Pela segunda etapa, que também é conceitual, o crédito da empresa consiste em imprimir à atividade do empregado a direção que melhor pareça consultar a seus interesses técnicos e econômicos (observado o limite da esfera jurídica e da pessoa do trabalhador).

O conceito de subordinação jurídica é nitidamente indeterminado, o que corrobora sua natureza elástica e potencial, conforme as características organizacionais do empreendimento, modelo de produção e atividade desempenhada pelo trabalhador. Sobre a elasticidade do conceito, Riva Sanseverino faz as seguintes ponderações:

A subordinação do trabalhador varia de intensidade, passando de um máximo a um mínimo, conforme a natureza da prestação, e, em particular, à medida que do trabalho predominantemente material se passa ao trabalho mais intelectualizado. Na relação de trabalho existe, e deve existir sempre, subordinação do trabalhador, e, portanto, faculdade, para o empregador, de dirigir e de controlar. Trata-se, porém, de faculdade de conteúdo variado e, em última análise, suscetível de notáveis limites, quando, por exemplo, a natureza intelectual elevada do trabalho exija o respeito a

certa autonomia do trabalhador e, portanto, uma confiança razoável no seu comportamento.²⁶⁵

Sendo potencial, elástica e gradual, a subordinação jurídica não deve ser confundida com controle rígido de jornada e do horário de trabalho; definição de um local específico para o labor; emissão direta de comandos e ordens; fiscalização constante da execução do trabalho.²⁶⁶ O essencial, no entanto, é a possibilidade jurídica, o poder ou prerrogativa, atribuída ao empregador, de exercer atos de subordinação jurídica sobre o trabalho, quando necessário ao implemento dos fins e objetivos do empreendimento.²⁶⁷

Mario de La Cueva também se ampara na noção de potencialidade da subordinação jurídica:

[...] a faculdade de mandar é extraordinariamente elástica, pois, justamente porque os conhecimentos do patrão não são universais, existe a necessidade de confiar numerosos aspectos do trabalho à iniciativa própria do técnico. Por isso dissemos em outro parágrafo que a direção do patrão, que não é outra coisa senão sua faculdade de mando, vai de um máximo a um mínimo e que somente este aspecto não bastava para caracterizar a relação de trabalho.

[...]

Para saber, portanto, se existe relação de trabalho deve atentar-se, menos à direção real, e mais à possibilidade jurídica de que essa direção exista, isto é, à possibilidade jurídica de que o patrão imponha sua vontade e à conseguinte obrigação do trabalhador de conformar-se, na prestação do serviço, às instruções recebidas.²⁶⁸

Danilo Gonçalves Gaspar considera que o conceito de subordinação potencial possibilita ao Direito do Trabalho, cujo objeto é o trabalho subordinado, abarcar situações de trabalho por conta alheia em que trabalhadores não possuidores dos meios de produção alienam sua força de trabalho e se integram à lógica produtiva alheia, ficando sujeitos, potencialmente, à direção do empregador, mesmo que, no plano fático, não recebam ordens diretas e frequentes, ou não fiquem sujeitos a intenso controle e fiscalização sobre determinados elementos que envolvam a prestação de serviços:

Assim, a subordinação jurídica precisa acompanhar a elasticidade e a potencialidade do poder diretivo, poder este que, como visto, pode ser exercido de um grau mínimo a um grau máximo.

²⁶⁵ SANSEVERINO, Luisa Riva. **Curso de direito do trabalho**. Trad. por Elson Guimarães Gottschalk. São Paulo: LTr/USP, 1976, p. 46.

²⁶⁶ Apesar de todos esses elementos constituírem formas de manifestação da subordinação no plano fático.

²⁶⁷ ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

²⁶⁸ CUEVA, Mario de la. **Derecho mexicano del trabajo**. 3. ed. México D. F: Porrúa, 1949, p. 514-515, tradução nossa.

Portanto, o novo conceito de subordinação precisa ser capaz de abranger todos os trabalhadores que, não sendo donos de seus próprios negócios (trabalhadores autônomos), trabalham por conta alheia (recebendo, até, no máximo, 49% do resultado econômico do produto do trabalho), ficando sujeitos, potencialmente, à direção do tomador dos serviços que pode ser exercida individualmente e diretamente (subordinação subjetiva) ou por meio de normas genéricas de direção, compreendendo as diretivas que definem a estrutura do processo produtivo, o que se detecta com a integração do trabalhador na estrutura organizacional do tomador dos serviços (dimensão objetiva).

Nesse sentido, pode-se afirmar que há subordinação potencial quando o trabalhador, sem possuir o controle dos fatores de produção e, portanto, o domínio da atividade econômica, presta serviços por conta alheia, ficando sujeito, potencialmente, à direção do tomador dos serviços, recebendo ou não ordens diretas desse, em razão de sua inserção na dinâmica organizacional do tomador.²⁶⁹

Verifica-se que o autor associa a subordinação jurídica à propriedade dos meios de produção, de modo que, "[...] sendo o poder diretivo fundamentado no direito de propriedade do empregador, aquele pode ser exercido por este da forma que melhor atender aos objetivos da organização empresarial"²⁷⁰.

Com base nessas premissas, conclui o autor que, nada obstante as mudanças verificadas nos modelos de produção e de organização do força de trabalho, a subordinação jurídica ainda prevalece como pressuposto para identificação do vínculo de emprego, de modo que "a alteração, a difusão, a rarefação encontram-se no modo do exercício do poder diretivo por parte do empregador que, agora, valoriza espaços de autonomia"²⁷¹.

Por fim, a quinta teoria, da **subordinação jurídica estrutural-reticular**, surge como solução jurídica para a nova estruturação empresarial horizontalizada e diluída em redes de empresas interligadas.

Com o desenvolvimento das tecnologias da informação e da comunicação potencializou-se o processo de descentralização dos complexos empresariais, assumindo destaque a figura da empresa enxuta, focada em sua atividade principal e na administração de uma rede de outras empresas interligadas e interdependentes, fruto do processo de ramificação e fragmentação da empresa principal.

Na organização do processo produtivo em formato de rede, a empresa principal distribui competências, responsabilidades e riscos mediante subcontratações, terceirizações e quarteirizações, desonerando-se de obrigações fiscais e trabalhistas, em busca da redução de custos.

²⁶⁹ GASPAR, Danilo Gonçalves. **Subordinação potencial**: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica. São Paulo: LTr, 2016, p. 199.

²⁷⁰ *Ibid.*, p. 193.

²⁷¹ *Ibid.*, p. 195.

Nesse contexto, torna-se imperativa a revisitação dos parâmetros utilizados para a imputação de responsabilidade pelas obrigações trabalhistas àqueles que se beneficiam da força de trabalho empregada e apropriada nesses processos produtivos:

O seccionamento das atividades da empresa conduz a uma necessária adequação do próprio conceito de empregador, como já se contempla na figura do consórcio de empregadores. Mas é imperioso ir além. Contemporaneamente o EM (é quem contrata) PRE (quem remunera) GA (quem dirige) DOR (é quem assume os riscos) pode ser um feixe de entidades, empresas ou pessoas, a depender dos instrumentos jurídicos que amalgamam as relações jurídicas entre aqueles a quem interessa a contratação do trabalho.²⁷²

Marcus Menezes Barberino Mendes e José Eduardo Resende Chaves Júnior, visando atualizar o conceito de subordinação jurídica a fim de abarcar as empresas-rede que coordenam e governam uma malha de empresas interligadas e submetidas a um processo produtivo único, propõe a adoção do conceito de subordinação estrutural-reticular:

Trata-se, pois, de ressignificar ou plurissignificar o conceito de subordinação jurídica, para compreendê-lo de modo dinâmico. Parafrazeando o senso comum, a subordinação jurídica emerge não apenas do uso da voz do empregador, do supervisor, ou do capataz. Ela pode se formar na retina dos múltiplos agentes econômicos coordenados pela unidade central, de modo silencioso e aparentemente incolor e até indolor. A subordinação jurídica pode ser então "reticular", também nesse sentido e através de instrumentos jurídicos de associação empresária, onde nenhuma atividade econômica especializada é desenvolvida pelo suposto empregador, que se envolve na produção de um determinado resultado pactuado com a unidade central. Suposto, não porque em verdade não o seja, mas por não ser o único empregador.²⁷³

Empresas da malha produtiva são extensões ou ramificações da principal, guardando nítida relação de dependência com a concretização dos objetivos e finalidades produtivas desta. Por meio da aplicação da noção de subordinação estrutural e reticular, é possível atribuir responsabilidade à empresa (principal) que se apropria do trabalho realizado e que coordena todo o processo produtivo.

A questão não se restringe à identificação do empregador; alcança a imputação de responsabilidade pelas obrigações trabalhistas a todos aqueles que extraem valor do trabalho e que deste se beneficiam na rede de produção:

²⁷² MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007, p. 208.

²⁷³ *Ibid.*, p. 205.

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

Isso torna secundária a investigação de quem seja "o empregador" para efeitos da declaração da nulidade absoluta da pactuação contratual originária, pois o mais relevante é assegurar a efetividade do direito material do trabalho e não a imputação da fraude, afinal inexistente se todos são empregadores.²⁷⁴

Mais uma vez assume posição de centralidade o aspecto objetivo da subordinação jurídica, que gravita em torno da inserção da atividade desempenhada pelo trabalhador nas atividades permanentes da empresa, essenciais ao normal funcionamento e à continuidade do empreendimento econômico.

Como se vê, as teorias da subordinação jurídica desenvolvidas pela doutrina buscaram, com base em concepções ampliativas desse pressuposto da relação de emprego, atualizar o Direito do Trabalho às novas formas de organização laboral que se sucederam no tempo, a fim de superar as limitações e as incongruências dos conceitos já construídos.

Na atual conjuntura, o Direito do Trabalho enfrenta o desafio de abarcar e proteger o novo trabalhador da era digital, que presta serviços com dependência econômica e por conta alheia, submetido ao controle por algoritmo, no contexto da "autonomia programada" da sociedade do controle.

Ocorre que, conforme será demonstrado pelo exame da jurisprudência trabalhista sobre a relação entre os motoristas e as plataformas de transporte particular de passageiros, apesar das construções doutrinárias ampliativas do conceito de subordinação jurídica, houve substancial resistência entre os aplicadores do Direito para operacionalizar as teorias em face da nova lógica de organização do trabalho.

4.2 Posicionamentos da jurisprudência trabalhista e a amplitude conferida ao pressuposto da subordinação jurídica

4.2.1 Decisões judiciais pelo não reconhecimento do vínculo de emprego

Todas as 60 decisões judiciais analisadas em que se concluiu pela inexistência do vínculo empregatício entre os motoristas e as plataformas digitais possuem como fundamento central a inexistência do pressuposto da subordinação jurídica, compreendido essencialmente em sua acepção clássica ou tradicional.

²⁷⁴ *Ibid.*, p. 215-216.

O posicionamento sedimentado nas decisões baseia-se na ausência de comandos, diretrizes e imposições diretas emitidas pelo empregador ou seus prepostos quanto à forma de execução do trabalho de transporte, ao comportamento dos condutores, aos horários, à jornada e à frequência de trabalho:²⁷⁵

Existe subordinação do empregado ao empregador quando evidenciado o poder de direção e comando deste último em relação ao primeiro, interferência efetiva no modo de desempenho de atividade e de tempo a ela dedicado, não existente entre as partes. A subordinação não se revela apenas por orientações dadas diretamente ao motorista ou pela internet.²⁷⁶

O elemento diferenciador do modelo de negócio adotado pelas plataformas digitais refere-se à atípica autonomia conferida aos motoristas na definição do tempo dedicado ao trabalho. Não há imposição de horário, jornada mínima ou frequência, tampouco há a fixação de metas de produtividade a serem alcançadas como meio de controle indireto do tempo de trabalho.

A ausência de definição, pelas empresas, de jornada de trabalho mínima, horários de trabalho e frequência de labor, permitindo aos motoristas estabelecerem sua rotina de trabalho, sem nenhum compromisso ou obrigação de continuidade, constitui pedra de toque na ponderação dos juristas quanto à inexistência de subordinação jurídica no modelo de organização do trabalho adotado pelas plataformas eletrônicas de transporte. Em todas as decisões de 1ª e 2ª instâncias examinadas em que não foi reconhecido o vínculo de emprego, esse aspecto foi considerado salutar.

²⁷⁵ Nesse sentido, são as sentenças proferidas pelo Judiciário trabalhista mineiro nos autos de n. 0011863-62.2016.5.03.0137; 0011607-66.2017.5.03.0111; 0011434-14.2017.5.03.0185; 0011354-30.2015.5.03.0182; 0011294-26.2017.5.03.0008; 0011258-69.2017.5.03.0012; 0011199-47.2017.5.03.0185; 0011066-14.2017.5.03.0182; 0010950-11.2017.5.03.0181; 0010795-02.2017.5.03.0183; 0010774-87.2017.5.03.0001; 0010771-28.2018.5.03.0186; 0010716-33.2018.5.03.0136; 0010659-96.2017.5.03.0185; 0010607-31.2017.5.03.0111; 0010586-27.2017.5.03.0185; 0010497-38.2017.5.03.0012; 0010419-17.2017.5.03.0021; 0010364-08.2017.5.03.0105; 0010064-94.2017.5.03.0186; 0010051-96.2017.5.03.0024; 0010044-43.2017.5.03.0012; 0010020-63.2018.5.03.0017; 0010016-35.2018.5.03.0014; 0010575-11.2018.5.03.0137; 0011304-64.2017.5.03.0010; 0010802-19.2017.5.03.0110; 0010800-73.2017.5.03.0005.

Acórdãos prolatados pelo TRT-3 nos autos de n. 0011904-74.2016.5.03.0025; 0011434-14.2017.5.03.0185; 0011354-30.2015.5.03.0182; 0011258-69.2017.5.03.0012; 0011199-47.2017.5.03.0185; 0010950-11.2017.5.03.0181; 0010887-90.2017.5.03.0017; 0010795-02.2017.5.03.0183; 0010789-32.2017.5.03.0106; 0010774-87.2017.5.03.0001; 0010659-96.2017.5.03.0185; 0010586-27.2017.5.03.0185; 0010419-17.2017.5.03.0021; 0010016-35.2018.5.03.0014; 0011359-34.2016.5.03.0112; 0010829-15.2017.5.03.0138; 0010570-88.2017.5.03.0180; 0010800-73.2017.5.03.0005.

²⁷⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Terceira Turma. Processo n. 0011199-47.2017.5.03.0185. Relatora: des. Camilla Guimarães Pereira Zeidler. Data da Publicação: 19 mar. 2018, p.

Consoante destacado pela 14ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, é inconciliável com a relação de emprego a possibilidade de o empregado deliberar sobre a prestação dos serviços conforme sua exclusiva conveniência:

Nenhum empregado, efetivamente subordinado juridicamente ao empregador detém a prerrogativa de – sem motivo justo/legal – simplesmente deixar de prestar os serviços contratados. O empregado só pode deixar de prestar serviços, mantendo ativo o vínculo, nos casos de licenças legais (ex.: saúde, maternidade, casamento, luto, doação de sangue; exercício de mandato sindical, etc.); afastamento previdenciário, ocasião em que a execução do contrato é suspensa; férias regulamentares/coletivas; ou se apuradas condições que caracterizam justa causa patronal, a luz da prerrogativa do §3º do artigo 483 da CLT.²⁷⁷

O juízo da 22ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, apesar de reconhecer que o trabalho externo, em que não há controle de jornada, não afasta a existência de vínculo empregatício, pondera que "não se está a falar de mero trabalho externo, mas de possibilidade de o Autor, querendo, por sua única vontade, deixar de trabalhar, sem que isso possa implicar ingerência por parte do suposto empregador"²⁷⁸

Como já ressaltado, as empresas oferecem aos motoristas uma série de incentivos para ativação nas plataformas em determinados horários, locais e períodos de maior demanda e escassez de oferta, por meio da aplicação das tarifas dinâmicas e da concessão de bônus e premiações. Ainda, são habitualmente ofertados prêmios e acréscimos condicionados à realização de um número de corridas num intervalo de tempo, sendo tais condições comunicadas antecipadamente aos motoristas.

Apesar de estes benefícios exercerem indubitável influência sobre o comportamento dos motoristas e suas opções quanto aos horários, locais e períodos de dedicação ao trabalho nas plataformas, os julgadores consideraram que, por não possuírem caráter de obrigatoriedade, constituindo mera faculdade ou opção dos motoristas aderir ou não aos termos e condições estipulados, não denotariam ingerência ou exercício de poder empregatício sobre a forma e o tempo de execução do trabalho.²⁷⁹

²⁷⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 21. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011291-53.2017.5.03.0014. Juíza do Trabalho Andrea Buttler. Data de Julgamento: 10 nov. 2017, p. 3.

²⁷⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 22. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0010716-21.2017.5.03.0022. Juiz do Trabalho Substituto Pedro Mallet Kneipp. Data de Julgamento: 18 jul. 2017, p. 8.

²⁷⁹ Nesse sentido, são as sentenças proferidas pelo Judiciário trabalhista mineiro nos autos de n. 0011607-66.2017.5.03.0111; 0010586-27.2017.5.03.0185; 0010051-96.2017.5.03.0024; 0010044-43.2017.5.03.0012; 0010802-19.2017.5.03.0110; e a decisão de 2ª instância oriunda do processo de nº 0010774-87.2017.5.03.0001.

Nesse sentido, a 32ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte considerou que não pode ser considerado como ato configurador de subordinação jurídica entre as partes:

[...] o envio de mensagens eletrônicas por parte da primeira reclamada, informando a existência de maior demanda de passageiros em determinada região, em certos momentos, [...], já que não há punição alguma, na hipótese de o motorista cadastrado não atender a tais comunicações.²⁸⁰

Ainda, o juízo da 12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte entendeu que tais mecanismos constituem, em verdade, uma forma de serviço prestado pelas plataformas digitais em favor dos usuários:

Por outro lado, vejo que os ‘comandos de subordinação’ na verdade são uma materialização, no mundo dos fatos, daquilo que as soluções de tecnologia da informação se propõem: servir, com dados e informações, aos seus usuários. Tão somente isso.

Através de inúmeras fontes de dados, públicas e privadas, as informações que tem pertinência com a regra de negócios do reclamado são coletadas e depois disponibilizadas aos parceiros da plataforma, que pagam por estas informações. Assim o fazendo, o reclamado atende a regra constitucional da função social da propriedade, aproximando (literalmente) motoristas e passageiros, diminuindo o tempo de espera de passageiros que saem dos eventos por uma condução, e aumentando as chances dos motoristas de fazerem uma ou mais corridas.²⁸¹

No que tange às avaliações realizadas pelos passageiros ao final de cada corrida – atribuição de estrelas (de uma a cinco estrelas) –, ou da submissão de comentários específicos sobre a experiência como um todo, prevaleceu nos julgados que apreciaram a matéria²⁸² o entendimento de que se trata apenas de mais um serviço disponibilizado aos usuários,

²⁸⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 32. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011607-66.2017.5.03.0111. Juiz do Trabalho Alexandre Gonçalves de Toledo. Data de Julgamento: 8 jan. 2018.

²⁸¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 12. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0010044-43.2017.5.03.0012. Juiz do Trabalho Marcos Vinícius Barroso. Data de Julgamento: 30 maio 2017.

²⁸² Nesse sentido, são as sentenças proferidas pelo Judiciário trabalhista mineiro nos autos de n. 0011863-62.2016.5.03.0137; 0011607-66.2017.5.03.0111; 0011434-14.2017.5.03.0185; 0011392-96.2017.5.03.0109; 0011199-47.2017.5.03.0185; 0011066-14.2017.5.03.0182; 0010950-11.2017.5.03.0181; 0010842-68.2017.5.03.0023; 0010795-02.2017.5.03.0183; 0010789-32.2017.5.03.0106; 0010771-28.2018.5.03.0186; 0010659-96.2017.5.03.0185; 0010419-17.2017.5.03.0021; 0010064-94.2017.5.03.0186; 0010016-35.2018.5.03.0014; 0010575-11.2018.5.03.0137. Acórdãos do TRT-3 nos autos de n. 0011904-74.2016.5.03.0025; 0011434-14.2017.5.03.0185; 0011354-30.2015.5.03.0182; 0011258-69.2017.5.03.0012; 0011199-47.2017.5.03.0185; 0010795-02.2017.5.03.0183; 0010789-32.2017.5.03.0106; 0010774-87.2017.5.03.0001; 0010586-27.2017.5.03.0185; 0010419-17.2017.5.03.0021; 0010016-35.2018.5.03.0014; 0010829-15.2017.5.03.0138; 0010570-88.2017.5.03.0180.

consubstanciado na pesquisa de satisfação, que visa ao aprimoramento da plataforma digital, à manutenção de altos padrões de qualidade e à garantia de segurança às partes envolvidas, assegurando a exclusão tanto de motoristas quanto de passageiros não adaptados às regras mínimas e essenciais à continuidade do modelo de negócio.

Também foi sustentado que as avaliações recíprocas realizadas pelos passageiros e pelos motoristas não sofrem nenhuma ingerência ou controle por parte da empresa intermediadora, constituindo, portanto, risco assumido e suportado apenas pelas partes interligadas.

Ao analisar a matéria, a 23ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte pontuou que:

Se a empresa assume um papel neutro nas avaliações e permite que ambas as partes envolvidas possam se avaliar mutuamente, não se infere qualquer subordinação jurídica em tal conduta empresarial.

Trata-se, em verdade, de um modo de garantir a todos os usuários (incluindo os motoristas) que tenham um conhecimento prévio da reputação do viajante/motorista, situação altamente recomendável para a segurança das partes envolvidas e que é fruto da tecnologia inerente ao próprio aplicativo.²⁸³

Quanto à possibilidade de descredenciamento do motorista em decorrência das más avaliações, pontuou a 2ª Turma do TRT-3 que tal fato "não evidencia ingerência patronal, mas contrapartida derivada de qualquer modalidade de relação contratual, estando mais relacionada com aspecto de organização e segurança do que ao exercício de eventual poder diretivo ou disciplinar"²⁸⁴.

Consideraram, ainda, que a divulgação de recomendações e sugestões de comportamentos necessários à manutenção de boas avaliações e à permanência do vínculo com as plataformas, não são acompanhadas da obrigatoriedade ou da imperatividade próprias dos comandos oriundos do exercício do poder empregatício, não possuindo conotação de ordem ou direção.

Naquele caso, o Colegiado concluiu pela ausência de exercício de poder disciplinar ou punitivo, uma vez que os motoristas não estariam sujeitos à fiscalização direta e ao acompanhamento pelo empregador ou seus prepostos durante a execução dos serviços de

²⁸³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 23. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0010842-68.2017.5.03.0023. Juiz do Trabalho Luiz Fernando Gonçalves. Data de Julgamento: 18 set. 2018, p. 4-5, grifo nosso.

²⁸⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Segunda Turma. Processo n. 0010774-87.2017.5.03.0001. Relatora: Juíza Convocada Sabrina de Faria Fróes Leão. Data da Publicação: 22 jan. 2018, p. 8.

transporte, além de não se sujeitarem a penalidades ou advertências impostas pelo empregador em caso de inobservância das sugestões ou recomendações.²⁸⁵

Conforme pontuou o juízo da 8ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte:

O fato de a Uber estabelecer sugestões de rotina, como limpeza do veículo, fornecimento de itens de conforto (água e balas) e modo de tratar os usuários, sem cunho obrigatório nem aplicação de penalidade em caso de descumprimento, não chega a comprometer a liberdade do prestador e a configurar efetiva direção do modo de trabalhar.²⁸⁶

Da mesma forma se posicionou a 9ª Turma TRT-3:

Tais orientações não caracterizam subordinação jurídica do reclamante à reclamada, não implicam na ingerência da empresa na forma da execução do contrato, devendo ser aferida a adequação dos serviços e infraestrutura prestados pelo motorista às necessidades do sistema de atendimento projetado pela empresa ré. Isso não extrapola os limites do ajuste entre os contratantes, constituindo normas pontuais da reclamada a serem observadas para execução do contrato, de modo a atender o próprio objetivo deste.²⁸⁷

Quanto à concentração e monopolização da prerrogativa de as plataformas fixarem unilateralmente o preço das corridas, sua forma de cálculo e a taxa a ser deduzida, sustenta-se que o controle sobre esse aspecto do serviço de transporte, por si só, não implicaria existência de subordinação jurídica, por serem livres os motoristas para aderirem ou não a este modelo de negócio, que garante a ampliação e potencialização da clientela, além de terem o direito de conceder descontos.²⁸⁸

²⁸⁵ Nesse sentido, são as sentenças proferidas pelo Judiciário trabalhista mineiro nos autos de n. 0011863-62.2016.5.03.0137; 0011607-66.2017.5.03.0111; 0011354-30.2015.5.03.0182; 0011294-26.2017.5.03.0008; 0010774-87.2017.5.03.0001; 0010771-28.2018.5.03.0186; 0010659-96.2017.5.03.0185; 0010607-31.2017.5.03.0111; 0010586-27.2017.5.03.0185; 0010497-38.2017.5.03.0012; 0010419-17.2017.5.03.0021; 0010364-08.2017.5.03.0105; 0010044-43.2017.5.03.0012; 0011304-64.2017.5.03.0010; 0010802-19.2017.5.03.0110; 0010800-73.2017.5.03.0005.

Acórdãos do TRT-3 nos autos de n. 0010586-27.2017.5.03.0185; 0010419-17.2017.5.03.0021; 0010802-19.2017.5.03.0110; 0010800-73.2017.5.03.0005; 0011359-34.2016.5.03.0112.

²⁸⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 8. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011294-26.2017.5.03.0008. Juíza do Trabalho Cristina Adelaide Custódio. Data de Julgamento: 20 nov. 2017, p. 4.

²⁸⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Nona Turma. Processo n. 0010950-11.2017.5.03.0181. Relatora: des. Mônica Sette Lopes. Data de Publicação: 22 set. 2017, p. 4.

²⁸⁸ Nesse sentido, são as sentenças proferidas pelo Judiciário trabalhista mineiro nos autos de n. 0011863-62.2016.5.03.0137; 0010795-02.2017.5.03.0183; 0010789-32.2017.5.03.0106; 0010659-96.2017.5.03.0185; 0010586-27.2017.5.03.0185; 0010064-94.2017.5.03.0186. Acórdãos do TRT-3 nos autos de n. 0011258-69.2017.5.03.0012; 0011199-47.2017.5.03.0185; 0010950-11.2017.5.03.0181; 0010586-27.2017.5.03.0185; 0010570-88.2017.5.03.0180.

A 27ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte ainda fez referência à situação dos representantes comerciais, que, apesar de se sujeitarem a tabelamento de preços, não deixam de ser trabalhadores autônomos:

Também não gera ingerência no modo pelo qual o reclamante prestava o serviço de motorista a existência de tabela de preços, posto que apenas haveria a obrigatoriedade de sua utilização caso o autor pretendesse valer-se do aplicativo da Uber, não havendo, como visto, regra de exclusividade. Além disso, a existência de tabela de preços, por si só, não implica a existência de subordinação jurídica do reclamante para com as reclamadas. A propósito, em contratos de representação comercial, é comum fixar-se que o representante comercial autônomo não possa alterar os preços tabelados pela representada, não se transmutando a representação comercial autônoma, só por isso, em relação de emprego.²⁸⁹

Asseveram alguns julgadores, ainda, que não há nenhum tipo de ingerência das empresas sobre os itinerários das corridas realizadas pelos motoristas, sendo somente disponibilizados serviços de localização e trânsito por sistema de posicionamento global (*global positioning system* – GPS), ficando a cargo do motorista seguir o trajeto sugerido ou atender às requisições do passageiro.²⁹⁰

O art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que "não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego". Ainda, seu parágrafo único determina que "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio".

Apesar da previsão legal, concluiu-se que, no caso dos motoristas que prestam serviços por intermédio de plataformas digitais, não estariam presentes os referidos meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão, uma vez que aos trabalhadores era dado o direito de definir quando, onde, por quanto tempo e com que frequência ficariam disponíveis para receber solicitações de corridas nas plataformas, o que seria incompatível com a noção de subordinação jurídica.²⁹¹

²⁸⁹ BRASIL. Tribunal Região do Trabalho (3. Região). 27. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011863-62.2016.5.03.0137. Juiz do Trabalho Filipe de Souza Sickert. Data de Julgamento: 30 jan. 2017.

²⁹⁰ Nesse sentido, são as sentenças proferidas pelo Judiciário trabalhista mineiro nos autos de n. 0011863-62.2016.5.03.0137; 0010771-28.2018.5.03.0186; 0010716-33.2018.5.03.0136; 0010364-08.2017.5.03.0105; 0010575-11.2018.5.03.0137.

²⁹¹ Nesse sentido, são as sentenças proferidas pelo Judiciário trabalhista mineiro nos autos de n. 0011354-30.2015.5.03.0182 e 0010673-23.2017.5.03.0010.

É inequívoco que o cadastro e a ativação dos motoristas nas plataformas eletrônicas de intermediação do serviço de transporte não são condicionados ao uso exclusivo de uma das plataformas disponíveis. É comum motoristas manterem o cadastro e, até mesmo, permanecerem ativos simultaneamente em mais de uma plataforma, podendo atender a solicitações de corridas em qualquer uma delas, sem que isso resulte na exclusão ou desativação do cadastro. Tal circunstância é compreendida por alguns juristas como incompatível com o reconhecimento do vínculo de emprego, considerando que, nos termos da alínea *c* do art. 482 da CLT, a "negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço" configura hipótese de justa causa na relação de emprego.²⁹²

O juízo da 30ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte firmou entendimento pela incompatibilidade do vínculo de emprego com a possibilidade de prestação de serviços a empresas concorrentes em um mesmo período, ressaltando que:

Admitir raciocínio contrário implica aceitar a possibilidade de que motoristas pleiteiem o reconhecimento de vínculos empregatícios com cada uma das empresas (concorrentes) nas quais tenha se cadastrado e eventualmente prestado serviços durante o mesmo período, sem que tais empresas tenham tido qualquer ingerência sobre a forma como o motorista definiu a sua prestação de serviços, dias e horários de atendimento.²⁹³

Quanto à aplicabilidade da subordinação jurídica em sua acepção estrutural, ou seja, pela perspectiva da integração do trabalhador à dinâmica e estrutura organizacional do empreendimento econômico, foram identificadas, nos julgados analisados, cinco linhas de pensamento.

A primeira baseou-se na premissa de que as plataformas eletrônicas teriam por objeto o fornecimento de serviços de tecnologia e aproximação entre motoristas e passageiros, sendo

²⁹² Nesse sentido, são as sentenças proferidas pelo Judiciário trabalhista mineiro nos autos de n. 0011434-14.2017.5.03.0185; 0011392-96.2017.5.03.0109; 0011291-53.2017.5.03.0014; 0010842-68.2017.5.03.0023; 0010789-32.2017.5.03.0106; 0010716-33.2018.5.03.0136; 0010716-21.2017.5.03.0022; 0010673-23.2017.5.03.0010; 0010364-08.2017.5.03.0105; 0010016-35.2018.5.03.0014; 0010575-11.2018.5.03.0137; 0011304-64.2017.5.03.0010; 0010802-19.2017.5.03.0110; 0010800-73.2017.5.03.0005.

Acórdãos do TRT-3 nos autos de n. 0011434-14.2017.5.03.0185; 0010950-11.2017.5.03.0181; 0010887-90.2017.5.03.0017; 0010716-21.2017.5.03.0022; 0010586-27.2017.5.03.0185; 0010016-35.2018.5.03.0014.

²⁹³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 30. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011392-96.2017.5.03.0109. Juíza do Trabalho Clarice dos Santos Castro. Data de Julgamento: 18 jan. 2018, p. 5.

ambos consumidores da plataforma. Desse modo, não sendo objeto ou finalidade precípua das empresas a efetiva realização do transporte de passageiros, ficaria afastada a hipótese de inserção da atividade desempenhada pelos motoristas na atividade principal e permanente das empresas.²⁹⁴

A segunda vertente ponderou que a noção de subordinação jurídica estrutural, por ser demasiadamente ampla e genérica, abarca situações atípicas que não configuram legítimo vínculo de emprego. Por conseguinte, defendem que a presença dos elementos da subordinação jurídica clássica são determinantes para o reconhecimento da relação empregatícia.²⁹⁵

Por esse prisma, a 9ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região entendeu que:

[...] a adotar-se o difuso conceito de subordinação estrutural será possível o reconhecimento da ilicitude do pacto em qualquer situação fática submetida a esta Justiça, simplesmente porque não há, no mundo real das relações econômicas, qualquer atividade humana que não se entrelace ou se encadeie com o objeto final de qualquer empreendimento, seja ele produtivo ou não.²⁹⁶

A terceira tese identificada defende não ser razoável o reconhecimento do vínculo empregatício com base na aplicação do conceito de subordinação jurídica estrutural, pois ofende a ética contratualista e a boa-fé contratual.²⁹⁷ Funda-se na premissa de que, desde o cadastramento nas plataformas e aceitação dos termos estabelecidos, o motorista estaria perfeitamente ciente das condições de pactuação, formatação do negócio e exclusão da hipótese de configuração do vínculo empregatício. Nesses termos, a reivindicação do reconhecimento do vínculo empregatício após a rescisão contratual representaria quebra do

²⁹⁴ Nesse sentido, são as sentenças proferidas pelo Judiciário trabalhista mineiro nos autos de n. 0011863-62.2016.5.03.0137; 0010771-28.2018.5.03.0186; 0010607-31.2017.5.03.0111; 0010497-38.2017.5.03.0012.

Acórdãos do TRT-3 nos autos de n. 0011199-47.2017.5.03.0185; 0010950-11.2017.5.03.0181; 0010789-32.2017.5.03.0106; 0010774-87.2017.5.03.0001; 0010659-96.2017.5.03.0185; 0011359-34.2016.5.03.0112; 0010829-15.2017.5.03.0138; 0010570-88.2017.5.03.0180.

²⁹⁵ Nesse sentido, são as sentenças proferidas pelo Judiciário trabalhista mineiro nos autos de n. 0011354-30.2015.5.03.0182; 0010774-87.2017.5.03.0001.

Acórdãos do TRT-3 nos autos de n. 0011904-74.2016.5.03.0025; 0011434-14.2017.5.03.0185; 0010802-19.2017.5.03.0110; 0011359-34.2016.5.03.0112

²⁹⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Nona Turma. Processo n. 0011904-74.2016.5.03.0025. Relator: juiz convocado Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque. Data de Publicação: 25 jul. 2018, p. 11.

²⁹⁷ Nesse sentido, são as sentenças proferidas pelo Judiciário trabalhista mineiro nos autos de n. 0011258-69.2017.5.03.0012; 0010497-38.2017.5.03.0012.

pacto e rompimento com a boa-fé e ética contratual pelo trabalhador. Nessa ordem de ideias, o juízo da 12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte asseverou que:

[...] é contrário a ética negocial e bem como a estabilidade das relações definir que o reclamante sempre foi empregado, quando ele, na verdade, só se viu nessa condição depois que a UBER rescindiu seu contrato na plataforma por não observância das regras previamente impostas.²⁹⁸

A quarta vertente²⁹⁹ defende que não seria compatível com o vínculo empregatício a situação de motoristas que prestam serviços assumindo os riscos de suas atividades e podendo eleger quando, onde e por quanto tempo trabalhar. Desse modo, o simples fato de os motoristas estarem integrados à atividade principal da empresa não seria suficiente para ensejar o reconhecimento do vínculo com base na subordinação estrutural. Argumenta-se que, caso reconhecido o vínculo empregatício nesses moldes, estar-se-ia atribuindo tratamento jurídico idêntico a situações fáticas nitidamente distintas.

Nesse sentido é o posicionamento da 44ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte:

[...] o critério utilizado em todo e qualquer caso julgado deve ser universalizável para situações idênticas ou similares. Reputar como subordinado o trabalho realizado nas circunstâncias apresentadas nos autos implica estender a noção de subordinação a uma dimensão que, ao ver deste julgador, não possui amparo no ordenamento jurídico.³⁰⁰

Semelhante é a decisão do juízo da 12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, segundo o qual o reconhecimento do vínculo de emprego entre motoristas e plataformas eletrônicas intermediadoras configura nítida ofensa ao princípio da isonomia, aquilatado no art. 5º, *caput*, da Constituição da República, por ocasionar a equiparação jurídica de trabalhadores que laboram com significativa autonomia, independência, sem se sujeitarem a cobranças ou fiscalizações quanto ao tempo e modo de execução do trabalho, com trabalhadores de fato

²⁹⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 12. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011354-69.2017.5.03.0012. Juiz do Trabalho Marcos Vinícius Barroso. Data de Julgamento: 26 jan. 2018, p. 5.

²⁹⁹ Nesse sentido, são as sentenças proferidas pelo Judiciário trabalhista mineiro nos autos de n. 0011354-30.2015.5.03.0182; 0011258-69.2017.5.03.0012; 0010659-96.2017.5.03.0185; 0010586-27.2017.5.03.0185; 0010497-38.2017.5.03.0012.

³⁰⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 44. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011354-30.2015.5.03.0182. Juiz do Trabalho Alfredo Massi. Data de Julgamento: 18 ago. 2017, p. 6.

subordinados e legítimos empregados, estendendo os direitos trabalhistas de forma indiscriminada e infundada.³⁰¹

Por fim, a quinta tese defendida³⁰² afasta a aplicação da teoria da subordinação estrutural em decorrência da ampla autonomia com que era executado o trabalho por intermédio das plataformas. Nesse sentido é o posicionamento da 12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte:

[...] até mesmo a volátil teoria da subordinação estrutural, que permite ao julgador um elevadíssimo grau de subjetividade na sua aplicação aos casos concretos, dando-lhe uma ampla capacidade de fixar quais atividades estariam, ou não, vinculadas na estrutura da atividade econômica do empregador, não se enquadra no caso dos autos, em virtude da total autonomia, no mais amplo sentido, que o reclamante tinha para fazer uso da plataforma do reclamado.³⁰³

Então, o contrato firmado entre as plataformas eletrônicas e os motoristas é equiparado pelos julgadores aos demais contratos de direito civil, sendo, por conseguinte, passível de trazer em seu bojo regras mínimas, contrapartidas, obrigações recíprocas e padrões de comportamento incidentes tanto sobre o tomador dos serviços quanto sobre o prestador destes, a fim de viabilizar a continuidade e a subsistência do negócio, sua organização e padrão de qualidade, conferindo segurança às partes.³⁰⁴ Compreendem, portanto, que o estabelecimento de requisitos para o cadastramento nas plataformas, a divulgação de regras de conduta, a submissão dos motoristas a avaliação de desempenho, a imposição de taxas de cancelamento e de aceitação de corridas bem como a fixação do preço não teriam o condão de

³⁰¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 12. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011258-69.2017.5.03.0012. Juiz do Trabalho Marcos Vinícius Barroso. Data de Julgamento: 26 jan. 2018.

³⁰² Nesse sentido são sentenças do Judiciário trabalhista mineiro nos autos de n. 0010044-43.2017.5.03.0012; 0010364-08.2017.5.03.0105.

Acórdão do TRT-3 nos autos de n. 0011354-30.2015.5.03.0182.

³⁰³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 12. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0010044-43.2017.5.03.0012. Juiz do Trabalho Marcos Vinícius Barroso. Data de Julgamento: 30 maio 2017, p. 11.

³⁰⁴ Nesse sentido são sentenças do Judiciário trabalhista mineiro nos autos de n. 0011904-74.2016.5.03.0025; 0011723-73.2016.5.03.0025; 0011863-62.2016.5.03.0137; 0011434-14.2017.5.03.0185; 0011392-96.2017.5.03.0109; 0011258-69.2017.5.03.0012; 0010950-11.2017.5.03.0181; 0010887-90.2017.5.03.0017; 0010842-68.2017.5.03.0023; 0010795-02.2017.5.03.0183; 0010789-32.2017.5.03.0106; 0010774-87.2017.5.03.0001; 0010771-28.2018.5.03.0186; 0010716-33.2018.5.03.013; 0010659-96.2017.5.03.0185; 0010586-27.2017.5.03.0185; 0010364-08.2017.5.03.0105; 0010064-94.2017.5.03.0186; 0011304-64.2017.5.03.0010; 0010802-19.2017.5.03.0110; 0010800-73.2017.5.03.0005; 0010575-11.2018.5.03.0137.

Acórdãos do TRT-3 nos autos de n. 0011904-74.2016.5.03.0025; 0011723-73.2016.5.03.0025; 0011434-14.2017.5.03.0185; 0011258-69.2017.5.03.0012; 0011199-47.2017.5.03.0185; 0010950-11.2017.5.03.0181; 0010887-90.2017.5.03.0017; 0010795-02.2017.5.03.0183; 0010774-87.2017.5.03.0001; 0010586-27.2017.5.03.0185; 0010802-19.2017.5.03.0110; 0010800-73.2017.5.03.0005; 0011359-34.2016.5.03.0112; 0010570-88.2017.5.03.0180.

caracterizar a subordinação jurídica própria das relações de emprego, constituindo meras disposições estruturais voltadas à preservação e à continuidade do modelo de negócio.

Nesse sentido, a 47ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte ressalva que:

[...] a existência de regras mínimas a serem observadas é pressuposto de qualquer organização empresarial e não se confunde necessariamente com a subordinação jurídica prevista no art. 3º da CLT.

[...]

A grande maioria das políticas e regras enunciadas pela reclamada apenas replicam normas mínimas de urbanidade que, de modo algum, se confundem com uma subordinação jurídica. Ao revés, são pressupostos de convivência não apenas entre empregadores e empregados, mas igualmente em qualquer relação comercial ou civil.³⁰⁵

É incontroverso que incumbe exclusivamente aos motoristas arcarem com os custos oriundos dos *smartphones* utilizados, da conexão à internet, do combustível consumido e da manutenção dos veículos – sua higienização periódica e preservação, inclusive. Além disso, devem suportar os ônus da depreciação advinda do tempo e uso intensos dos automóveis. O motorista deve contratar seguro que abranja os passageiros, por ser o responsável por eventuais danos ocorridos durante a prestação dos serviços – exceto a Uber, que garante essa modalidade de seguro.³⁰⁶

Por meio de termos fixados unilateralmente, as empresas se eximem das responsabilidades oriundas da atividade de transporte particular de pessoas, posicionando-se, assim, como meras intermediárias neutras e imparciais.

Registre-se que muitos julgadores consideraram incompatível com o princípio da alteridade, intrínseco à relação empregatícia, o fato de os motoristas arcarem com as despesas do veículo – aluguel, seguro, combustível e demais acessórios.³⁰⁷ Segundo ponderou a 47ª

³⁰⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 47. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011434-14.2017.5.03.0185. Juiz do Trabalho Luiz Fernando Gonçalves. Data de Julgamento: 28 nov. 2017.

³⁰⁶ As empresas, nos termos e condições unilaterais, estatuem expressamente que os motoristas assumem os riscos, ônus e custos oriundos de quaisquer eventualidades ou danos ocorridos durante as corridas. Portanto, por via de regra, em virtude de previsão contratual, são os motoristas que respondem por eventuais danos, prejuízos ou custos decorrentes da prestação autônoma do serviço de transporte.

³⁰⁷ Nesse sentido são sentenças do Judiciário trabalhista mineiro nos autos de n. 0011904-74.2016.5.03.0025; 0011723-73.2016.5.03.0025; 0011863-62.2016.5.03.0137; 0011354-30.2015.5.03.0182; 0011294-26.2017.5.03.0008; 0011258-69.2017.5.03.0012; 0010950-11.2017.5.03.0181; 0010887-90.2017.5.03.0017; 0010774-87.2017.5.03.0001; 0010771-28.2018.5.03.0186; 0010716-33.2018.5.03.0136; 0010716-21.2017.5.03.0022; 0010659-96.2017.5.03.0185; 0010586-27.2017.5.03.0185; 0010364-08.2017.5.03.0105; 0010020-63.2018.5.03.0017; 0011304-64.2017.5.03.0010; 0010800-73.2017.5.03.0005, e as decisões de 2ª instância oriundas dos processos de nºs 0011904-74.2016.5.03.0025; 0011723-73.2016.5.03.0025; 0011434-14.2017.5.03.0185; 0011354-30.2015.5.03.0182; 0011258-69.2017.5.03.0012; 0010950-11.2017.5.03.0181; 0010887-90.2017.5.03.0017; 0010795-02.2017.5.03.0183; 0010716-21.2017.5.03.0022;

Vara do Trabalho de Belo Horizonte, "tal situação destoa da figura do empregado, pois, em uma relação de emprego típica, é o polo empregador quem assume os riscos da atividade econômica, a teor do art. 2º da CLT"³⁰⁸. Portanto, a assunção dos riscos do negócio pelos motoristas foi tida como indício relevante para a configuração de trabalho autônomo.

No sistema adotado pelas plataformas eletrônicas, deduz-se do valor pago pelos passageiros a taxa de serviço em favor da empresa, sendo o remanescente repassado para os motoristas. O percentual direcionado aos motoristas supera metade do valor das corridas, girando em torno de 75%, 80%, ou até mais.

Em razão dessa peculiaridade, alguns juízes entendem que a dinâmica de remuneração e o critério de distribuição dos valores arrecadados mais se aproximaria de um regime de parceria, comunhão de interesses e repartição dos ganhos, afastando o vínculo empregatício.³⁰⁹

Nesse compasso, argumentou a 3ª Turma do TRT-3 que eventual reconhecimento do vínculo de emprego levaria à inevitável inviabilidade de continuidade do modelo de negócio, que estaria fadado à ruína e extinção, por deixar de ser economicamente viável:

Não precisa ser um 'expert' para compreender que se houvesse, efetivamente, a obrigatoriedade do pagamento de férias + 1/3, 13º salário, RSR, horas extras, adicional noturno e FGTS (parcelas típicas da relação empregatícia), mais a carga tributária incidente sobre a folha de pagamento, o faturamento bruto já não seria suficiente para cobrir todas estas despesas, provocando um desequilíbrio negocial.³¹⁰

O modelo de negócio adotado pelas plataformas eletrônicas foi, até mesmo, enquadrado por alguns julgadores no âmbito da economia compartilhada³¹¹, "em que pessoas comuns oferecem serviços por meio de plataformas 'online', acessíveis por 'smartphones' ou 'tablets'".³¹²

0010659-96.2017.5.03.0185; 0010586-27.2017.5.03.0185; 0010064-94.2017.5.03.0186; 0010829-15.2017.5.03.0138; 0010570-88.2017.5.03.0180.

³⁰⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 47. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0010586-27.2017.5.03.0185. Juiz do Trabalho Alfredo Massi. Data de Julgamento: 18 jul. 2017, p. 6.

³⁰⁹ Nesse sentido são sentenças do Judiciário trabalhista mineiro nos autos de n. 0011199-47.2017.5.03.0185; 0010771-28.2018.5.03.0186; 0011304-64.2017.5.03.0010, e as decisões de 2ª instância oriundas dos processos de n.ºs 0011258-69.2017.5.03.0012; 0011199-47.2017.5.03.0185; 0010774-87.2017.5.03.0001; 0010586-27.2017.5.03.0185; 0010064-94.2017.5.03.0186; 0010570-88.2017.5.03.0180.

³¹⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Terceira Turma. Processo n. 0011258-69.2017.5.03.0012. Relatora: des. Camilla Guimarães Pereira Zeidler. Data da Publicação: 19 jun. 2018, p. 7.

³¹¹ Nesse sentido, são sentenças do Judiciário trabalhista mineiro nos autos de n. 0011863-62.2016.5.03.0137. Acórdão do TRT-3 nos autos de n. 0011258-69.2017.5.03.0012; 0011199-47.2017.5.03.0185; 0010774-87.2017.5.03.0001; 0010570-88.2017.5.03.0180.

³¹² *Ibid.*, p. 7.

Com a finalidade de fundamentar a inexistência do vínculo de emprego entre os motoristas e as empresas, o juízo da 12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte ainda destacou a não realização de retenções obrigatórias de tributos pelas plataformas sobre os valores oriundos das corridas:

[...] se empregador fosse, o reclamado deveria fazer retenções obrigatórias de tributos (especialmente o IR e a CSLL, caso de empresas) assim que o destinatário dos recursos ingressasse na tabela progressiva do IR.

Mas isso não ocorre, exatamente porque a UBER não é empregadora e não possui empregados motoristas, repassando-lhes inteiramente o pactuado, descontada sua parte. Cabe ao próprio motorista providenciar os recolhimentos pertinentes, cuja sugestão na matéria seria por meio do carnê-leão.³¹³

Pela análise dos argumentos utilizados pelos aplicadores do Direito para afastar a caracterização do pressuposto da subordinação jurídica, verifica-se nítido apego à teoria da subordinação jurídica clássica em suas ponderações.

A ausência de controle rígido sobre os horários, jornada e frequência de trabalho foi elemento salutar para o não reconhecimento do vínculo empregatício.

Ainda, por não terem sido identificados a emissão de ordens e comandos incisivos, pessoais e diretos; o exercício de poder punitivo pelo empregador ou por um de seus prepostos; a fiscalização direta, pessoal e constante do modo de execução do trabalho, entendeu-se que estariam configurados relevantes indícios de que o trabalho seria prestado com destacada autonomia.

Fatores como o controle do trabalho por algoritmos (ou por objetivos); a concentração, pelas empresas, do poder de definir elementos essenciais referentes às condições de pactuação e ao modo de prestação dos serviços; a inserção do trabalho dos motoristas no núcleo da atividade econômica principal das empresas e sua integração à dinâmica organizacional e estrutural alheia, não foram considerados suficientes para justificar o reconhecimento do vínculo empregatício.

Na formação do convencimento motivado dos julgadores, os espaços de autonomia concedidos aos motoristas, portanto, prevaleceram sobre os diversos mecanismos de controle adotados pelas empresas.

³¹³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 12. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0010497-38.2017.5.03.0012. Juiz do Trabalho Marcos Vinícius Barroso. Data de Julgamento: 12 jul. 2017, p. 13.

4.2.2 Decisões judiciais declaratórias do vínculo de emprego

Nas decisões examinadas em que foi reconhecido o vínculo empregatício entre os motoristas e as empresas, confirmou-se a existência da subordinação jurídica clássica, em face das diretrizes e regras incidentes sobre o modo de execução dos serviços, cujo cumprimento é continuamente fiscalizado e controlado – havendo, até mesmo, aplicação de penalidade em caso de inobservância.³¹⁴

Segundo destacou o juízo da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, o motorista "estava submetido a ordens sobre o modo de desenvolver a prestação dos serviços e a controles contínuos. Além disso, estava sujeito à aplicação de sanções disciplinares caso incidisse em comportamentos que a ré julgasse inadequados ou praticasse infrações das regras por ela estipuladas".³¹⁵ Considerou que as avaliações realizadas pelos próprios passageiros ao final de cada corrida assumem papel destacado no processo de fiscalização e controle difuso e indireto sobre a forma de prestação dos serviços e sua adequação às diretrizes e ao padrão de qualidade imposto pelas plataformas³¹⁶:

[...] já não é mais necessário o controle dentro da fábrica, tampouco a subordinação a agentes específicos ou a uma jornada rígida. Muito mais eficaz e repressor é o controle difuso, realizado por todos e por ninguém. Neste novo paradigma, os controladores, agora, estão espalhados pela multidão de usuários e, ao mesmo tempo, se escondem em algoritmos que definem se o motorista deve ou não ser punido, deve ou não ser 'descartado'.³¹⁷

Mediante avaliações e comentários submetidos pelos passageiros na interface dos aplicativos, todos os dados coletados são organizados pelo sistema algorítmico, que possui respostas programadas para cada tipo de situação identificada. Nesse sentido, em caso de más avaliações, o motorista é advertido e, permanecendo o baixo desempenho, é automaticamente

³¹⁴ Nesse sentido, são sentenças do Judiciário trabalhista mineiro nos autos de n. 0011484-83.2017.5.03.0106, 0011359-34.2016.5.03.0112, 0010829-15.2017.5.03.0138, 0010570-88.2017.5.03.0180 e 0010289-17.2017.5.03.0186.

Vide também acórdão do TRT-2 nos autos de n. 1000123-89.2017.5.02.0038.

³¹⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 33. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011359-34.2016.5.03.0112. Juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves. Data de Julgamento: 13 fev. 2017, p. 21.

³¹⁶ Nesse sentido, são sentenças do Judiciário trabalhista mineira nos autos de n. 0011484-83.2017.5.03.0106, 0011359-34.2016.5.03.0112, 0010829-15.2017.5.03.0138, 0010570-88.2017.5.03.0180 e 0010289-17.2017.5.03.0186.

Acórdão do TRT-2 nos autos de n. 1000123-89.2017.5.02.0038.

³¹⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 33. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011359-34.2016.5.03.0112. Juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves. Data de Julgamento: 13 fev. 2017, p. 23.

desligado da plataforma. Implementa-se, portanto, o controle por algoritmos, conforme identificado na sentença prolatada pela 33ª Vara do Trabalho:

Um controle de novo tipo, o controle algorítmico com base em plataformas e espaços virtuais constitui uma realidade estabelecida por essa inovadora forma de organização do trabalho humano. Um controle que admite a possibilidade de término de uma relação de emprego sem a intervenção humana.

O que temos é um algoritmo, conjugando exclusivamente dados objetivos previamente programáveis, cujo propósito é o controle rígido e totalizante e com poder de decisão e que decide o destino laborativo de um ser humano. Se é certo que, no direito pátrio, o empregador tem o poder potestativo de rescisão contratual, por outro lado, não é menos certo que este direito deve ser exercido dentro dos parâmetros e segundo as normas que protegem e garantem a dignidade do trabalhador. O que se avizinha no contexto das inovações tecnológicas é o exercício de um controle e um poder sem intervenção humana.³¹⁸

As sugestões e os padrões de conduta divulgados pelas empresas como meras recomendações para auxiliar os motoristas a conquistarem boas avaliações dos passageiros, garantirem sua manutenção nas plataformas e se beneficiarem de vantagens oferecidas pelas empresas – preferência nas solicitações e acesso a maior número de promoções e incentivos –, em verdade, constituem diretivas e regramentos, constantemente fiscalizados, sujeitando o motorista a penalidades.

Em face dos mecanismos de avaliação do desempenho dos motoristas, a Corte do Distrito Norte da Califórnia, ao julgar o caso *Douglas O' Connor v. Uber Technologies*, destacou que "[...] esse nível de monitoramento, em que motoristas são potencialmente observados por todo o tempo, indiscutivelmente atribui à Uber considerável quantidade de controle sobre os modos e meios de atuação de seus motoristas"³¹⁹.

O fato de ser delegada exclusivamente aos passageiros a função de avaliar o desempenho dos motoristas não afasta a conclusão de que, por esse meio, a empresa exerce controle sobre a atividade, pois, conforme sedimentado pela 48ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, "[...] a avaliação foi criada por ela e o resultado da avaliação é conveniente para atender a seus interesses, isto é, manter, ou não, um motorista em seus quadros"³²⁰.

No que diz respeito à liberdade conferida aos motoristas para elegerem os horários e a frequência em que se conectam às plataformas, inexistindo qualquer imposição de jornada

³¹⁸ *Ibid.*, p. 25-26.

³¹⁹ ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Distrito Norte da Califórnia. Corte Distrital. Caso n. 3:13-cv-03826-EMC. *Douglas O' Connor v. Uber Technologies INC*, 2015, tradução nossa.

³²⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). 48. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0010289-17.2017.5.03.0186. Juíza do Trabalho Hadma Christina Murta Campos. Data de Julgamento: 14 nov. 2017, p. 5.

mínima de labor, a Corte do Distrito Norte da Califórnia também ponderou que este aspecto não tem por efeito a exclusão irremediável do pressuposto da subordinação jurídica, pois, uma vez ativados nas plataformas, os condutores ficam sujeitos a controle constantes, devendo inclusive observar taxas mínimas de aceitação e taxas máximas de cancelamento e recusa de corridas:

O questionamento mais relevante diz respeito à quantidade de controle que a Uber exerce sobre seus motoristas enquanto estes estão prestando serviços em seu favor. O fato de alguns motoristas se ativarem irregularmente diz pouco sobre o nível de controle que a Uber pode exercer sobre eles quando efetivamente disponíveis para o trabalho.³²¹

Quanto à possibilidade de recusa ou cancelamento de corridas, o Tribunal de Justiça de Nova Iorque, ao julgar o caso n. 016-23858, destacou que as empresas fixam expressamente taxas-limite de cancelamento e taxas mínimas de aceitação a serem observadas pelos motoristas. O desrespeito às taxas fixadas gera repercussões sobre o nível de desempenho apresentado pelos motoristas que, quando atinge níveis abaixo do esperado, acarreta advertências, suspensão ou desligamento da plataforma:

Durante o período de tempo em que os Drivers estão logados no App, o Uber tem a capacidade de coletar e revisar dados referentes às atividades dos Drivers. A Uber analisa as taxas de aceitação e o cancelamento do motorista de solicitação de viagens. A ‘Política de Desativação de Driver’ do Uber mantém os Drivers informados sobre os tipos de conduta que podem resultar na suspensão da Uber ou desativação de seu acesso ao App. Esta política diz que ‘nosso objetivo na Uber é o transporte tão confiável quanto a água corrente em todos os lugares, e para todos’. A política alerta os Drivers de que a Uber pode desativar o acesso por causa das baixas avaliações do condutor, altas taxas de cancelamento, baixas taxas de aceitação. A política aconselha, além disso, que ‘alertaremos você com o tempo se sua classificação estiver se aproximando desse limite e também informaremos sobre cursos de aprimoramento de qualidade que podem ajudar você a melhorar. Se a classificação média ainda ficar abaixo desse mínimo após várias notificações, você será desativado. Você poderá ser reativado na plataforma depois de fornecer uma prova das etapas que você tomou para melhorar. Por exemplo, fazendo um desses cursos de aprimoramento de qualidade’. A Política de Desativação também alertou os Drivers de que seu acesso a seu Aplicativo pode ser desativado se permitir que outras pessoas usem sua conta ou aceitem uma solicitação de viagem usando um veículo não aprovado.³²²

³²¹ *Ibid.*, tradução nossa.

³²² ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Estado de Nova Iorque. Unemployment Insurance Appeal Board. Case n. 016-23858, 9 jun. 2017, p. 9, tradução nossa.

Aliás, conforme destaca a 15ª Turma do TRT-2, a própria sistemática de funcionamento dos aplicativos se mostra incompatível com a noção de ampla liberdade quanto à aceitação, recusa e cancelamento das solicitações de corridas:

[...] a afirmação de que o motorista pode ficar ilimitadamente off-line e recusar solicitações de modo ilimitado também não condiz com a necessidade empresarial e com a realidade vivenciada na relação empresa/motorista/usuário. Fosse verdadeira tal afirmação, o próprio empreendimento estaria fadado ao insucesso, pois as empresas correriam o risco evidente de, em relação a determinados locais e horários, não dispor de um único motorista para atender o usuário.³²³

O juízo da 27ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, apesar de reconhecer a atipicidade da liberdade atribuída aos motoristas no tocante à definição dos horários, jornada e frequência de trabalho, sem que haja nenhuma cobrança por parte das plataformas da disponibilização para o trabalho, pondera que, por outro lado, também se fazem presentes elementos que denotam subordinação jurídica, que seriam absolutamente inconciliáveis com a legítima relação de trabalho autônomo:

[...] os elementos de subordinação são muito mais intensos do que os de liberdade. Basta pensar que não se vislumbra, em hipótese alguma, que um autônomo possa trabalhar sem carteira de clientes própria, sem definir o próprio preço e submetido a poder hierárquico e disciplinar de um terceiro [...]. Por outro lado, a liberdade com relação ao horário encontra aproximações na legislação trabalhista, como por exemplo as hipóteses do art. 62 da CLT, não desnaturando o vínculo empregatício.³²⁴

O juízo da 48ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte destacou que a Lei n. 13.467/2017 introduziu a figura do contrato de trabalho intermitente, legítimo contrato de emprego, que admite que a recusa de convocação para o trabalho não descaracteriza a subordinação para fins desse tipo de contrato.³²⁵

Portanto, nas decisões examinadas, foi reconhecida a configuração da subordinação em sua matriz clássica, por ter sido constatado que a empresa exerce significativa ingerência sobre a atividade de transporte de passageiros, impondo regras de conduta a serem observadas pelos motoristas; fixando os requisitos para o cadastramento e manutenção da vinculação à

³²³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). 15. Turma. Processo n. 1000123-89.2017.5.02.0038. Relatora: des. Beatriz de Lima Pereira. Data de publicação: 16 ago. 2018, p. 6.

³²⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 27. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011484-83.2017.5.03.0106. Juiz do Trabalho Vitor Martins Pombo. Data de Julgamento: 29 set. 2018, p. 7.

³²⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). 48. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0010289-17.2017.5.03.0186. Juíza do Trabalho Hadma Christina Murta Campos. Data de Julgamento: 14 nov. 2017.

plataforma; estabelecendo unilateralmente elementos essenciais relativos ao serviço de transporte, como o preço, o cliente a ser atendido e a rota a ser seguida. Além disso, também exerce controle sobre a atividade dos motoristas, mediante avaliações de desempenho e aplicação de sanções disciplinares.³²⁶

A conclusão teve como amparo legal o teor do parágrafo único do art. 6º da CLT, segundo o qual "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio".

Além da subordinação jurídica em sua acepção clássica, também foi reconhecida sua manifestação pela perspectiva objetiva e estrutural³²⁷, marcadamente em razão tanto da inserção da atividade dos motoristas no objeto social das empresas, quanto da sua integração à lógica organizacional e dinâmica do empreendimento econômico.

Conforme frisado pelo juízo da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte,

[...] o trabalhador supostamente independente, a despeito de ter controle relativo sobre o próprio trabalho, não detinha nenhum controle sobre a **atividade econômica**. Nada deliberava sobre os fatores determinantes da legítima autonomia, como, por exemplo, com quem, para quem e por qual preço seria prestado o serviço.³²⁸

A monopolização, pelas plataformas, da definição de elementos essenciais referentes ao serviço de transporte de passageiros também é acusada na decisão do Tribunal do Emprego do Reino Unido:

O caso da Uber é que o motorista entra em um acordo vinculativo com uma pessoa cuja identidade ele não conhece (e nunca conhecerá) e que não conhece e nunca conhecerá sua identidade, para realizar uma viagem para um destino que não lhe foi informado até a iniciação da viagem, por um caminho prescrito por um estranho ao contrato (UBV) o qual ele não é livre para variar (pelo menos não sem risco), por uma taxa que (a) é fixada pelo estranho, e (b) não é conhecida pelo passageiro (que

³²⁶ Nesse sentido, são sentenças do Judiciário trabalhista mineiro nos autos de n. 0011484-83.2017.5.03.0106, 0011359-34.2016.5.03.0112, 0010829-15.2017.5.03.0138, 0010570-88.2017.5.03.0180 e 0010289-17.2017.5.03.0186.

Vide também acórdão do TRT-2 nos autos de n. 1000123-89.2017.5.02.0038.

³²⁷ Nesse sentido, são as sentenças do Judiciário trabalhista mineiro nos autos de n. 0011484-83.2017.5.03.0106, 0011359-34.2016.5.03.0112, 0010829-15.2017.5.03.0138, 0010570-88.2017.5.03.0180.

³²⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 33. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011359-34.2016.5.03.0112. Juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves. Data de Julgamento: 13 fev. 2017, p. 29-30, grifo nosso.

só é informado do total a ser pago), (c) é calculada pelo estranho (como uma porcentagem da soma total) e (d) é paga ao estranho.³²⁹

É incontroverso que, ao receber solicitações de corridas por intermédio do aplicativo, ao motorista da Uber sequer é informado o local de destino selecionado pelo passageiro: essa informação é ocultada e manipulada pela empresa, o que evidencia o caráter dependente da prestação do serviço. São estas as ponderações do Conselho de Apelação do Seguro Desemprego do Estado de Nova Iorque:

[...] quando os requerentes aceitavam um pedido de carona a eles eram informados apenas o nome e o local de embarque do Ride, e assim, os requerentes tão somente tomavam conhecimento do local de destino solicitado após o embarque do Ride. Isso desmente a afirmação da Uber de que ela funciona apenas como um gerador de conexões de corridas para os Drivers. Me parece razoável assumir que um Motorista independente teria informações sobre o percurso da viagem solicitada, e o local de destino, para decidir autonomamente se deveria aceitar a solicitação.³³⁰

O juízo da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte destaca a relevância da aplicação das teorias da subordinação jurídica estrutural e objetiva no novo modelo de organização da força de trabalho, com vistas a consolidação do objetivo maior do Direito do Trabalho que é a proteção do trabalhador que labora por conta alheia, sem perceber de forma originária os frutos de seu trabalho, desprovido de um negócio ou empreendimento próprio, como é o caso sob análise:

Fato é que a subordinação estrutural viabiliza o alargamento do campo de incidência do Direito do Trabalho, instrumento de realização de justiça social, conferindo resposta normativa eficaz às profundas transformações do modelo de expropriação do trabalho humano, tais como o fenômeno da 'uberização'. Não importa mais a exteriorização dos comandos diretos para fins de caracterização da subordinação, pois, no fundo e em essência, o que vale mesmo é a inserção objetiva do trabalhador no núcleo, no foco, na essência da atividade empresarial. Com efeito, **o obreiro também era subordinado porque oferecia prestação laboral indispensável aos fins da atividade empresarial, não possuindo uma organização própria e não percebendo verdadeiramente os frutos do seu trabalho.**³³¹

³²⁹ REINO UNIDO. Employment Tribunal. Case n. 2202551/2015. London Employment Tribunals, 2016, p. 28, tradução nossa.

³³⁰ ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Estado de Nova Iorque. Unemployment Insurance Appeal Board. Case n. 016-23858, 9 jun. 2017, p. 17.

³³¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 33. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011359-34.2016.5.03.0112. Juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves. Data de Julgamento: 13 fev. 2017, p. 27-28, grifo nosso.

No que diz respeito especificamente aos frutos do trabalho, também foi enfatizado pela 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte que "o autor não alienava o resultado (consequente), mas o próprio trabalho (antecedente), ratificando, assim, a dependência própria do regime de emprego"³³².

Outro elemento destacado nos julgados, que constitui expressivo indício de dependência na prestação dos serviços, concerne à ausência de liberdade dos motoristas para a fixação do preço do próprio trabalho realizado, que fica condicionado ao arbítrio das plataformas eletrônicas, às quais, mediante previsão contratual, é conferido o direito de fixar e alterar unilateralmente o preço, a tarifa e as taxas cobradas por corrida.³³³

A possibilidade conferida aos motoristas de conceder descontos, conforme destacado pela 15ª Turma do TRT-2, não afasta esta realidade:

[...] o valor a ser cobrado pelo usuário é "sugerido" pelas empresas e que o motorista pode dar desconto a ele. Entretanto, no caso de concessão de desconto pelo motorista, o valor destinado às empresas permanecerá calculado sobre aquele por elas sugerido. [...] Portanto, não se pode cogitar de plena autonomia na medida de que a taxa de serviços não pode ser alterada.³³⁴

Também foi ressaltado que o fato de os motoristas poderem permanecer cadastrados e ativos simultaneamente em mais de um aplicativo de empresas concorrentes não teria o condão de afastar a configuração do vínculo empregatício, uma vez que a exclusividade não figura como requisito da relação de emprego. Ponderou também que só é possível aceitar uma corrida de cada vez, permitindo a identificação dos períodos de efetiva prestação de serviço em favor de cada plataforma individualmente, não havendo que se falar em simultaneidade sob esta perspectiva.³³⁵

Interessante ressaltar que os juízos das 27ª e 42ª Varas do Trabalho de Belo Horizonte³³⁶, para a aferição da configuração do vínculo empregatício, adotaram, em princípio, critério negativo, ou seja, ocuparam-se da definição de autonomia para demonstrar que os motoristas eram subordinados. Sedimentaram que autonomia seria a capacidade de gestão de um negócio próprio, para estabelecimento das condições de prestação dos serviços,

³³² *Ibid.*, p. 28.

³³³ Nesse sentido, são as sentenças do Judiciário trabalhista mineiro nos autos de n. 0011484-83.2017.5.03.0106, 0011359-34.2016.5.03.0112, 0010829-15.2017.5.03.0138, 0010570-88.2017.5.03.0180, 0010289-17.2017.5.03.0186.

Acórdão do TRT-2 nos autos de n. 1000123-89.2017.5.02.0038.

³³⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). 15. Turma. Processo n. 1000123-89.2017.5.02.0038. Relatora: des. Beatriz de Lima Pereira. Data de publicação: 16 ago. 2018, p. 6

³³⁵ *Ibid.*, p. 7.

³³⁶ Nas sentenças proferidas nos autos de n. 0011484-83.2017.5.03.0106 e 0010570-88.2017.5.03.0180.

em contato direto com a clientela, sem ingerência de terceiros. Portanto, no caso dos motoristas, se realmente atuassem com autonomia, a estes incumbiria a decisão quanto ao "veículo a ser utilizado, a finalidade do transporte, quem será o motorista, o horário realização dos serviços, o trajeto e, em especial, o preço. Ademais, terão seus próprios clientes"^{337,338}.

Ainda, destacaram a incompatibilidade da prestação autônoma de serviços com a existência de poder hierárquico ou disciplinar entre os contratantes parceiros, ou do trabalhador em relação a um terceiro. Nessa linha, pontuaram que a insatisfação de um ou mais clientes do trabalhador autônomo não teria o condão de acarretar automaticamente a cessação de continuidade do negócio – como ocorre no caso dos aplicativos –, mas apenas a redução da clientela.

Em contrapartida, tendo em vista a realidade do motorista que trabalha por intermédio de plataforma eletrônica, identificaram que este não possui nenhum cliente próprio, já que a clientela dos serviços de transporte é integralmente absorvida pela empresa:

De fato, o reclamante não possuía nenhum cliente próprio. Os clientes todos são da reclamada. Mesmo após o reclamante atender algum cliente, este não passava para a base de clientes pessoal do autor, permanecendo o cliente vinculado à ré. Vale dizer, os clientes passageiros são da reclamada, não do reclamante. O reclamante sequer tinha a liberdade de escolher qual cliente da reclamada iria atender, podendo apenas aceitar ou recusar o cliente indicado pela ré.^{339, 340}

Ainda foi destacado que a empresa concentrava o poder de definir, de forma unilateral, elementos essenciais a respeito das condições de prestação dos serviços, como os requisitos do veículo a ser utilizado, o tipo de carro destinado a cada tipo de serviço, as qualificações exigidas dos motoristas, o preço das corridas e a taxa retida e o trajeto a ser percorrido.

Por fim, entenderam os julgadores que também era exercido pela empresa poder disciplinar, caso não fossem observadas as regras e padrões de conduta unilateralmente fixados.

³³⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 27. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011484-83.2017.5.03.0106. Juiz do Trabalho Vitor Martins Pombo. Data de Julgamento: 29 set. 2018, p. 5.

³³⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 42. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0010570-88.2017.5.03.0180. Juiz do Trabalho Vitor Martins Pombo. Data de Julgamento: 11 jun. 2017, p. 5.

³³⁹ *Ibid.*, p. 5.

³⁴⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 27. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011484-83.2017.5.03.0106. Juiz do Trabalho Vitor Martins Pombo. Data de Julgamento: 29 set. 2018, p. 5.

Nesses termos, por terem sido suprimidos elementos essenciais que caracterizariam o legítimo trabalho autônomo, concluiu-se que o motorista que presta serviços por intermédio de plataforma eletrônica enquadra-se efetivamente na condição de trabalhador subordinado e, portanto, empregado.

Quanto à tese de que as empresas estariam inseridas no modelo da Economia Compartilhada, esta foi peremptoriamente afastada pela 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte e pela 15ª Turma do TRT-2.

Conforme esclarecido pelo referido órgão colegiado, o modelo da Economia Compartilhada funda-se em princípios da colaboração, compartilhamento de bens e serviços bem como interação entre pares, visando ao consumo sustentável e não predador, de modo que se promova o usufruir em detrimento do possuir. Especificamente no setor de transporte, a real implementação da lógica do compartilhamento estaria representada pelos aplicativos destinados à conexão entre pares, voltados para o compartilhamento de caronas, em veículos próprios, de forma gratuita ou mediante o pagamento de uma contribuição para divisão dos custos. Trata-se da partilha, portanto, de um bem que já seria utilizado para um determinado fim, no caso um carro, que seria utilizado para realizar um determinado trajeto, mas que teria lugares vagos e inutilizados que poderiam ser compartilhados com outras pessoas que também iriam realizar o mesmo trajeto naquele dado momento.

Entretanto, nas plataformas digitais ora em análise os motoristas realizam o transporte de passageiros com viés econômico, objetivando o lucro. Trata-se efetivamente da realização de um trabalho, uma prestação de serviço, e não do compartilhamento do carro ou de fornecimento de caronas:

[...] não prospera o argumento de que a relação existente entre as demandadas e o demandante trata-se de modelo de economia compartilhada. Esta, na sua essência, representa a prática de divisão do uso de serviços e produtos, numa espécie de consumo colaborativo, mas numa perspectiva horizontal, propiciada, em regra, pelas tecnologias digitais. Assim, no campo da mobilidade urbana, tal prática pode ser identificada nas práticas de carona compartilhada, na qual os usuários, valendo-se de plataformas tecnológicas, compartilham o transporte. E a propósito dessa prática, os especialistas não reconhecem na atividade desenvolvida pelas demandadas a existência efetiva de compartilhamento, observando que, na realidade, tais empresas lucram sem nada compartilhar, o que inclusive deu ensejo à criação do termo *ridewashing* (revestir de outro significado) o compartilhamento ou a carona no transporte.³⁴¹

³⁴¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). 15. Turma. Processo n. 1000123-89.2017.5.02.0038. Relatora: des. Beatriz de Lima Pereira. Data de publicação: 16 ago. 2018, p. 4.

Na sentença proferida pelo Juízo da 33ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, foi abordada a noção de pós-verdade para denunciar o processo de manipulação da opinião pública mediante estratégias de *marketing*, que visam à associação das plataformas de exploração do trabalho humano aos valores e ideais próprios da Economia Compartilhada:

A sociologia tem usado a expressão ‘post-truth’ (pós-verdade) para designar os processos contemporâneos de moldagem da opinião pública. Situações nas quais os apelos emocionais e o universo dos afetos manipulados pelas apuradíssimas técnicas do marketing constituem-se como ‘verdades’ e passam a ter mais influência e confiabilidade do que o mundo da realidade dos fatos objetivamente considerados.

A ré, *data venia*, navega nestas práticas, na medida em que se apresenta, no mundo do marketing, como uma plataforma de tecnologia, quando, em verdade, no mundo dos fatos objetivamente considerados é uma empresa de transportes.

Afirma fazer parte do mundo da economia de compartilhamento, apropriando-se de toda a carga positiva que essa corrente comportamental e econômica possui, quando em sua essência é uma empresa privada com objetivo de lucro e intenso volume de investimento.

Neste mundo pós-contemporâneo, onde cada cidadão sonha em ser uma empresa de si e no qual os valores do mercado regido pelo sentido da concorrência (em oposição à ideia de solidariedade) capturam todas as subjetividades, essa estratégia de marketing encontra terreno fértil.³⁴²

Quanto à forma de distribuição dos ganhos oriundos das corridas, os juízos da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte e da 15ª Turma do TRT-2 afastaram a tese de que estaria configurado contrato de parceria.³⁴³

Considerou-se que, apesar de ser repassado ao motorista percentual superior à metade dos valores auferidos na prestação do serviço de transporte, também é transferida aos motoristas a obrigação de arcar com todos os custos, riscos e ônus oriundos da atividade de transporte particular de passageiros, que somam montante significativo. Desse modo, estaria compensada fração relevante da parcela destinada aos condutores na divisão dos valores auferidos pelas corridas:

[...] o fato de ser reservado ao motorista o equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário não pode caracterizar, no caso, a existência de parceria, pois conforme indicado no depoimento pessoal do demandante (fl. 1101/1102), sem contraprova das empresas, ele arcava com as seguintes despesas: aluguel do veículo, despesas com sua manutenção, combustível, telefone celular e provedor da internet. O que,

³⁴² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 33. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011359-34.2016.5.03.0112. Juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves. Data de Julgamento: 13 fev. 2017, p. 29-30.

³⁴³ Nesse sentido, são as sentenças proferidas pelo Judiciário trabalhista mineiro nos autos de n. 0011359-34.2016.5.03.0112, do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, e 1000123-89.2017.5.02.0038, do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

convenhamos, somam despesas elevadas, especialmente se considerarmos em comparação ao exemplo citado, em decisão judicial invocada pelas demandadas, das manicures em relação aos salões de beleza. Aqui, as despesas da manicure são mínimas e, portanto, o fato de receberem percentuais superiores a 50% pode mesmo configurar a uma relação de parceria.³⁴⁴

Nesse ponto, é pertinente destacar trecho do voto divergente do desembargador Milton Vasques Thibau de Almeida, terceiro votante no Processo n. 0011258-69.2017.5.03.0012, julgado pela 3ª Turma do TRT-3, que se referiu aos traços próprios da relação de servidão que estariam presentes no novo modelo de organização do trabalho:

Se o que ocorre nas relações trabalhistas entre a reclamada e o reclamante não for um retorno à servidão, porque, conforme explica BRONISLAW GEREMEK (A Piedade e a Força; História da Miséria e da Caridade na Europa. Lisboa: Terramar. 1985), o que prendia o servo à gleba é que ao senhor feudal não interessava que as suas terras ficassem sem cultivo (porque recebia 50% da produção), e porque os seus exércitos eram constituídos a custo zero, já que os servos eram obrigados a ter as suas próprias armas e o cavalo, com os quais tinham que se apresentar para a prestação anual do serviço militar.

O suposto comissionamento elevado que o voto da Exma. Relatora entende como vantajoso para o reclamante, na verdade só é vantajoso para a reclamada, e assim como ocorrida na servidão, o reclamante é que tinha que arcar com as despesas de aquisição e de manutenção do veículo que era essencial para o atingimento dos objetivos empresariais da reclamada.³⁴⁵

Por tudo que foi exposto, fica claro que o modelo organizacional introduzido pelas plataformas digitais certamente atribui aos motoristas diferenciado grau de autonomia na condução do trabalho, mormente quanto à definição dos horários de trabalho e do tempo à disposição.

No entanto, persistem os mecanismos de controle e de fiscalização da atividade laboral, implementados pela programação algorítmica e por recursos telemáticos e informatizados.

Para o controle do tempo do trabalho no novo modelo organizacional, não é necessária a fixação de jornadas rígidas de trabalho, sendo suficiente o estabelecimento de taxas de aceitação e de recusa de corridas, a aplicação de tarifas dinâmicas e a concessão de prêmios e incentivos condicionados à realização de número mínimo de corridas ou a tempo mínimo de ativação. Considerando que a dedicação ao trabalho decorre da necessidade de obtenção de

³⁴⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). 15. Turma. Processo n. 1000123-89.2017.5.02.0038. Relatora: des. Beatriz de Lima Pereira. Data de publicação: 16 ago. 2018, p. 5.

³⁴⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Terceira Turma. Processo n. 0011258-69.2017.5.03.0012. Relatora: des. Camilla Guimarães Pereira Zeidler. Data da Publicação: 19 jun. 2018, p. 13.

renda, a partir dos mecanismos citados, as empresas alcançam o objetivo de garantir o equilíbrio entre os polos de oferta e demanda bem como a eficiência do serviço de transporte.

A fim de resguardar a qualidade do serviço, as avaliações de desempenho realizadas pelos passageiros ao final de cada corrida propiciam a fiscalização da forma de execução labor e a verificação de sua adequação às regras de conduta impostas aos motoristas na forma de "recomendações". Desse modo, quando identificados pelo algoritmo a persistência de baixos níveis de desempenho, o sistema automatizado submete aos motoristas mensagens com advertências ou aplica as penalidades de suspensão e desligamento.

Portanto, implementa-se controle por algoritmos que, assim como o controle direto e pessoal próprio das fábricas tayloristas, é extremamente eficiente e realiza os objetivos perseguidos pelo empreendimento econômico. Trata-se de nova faceta da subordinação jurídica: a subordinação por algoritmos.

4.3 Subordinação por algoritmos: a nova faceta da subordinação jurídica

No novo modelo de gerenciamento do trabalho humano o controle é exercido por meio de programações algorítmicas, ou seja, por sistemas inteligentes que oferecem respostas (*outputs*) automatizadas para cada dado inserido (*input*).

Os algoritmos consistem em procedimentos computacionais ou programações codificadas, ou seja, espécies de passo a passo, destinados à transformação de dados e à resolução de problemas, com base em determinada lógica matemática:

Informalmente, um algoritmo consiste em um procedimento computacional bem definido que absorve dados, ou um conjunto de dados, na forma de *input* e produz dados ou um conjunto de dados, na forma de *output*. Um algoritmo é portanto uma sequência de passos computacionais que transformam o *input* no *output*. Podemos visualizar um algoritmo também como ferramenta para solução de problemas computacionais detalhadamente especificados. O estabelecimento do problema expressa em termos genéricos a relação *input/output* desejada. O algoritmo descreve o procedimento computacional específico para o alcance dessa relação *input/output*.³⁴⁶

Nesse modelo, dispensa-se a atuação humana e pessoal do empregador ou de seus prepostos para o exercício das atividades de comando, direção, supervisão e fiscalização da

³⁴⁶ COMERN, Thomas H.; LEISERSON, Charles E.; RIVEST, Ronald L.; STEIN, Clifford. **Introduction to Algorithms**. 3 ed. Cambridge: The MIT Press, 2009, p. 5, tradução nossa. Disponível em: <<https://labs.xjtudlc.com/labs/wldmt/reading%20list/books/Algorithms%20and%20optimization/Introduction%20to%20Algorithms.pdf>>. Acesso em: 10 fev. 2019.

forma de execução do trabalho. O controle passa a operar mediante programação algorítmica, fixação de objetivos e medição informatizada do desempenho individual do trabalhador:

Enquanto o taylorismo/fordismo centrava-se na **subordinação** do trabalhador a uma racionalidade que lhe restava exterior, agora o foco está na sua **programação**, pela apresentação de metas, regras e medida dos resultados do trabalho por meio de indicadores estatísticos. É importante, no entanto, que o sujeito se aproprie desta avaliação para reagir positivamente à lacuna que ela revela entre sua performance e seus objetivos.³⁴⁷

Visando adequar o comportamento apresentado pelos trabalhadores aos objetivos estabelecidos pelas empresas, o algoritmo fornece respostas automatizadas destinadas a influenciar e manipular o modo de execução do trabalho. Assim, para permanecer vinculado ao sistema e auferir das vantagens por ele oferecidas, o trabalhador deve se adaptar à logística do empreendimento e reagir aos sinais emitidos pelo algoritmo.

No caso dos aplicativos de transporte, a direção do trabalho por algoritmos se expressa principalmente por meio da distribuição automatizada de solicitações de corridas; das taxas de aceitação e de cancelamento de corridas; das tarifas dinâmicas; dos prêmios e incentivos; das avaliações de desempenho; das penalidades aplicadas em caso de inobservância dos objetivos fixados.

No sistema de distribuição de corridas, mediante instrumentos de geolocalização, a solicitação do passageiro é direcionada ao motorista que estiver mais próximo. Desse modo, incumbe exclusivamente ao algoritmo selecionar o motorista que prestará o serviço em favor de determinado passageiro, inexistindo relação de pessoalidade entre estas partes.

A programação do algoritmo possibilita, portanto, que as corridas sejam distribuídas de modo a otimizar o sistema de transporte, reduzindo as distâncias a serem percorridas até o local de embarque e o tempo de espera dos motoristas e dos passageiros.

Para garantir que os motoristas aceitarão as solicitações de corridas a eles endereçadas, são estabelecidas taxas de aceitação e de cancelamento de corridas, cuja inobservância acarreta penalidades de suspensão ou de desligamento da plataforma. Restringe-se, portanto, a liberdade de escolha dos motoristas quanto aos passageiros que irão atender, aos trajetos que percorrerão e às regiões para as quais terão que se deslocar.

³⁴⁷ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 140.

A fim de manter o equilíbrio entre os polos de demanda e de oferta de serviços de transporte, ao identificar picos de demanda em determinadas regiões, o algoritmo aplica multiplicador à tarifa das corridas solicitadas nesses pontos do mapa, que ficam sombreadas na interface do aplicativo para alertar os motoristas. Desse modo, estimula-se o deslocamento dos condutores para estas regiões, garantindo a eficiência e constante disponibilidade do serviço.

Ainda, são oferecidos prêmios condicionados à realização de certo número de corridas ou à quantidade de horas de ativação no aplicativo em determinados períodos de tempo, com o intuito de motivar os motoristas a se dedicarem ao trabalho em situações em que a proporção de oferta de serviços tende a cair, como em horários de pico, datas comemorativas e feriados.

Para a garantia da qualidade do serviço de transporte oferecido aos passageiros, as empresas estabelecem patamares mínimos de desempenho como requisito para a manutenção do cadastro dos motoristas nas plataformas.

Com o objeto de estimular o bom comportamento dos motoristas e a observância das regras de conduta, o desempenho na prestação dos serviços é constantemente fiscalizado, supervisionado e avaliado pelos próprios passageiros, que são requisitados a atribuir nota ao serviço - de 1 a 5 estrelas - e a preencher campo com comentários a respeito da experiência.

Os dados fornecidos pelos passageiros são coletados e absorvidos pelo sistema algorítmico que constantemente atualiza a nota individual do motorista, alertando-o nos casos de permanência de baixo desempenho e dando "sugestões" de como melhorar sua nota.

Quando o motorista não realiza os objetivos inseridos na programação do algoritmo, este é penalizado, podendo ser advertido, suspenso ou desligado do aplicativo por decisão algorítmica.

Nesse contexto, enquanto as tarifas dinâmicas e os prêmios concedidos consistem em instrumentos de gerenciamento algorítmico por incentivos; as taxas de aceitação e de cancelamento, os sistemas de avaliação de desempenho, bem como as advertências, suspensões e desligamentos automáticos, expressam a faceta do gerenciamento algorítmico por penalizações.

A programação e reprogramação algorítmica depende exclusivamente da vontade e dos objetivos dos provedores das plataformas, e, por exercer efetivo controle sobre o trabalho dos motoristas, expressa nova faceta da subordinação jurídica:

(...) a tecnologia endereçada aos aplicativos de serviços não revela efetivo rompimento do emprego, mas tão-somente novo revestimento da subordinação. Esse revestimento, apesar de sofisticado - por usar algoritmos como sistema de controle - não resiste a uma análise de conteúdo sem que se perceba, claramente, os velhos elementos de sujeição/subordinação.³⁴⁸

O trabalhador submetido a controle por algoritmo reage aos sinais que lhe são direcionados pelo sistema automatizado e atua visando ao cumprimento dos objetivos fixados, sob pena de ser excluído da plataforma ou privado de algum benefício:

Esta é a direção por objetivos. A partir da programação, da estipulação de regras e comandos preordenados e mutáveis pelo seu programador, ao trabalhador é incumbida a capacidade de reagir em tempo real aos sinais que lhe são emitidos para realizar os objetivos assinalados pelo programa. Os trabalhadores, nesse novo modelo, devem estar mobilizados e disponíveis à realização dos objetivos que lhe são consignados.³⁴⁹

O campo de atuação autônoma do trabalhador é restrito aos espaços deliberadamente concedidos pelos provedores da plataformas. Nesse sentido, o motorista possui autonomia para definir sua frequência e carga horária de trabalho nos aplicativos tão somente porque tal prerrogativa não interfere ou prejudica a consecução dos objetivos dos empreendimentos econômicos.

A autonomia concedida convive com mecanismos de controle por programação que, por sua vez, são incorporados e internalizados pelos trabalhadores, que reagem aos sinais emitidos e aos objetivos estabelecidos, em espécie de "autonomia na subordinação" ou "liberdade programada":

Assim, a autonomia concedida é uma "autonomia na subordinação". Os trabalhadores não devem seguir mais ordens, mas sim a "regras do programa". Uma vez programados, na prática os trabalhadores não agem livremente, mas exprimem "reações esperadas". O algoritmo, cujos ingredientes podem ser modificados a cada momento pela sua reprogramação ("inputs"), garante que os resultados finais esperados ("outputs") sejam alcançados, sem a necessidade de dar ordens diretas àqueles que realizam o trabalho.³⁵⁰

³⁴⁸ REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Damaestro. Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 158.

³⁴⁹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 140.

³⁵⁰ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende

Apesar da ausência de emissão de comandos e de exercício de fiscalização direta e pessoal pelo empregador ou seus prepostos, persistem o controle e direcionamento do comportamento dos motoristas, mediante programação algorítmica: a nova faceta da subordinação jurídica.

Frise-se que o controle por algoritmo enquadra-se, à perfeição, na hipótese do parágrafo único do art. 6º da CLT segundo o qual "os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio".

A previsão legal confere abrangência ao conceito de subordinação jurídica que se expressa, também, na programação algorítmica: meio telemático e informatizado de comando, controle e supervisão do trabalho humano.

No entanto, a partir do exame das construções jurisprudenciais sobre a configuração do pressuposto da subordinação jurídica na prestação de serviço de transporte por aplicativos, verifica-se que, na maioria dos julgados, o controle por algoritmos não foi considerado como forma de expressão da subordinação jurídica.

Constata-se, ainda, nítida divergência de entendimentos tanto na interpretação da realidade fática e dos novos contornos que definem a organização do trabalho, quanto na conceituação e abrangência conferida ao pressuposto da subordinação jurídica.

Apesar de terem sido submetidas ao exame do Poder Judiciário situações fáticas visivelmente semelhantes, ou seja, de motoristas que prestam serviços por intermédio de plataformas digitais, submetidos às mesmas condições de trabalho, e inseridos em idêntica dinâmica e estrutura organizacional, a depender do órgão julgador é conferida distinta solução jurídica, sendo em alguns casos reconhecido o vínculo empregatício, por se considerar presente o pressuposto da subordinação jurídica; em outros casos, a configuração do vínculo é afastada, em face da ausência do referido elemento.

O quadro evidenciado inegavelmente provoca insegurança jurídica, instabilidade, injustiça social e incoerência sistêmica, afastando o Direito do Trabalho do cumprimento de seu desiderato.

Portanto, mostra-se premente a necessidade de revisitação e de problematização do pressuposto da subordinação jurídica, eleito pela doutrina e pela jurisprudência majoritárias

como a pedra de toque e elemento determinante para a caracterização do vínculo empregatício.

5 A NECESSIDADE DE UMA TEORIA CRÍTICA DO VÍNCULO DE EMPREGO NA ERA DA INTERMEDIÇÃO ELETRÔNICA DO TRABALHO

Os pressupostos para a caracterização do vínculo de emprego, como já mencionado, encontram-se previstos nos artigos 2º e 3º da CLT. No entanto, o alcance e a amplitude dos conceitos indeterminados da onerosidade, pessoalidade, não eventualidade e subordinação jurídica são delimitados pelas construções doutrinárias e jurisprudenciais, que lhes atribuem vivacidade e dinamicidade à medida que as relações de trabalho se modificam e assumem distintas facetas e roupagens, inseridas em novos modelos capitalistas de organização da produção e da força de trabalho.

O termo "subordinação jurídica" decorre exclusivamente de construção doutrinária e jurisprudencial, eis que o art. 3º da CLT faz referência expressa apenas à noção de "dependência".

Segundo o referido dispositivo legal "considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, **sob a dependência deste** e mediante salário" (grifo nosso). Em complemento, o art. 2º da CLT prevê que "considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, **admite, assalaria e dirige** a prestação pessoal de serviço" (grifo nosso).

É empregador, portanto, aquele que exerce poder empregatício, ou seja, que exerce os poderes diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar no bojo da relação de trabalho³⁵¹, e é empregado aquele que presta serviços sob dependência do empregador.

A noção de subordinação jurídica possui caráter essencialmente elástico e variável, podendo se manifestar no plano fático em diferentes graus e intensidades, e de forma inconstante e intermitente. Assim, o conceito sofreu ao longo do tempo sucessivas reinterpretações, ora progressivas, ora regressivas, para concepções mais amplas ou mais restritivas, em face das novas relações de trabalho oriundas de modelos mais flexíveis de produção.

Como já destacado, a subordinação jurídica em sua vertente clássica, associada à emissão constante de ordens, diretivas e comandos diretamente pelo empregador ou seus prepostos, à fiscalização e ingerência incisiva sobre a forma de execução do trabalho bem como ao controle rígido de horário, jornada e local de trabalho, compatibiliza-se com a forma de produção e de organização do trabalho inaugurada pela Revolução Industrial, baseada nos

³⁵¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

modelos científicos do taylorismo e do fordismo, que atualmente convivem com outros modelos de produção, mais flexíveis, horizontalizados e informatizados.

Depois da introdução desses novos modelos produtivos, o trabalho assumiu contornos de maior autonomia e independência, incompatíveis com a noção restritiva de subordinação jurídica, antes considerada o principal critério distintivo do real vínculo de emprego. Então, o critério antes dominante mostra-se hoje insuficiente para que o Direito do Trabalho continue a cumprir seu desiderato.

Ante a notória insuficiência da noção clássica da subordinação jurídica para abarcar o trabalho realizado sob dependência e preservar a coerência sistêmica do Direito do Trabalho, foram desenvolvidos os conceitos, já examinados, de subordinação jurídica objetiva, estrutural, potencial, integrativa e estrutural-reticular.

Contudo, apesar das construções teóricas ampliativas do conceito de subordinação jurídica, conforme constatado na análise da jurisprudência acerca do trabalho prestado por intermédio de plataformas digitais, prevaleceu entre os julgadores tendência interpretativa restritiva e reducionista do conceito de subordinação jurídica, sendo ainda eleito como critério determinante para a aferição do vínculo de emprego a aplicação da teoria clássica ou subjetiva.

A nova faceta da subordinação jurídica, expressa no controle por algoritmos, que, conforme ressaltado, está abarcada pela redação do parágrafo único do art. 6º da CLT, também não foi considerada relevante pela maioria dos julgadores para a caracterização do vínculo de emprego.

Em virtude da variabilidade, elasticidade, dinamicidade e indeterminabilidade do conceito de subordinação jurídica, que pode se manifestar no plano fático em diferentes intensidades, sendo, por vezes, indireta, diluída e intermitente, a aplicação do Direito do Trabalho enfrenta inevitáveis divergências e contradições na jurisprudência:

É manifesta a dificuldade da jurisdição em solucionar todos os casos com base no conceito de subordinação, porque não é possível ignorar que há casos que se situam numa zona cinzenta, de tal modo que julgados por um juiz leva a uma conclusão e por outro juiz conduz a solução oposta, o que prova o grau de subjetividade sobre um conceito que sendo lógico-jurídico deveria levar a conclusões iguais, mas que não oferece essa margem de certeza - há relações de trabalho prestadas durante diversos anos sem vínculo de emprego formal e real e que, no entanto, sentença judicial depois o declara podendo trazer efeitos econômicos que podem comprometer a vida de uma empresa média ou pequena.³⁵²

³⁵² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 443.

A incerteza quanto à extensão do campo de aplicação do Direito de Trabalho acarreta o esvaziamento e o enfraquecimento do ramo juslaboral, atingindo sua coerência sistêmica e sua autonomia em relação aos demais ramos do Direito e relegando às suas margens relações jurídicas que efetivamente demandam e justificam sua tutela.

Em face da insuficiência do conceito de subordinação jurídica, diante das relações de trabalho situadas em zonas fronteiriças ou zonas grises do Direito do Trabalho – ou seja, de relações que apresentam traços atípicos de autonomia e flexibilidade e que, portanto, não se inserem, à perfeição, no âmbito do vínculo de emprego em sua acepção clássica e tradicional, tampouco na hipótese do legítimo trabalho autônomo – alguns teóricos propõem as seguintes soluções: de um lado mais expansivo, o alargamento do próprio objeto do Direito do Trabalho, a fim de alcançar todas as relações de trabalho, subordinadas ou não; de outro lado, corrente mais restritiva, que defende a criação, mediante intervenção legislativa, de uma terceira categoria de trabalhador, situada entre os empregados e os trabalhadores autônomos, titular de um espectro mais restrito de direitos trabalhistas, compatível com o menor grau de subordinação jurídica exercido.

5.1 A expansão do objeto do direito do trabalho

Alain Supiot, em relatório submetido à Comissão Europeia que ficou conhecido como "Relatório Supiot", defende a criação de um direito comum do trabalho, que abranja todas as relações de trabalho, subordinadas ou não, de mercado ou não, garantindo-lhes direitos fundamentais mínimos. Nesse íterim, o autor delimita quatro círculos concêntricos com diferentes níveis e extensões de tutelas a direitos:

O primeiro compreende os direitos sociais universais, que são garantidos a todos, independentemente do desenvolvimento de uma atividade laborativa. É a idéia de 'cidadania social', que se aproxima do modelo de 'Welfare State' de tipo universalista ou beveridgeano.

O segundo círculo abrange os direitos fundados no trabalho não remunerado (v.g., trabalho voluntário, tratamento e cuidado da pessoa, autoformação). Esse tipo de trabalho já é reconhecido pelo Direito Social de países europeus; diversos diplomas legais, de fato, conectam o acesso a determinados direitos ao exercício de uma atividade socialmente útil, tal como o direito à aposentadoria ligado à educação de crianças e a cobertura dos acidentes de trabalho para algumas atividades voluntárias.

O terceiro círculo corresponde ao direito comum da atividade profissional remunerada, do qual certos fundamentos já foram postos pelo Direito Comunitário, como a saúde e segurança no trabalho. Por fim, o quarto e último círculo

compreende os direitos aplicáveis apenas às relações de emprego (‘direito próprio do trabalho subordinado remunerado’).³⁵³

Nessa mesma linha, Gabriela Neves Delgado propõe a construção de um direito universal ao trabalho digno:

O que se propõe nessa obra é um novo modelo de Direito do Trabalho, que se realize pela passagem do modelo atual de Direito do Trabalho (que não é universal, já que regulamenta apenas a relação de emprego e por exceção os trabalhadores avulsos), para um modelo universal de Direito do Trabalho, que seja capaz de tutelar todo trabalho livre e digno, consagrando, portanto, o direito universal ao trabalho digno.³⁵⁴

Jorge Luiz Souto Maior, ao fazer referência aos autores que defendem a ampliação do objeto do Direito do Trabalho a fim de abarcar a integralidade das relações de trabalho, independentemente da aferição da presença dos pressupostos do vínculo de emprego, alerta para os possíveis efeitos reversos da solução proposta, que pode acabar resultando no esvaziamento do Direito do Trabalho e na perda de autonomia do ramo especial juslaboral:

Há de se concordar com estes autores (de forma irrestrita), que é preciso aplicar o direito do trabalho às relações de trabalho em que haja exploração do trabalho humano para a satisfação do interesse, econômico ou não, de outra pessoa. Para se atingir este objetivo, no entanto, não se deve abandonar o desafio da identificação da relação de emprego em ditas relações de trabalho, pois **corre-se o grave risco da idéia ser apropriada para propósitos diversos, fomentando, por exemplo, o argumento de que os princípios do direito do trabalho se aplicam a qualquer tipo de relação de trabalho, indistintamente, o que, por certo, representa o desmanche teórico do direito do trabalho.**³⁵⁵

A proposta da ampliação do campo de incidência do Direito do Trabalho, apesar do mérito de seus objetivos humanísticos e sociais, por visar à valorização e dignificação do trabalho, acaba gerando, na realidade, efeitos adversos. Por retirar a relação de emprego da centralidade do Direito do Trabalho, a teoria se divorcia dos elementos essenciais e originários que justificam, fundamentam e sustentam a existência do ramo jurídico especial, implicando necessariamente o seu esvaziamento e enfraquecimento.

³⁵³ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 214-215.

³⁵⁴ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006, p. 220.

³⁵⁵ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Relação de emprego e direito do trabalho**: no contexto da ampliação da competência da Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 2007, p. 67-68, grifo nosso.

5.2 Teoria da parassubordinação

A doutrina italiana, a fim de abarcar as relações de trabalhos situadas em zonas grises ou fronteiriças, desenvolveu o conceito de parassubordinação:

O trabalho parassubordinado, basicamente, caracteriza-se pela preponderância da natureza pessoal da prestação de serviços, onerosidade, continuidade, pela relação de coordenação e, para uma parte da doutrina, pela dependência econômica. Dessa forma, diferentemente do trabalhador subordinado que está submetido às ordens e à fiscalização do empregador, no trabalho parassubordinado prevalece a dependência econômica e o intuito de colaboração entre as partes.

No trabalho parassubordinado, a prestação é predominantemente pessoal, embora admitida a possibilidade de ajuda de terceiros.

Ademais, **a parassubordinação se concretiza nas relações de natureza contínua, nas quais os trabalhadores desenvolvem atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais dos tomadores de seus serviços, contribuindo para atingir o objeto social do empreendimento, quando o trabalho pessoal deles seja colocado, de maneira predominante, à disposição do contratante, de forma contínua.**³⁵⁶

A categoria intermediária "parassubordinação" também possui previsão legislativa em outros países europeus, além da Itália, sendo abordada sob diferentes nomenclaturas como "quase-subordinados, autônomos dependentes [...], autônomos economicamente dependentes, semiautônomos, semidependentes, novos autônomos, autônomos de segunda geração, autônomos de nova geração, autônomos aparentes [...], entre outras"³⁵⁷.

Amauri Cesar Alves é defensor da proteção diferenciada do trabalhador situado na zona gris da parassubordinação mediante intervenção legislativa e extensão de normas protetivas aos trabalhadores sem vínculo de subordinação no caso de relações contratuais eminentemente desequilibradas ou desiguais:

A proteção diferenciada ao trabalho parassubordinado fundamenta-se na diferença fática existente entre ambas as relações. O grau de vinculação ao contratante existente nas relações parassubordinadas é diferente daquele observado na relação de emprego clássica, o que deve gerar tutela diferenciada. Normas que não se coadunam com o trabalho parassubordinado, como por exemplo as referentes ao poder disciplinar e à duração do trabalho não devem ser reconhecidas para as relações parassubordinadas. Em contrapartida, normas referentes à tipificação desta nova relação devem ser criadas para possibilitar uma estruturação jurídica clara para esta espécie de trabalho. Também as normas constitucionais do art. 7º que forem

³⁵⁶ BARROS, Juliana Augusta Medeiros de. O Trabalho Parassubordinado e o Art. 7º, Caput, da Constituição Federal de 1988. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda (Coord.). **Parassubordinação**: em homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, 2011, p. 134.

³⁵⁷ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 104.

compatíveis devem ser reconhecidas como direito do trabalhador parassubordinado (em uma primeira análise parecem incompatíveis apenas os incisos XIII, XIV, e XV, que pressupõem controle de jornada, o que incoorre na parassubordinação).

Por fim, a mudança de paradigmas pressupõe a inclusão no âmbito do Direito do Trabalho do trabalhador sem vínculo de subordinação ou coordenação. Devem existir normas protetivas mínimas aos autônomos e aos eventuais sempre que estes se relacionem com entes que se encontrem em situação de proeminência no momento da pactuação de trabalho, gerando desigualdade contratual. Assim, normas deverão ser criadas para possibilitar uma maior igualdade no momento de pactuação da venda da força produtiva, realizando, assim, a finalidade maior do Direito do Trabalho.³⁵⁸

No entanto, o autor ressalta que, com sua proposição, não pretende incentivar a criação de subcategorias de empregados ou referendar fraudes à legislação trabalhista, mas compreender a necessidade de tutela específica e mínima a determinadas categorias de trabalhadores não empregados, como é o caso do cooperado, do estagiário, do "chapa" e do motorista profissional autônomo, no sentido da extensão da proteção do Direito do Trabalho, ultrapassando-se o marco clássico da relação de emprego³⁵⁹.

Gustavo Gauthier, ao examinar o caso dos motoristas que prestam serviços por intermédio de plataformas eletrônicas, tendo em vista a destacada autonomia dos trabalhadores quanto à definição de quando, por quanto tempo e em que frequência trabalhar, defende, como solução protetiva, a intervenção legislativa, para a regulamentação específica dos direitos trabalhistas do novo trabalhador da era digital. Argumenta o autor que a aplicação da legislação trabalhista em bloco, em seus moldes atuais, não se compatibiliza com o atual modelo flexível de organização do trabalho:

Em nossa opinião, não se deve empreender esforço algum em pretender enquadrar novos fenômenos em categorias criadas com amparo em outras realidades, pois as soluções que são alcançadas dificilmente são inteiramente satisfatórias ou indiscutíveis e enquanto isso ocorre continua acelerada a via para a desproteção mais desenfreada.

Não se trata meramente de redefinir o alcance de um conceito como o de subordinação, hoje se trata de estender a proteção a outro tipo de trabalhador, que trabalha de outra forma e através de outros meios daqueles utilizados no século passado e cujo trabalho não se realiza para um empregador ou uma empresa tradicional mas para uma entidade nova ou um novo tipo de empregador ou diretamente para os consumidores. Ainda, possivelmente o conceito de subordinação já não esteja designado a ser no futuro o elemento definidor para a aplicação de uma legislação protetora (...).

³⁵⁸ ALVES, Amauri Cesar. **Novo contrato de emprego**: parassubordinação trabalhista. São Paulo: LTr, 2004, p. 135-136.

³⁵⁹ ALVES, Amauri Cesar. Direitos Trabalhistas Mínimos além da Relação de Emprego: efetivação do princípio constitucional da valorização social do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, vol. 79, n. 2, abr./jun. 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/39809/003_alves.pdf?sequence=1>. Acesso em: 26 mar. 2019.

O desafio o Direito do Trabalho enfrenta, não consiste em forçar a aplicação no de suas normas e categorias a realidades que diferem em grande medida daquelas que originaram seu surgimento e logo foram remodelando suas normas e institutos, o desafio maior passa hoje por implantar um novo tipo de regulação que contemple as novas realidades, capaz de proteger aqueles aspectos que seja necessário proteger e talvez deixar outros que em algum momento pareceram importantes salvaguardar mas que agora já não tanto, ou que exigem uma abordagem diferente.³⁶⁰

Semelhante é o posicionamento sustentado por Adrián Todolí Signes:

[...] das possibilidades existentes para uma intervenção legislativa, **considero que a criação de uma relação laboral especial é a mais apropriada acolhendo a máxima de estender o ordenamento laboral a todo tipo de trabalho, qualquer que seja a forma jurídica em que se preste.** Desse modo, isso não é desconhecido para nosso ordenamento jurídico, em que o próprio Estatuto dos Trabalhadores estabelece um considerável número de relações laborais especiais. **Neste tipo de normativa se modifica o regime jurídico da relação laboral, para o adaptar às particularidades de uma determinada profissão. Desta forma, seria relativamente simples incluir os trabalhadores da ‘Uber economy’ no contrato de trabalho, mas modificando aqueles preceitos que são incompatíveis com este novo modelo de relações laborais e os adaptando às especialidades da nova indústria.**³⁶¹

Apesar de as teorias sobre parassubordinação se apoiarem no intento de expansão dos direitos trabalhistas a trabalhadores que estariam na zona de interseção entre trabalhadores autônomos e empregados e, em princípio, desprotegidos, a proposta de regulamentação de uma nova categoria de trabalhador – ou melhor, de uma subclasse de trabalhadores –, conforme adverte José Luiz Souto Maior, pode resultar em desvirtuamentos e em retrocesso social, acarretando efeitos nocivos ao patamar de direitos trabalhistas conquistado:

É evidente que se poderá dizer que é o direito do trabalho que se aplica a esta relação jurídica, mesmo que de forma incompleta, mas aí o problema é mais grave, pois **o direito do trabalho em vez de estar funcionando como o antídoto social ao capitalismo socialmente irresponsável, passa a ele se associar, "legitimando" as novas formas de exploração do trabalho, de forma ainda mais perversa, pois que não se estabelece a necessária integral contrapartida dos direitos trabalhistas.**

[...]

Ao se estabelecer uma diferença de direitos a partir do alcance da subordinação (maior ou menor), **cria-se uma subdivisão entre os trabalhadores, que impede a sua consideração como integrantes da mesma classe.**

³⁶⁰ GAUTHIER, Gustavo. **Impacto de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo.** [s.l.]: [s.n.], 2016, p. 240, tradução nossa. Disponível em: <<https://adriantodoli.com/wp-content/uploads/2016/10/impacto-de-las-nuevas-tecnologias-en-el-mundo-del-trabajo.pdf>>. Acesso em: 29 jul. 2018.

³⁶¹ TODOLÍ SIGNES, Adrián. El impacto de la "uber economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. **IUS Labor**, Barcelona, v. 3, 21 dez. 2015, p. 21, tradução nossa, grifo nosso. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705538>. Acesso em: 29 de jul. 2018.

Além disso, ao se chegar à criação de uma subclasse de trabalhadores semi-autônomos, com direitos reduzidos com relação aos empregados, por óbvio, **rapidamente, o sistema capitalista saberá utilizar a idéia, transformando todos os empregados em semi-autônomos.**³⁶²

Lorena Vasconcelos Porto, tendo em vista o exemplo prático italiano e as repercussões advindas da regulamentação da parassubordinação sobre as interpretações jurisprudenciais e doutrinárias, chama atenção para a crescente adoção de posturas conservacionistas, direcionadas à restrição e redução do conceito de subordinação jurídica à sua perspectiva clássica e tradicional. Como resultado, trabalhadores antes considerados empregados com base nas interpretações ampliativas do conceito de subordinação jurídica, passaram, com a introdução da figura jurídica da parassubordinação, a serem excluídos da proteção especial do Direito do Trabalho, implicando supressão e restrição de direitos:

À primeira vista, trata-se de um avanço, pois se confere uma maior proteção a trabalhadores que dela não gozavam. Tratar-se-ia da ampliação do âmbito pessoal de incidência de algumas normas trabalhistas, conforme sustentam os seus defensores. Na realidade, todavia, trata-se de verdadeiro retrocesso. **Ao se criar a figura da parassubordinação, esvazia-se a noção de subordinação, dando a esta uma interpretação mais restrita.** Com efeito, passam a ser enquadrados como parassubordinados trabalhadores que, caso não existisse essa figura, seriam considerados subordinados, verdadeiros empregados, fazendo jus não apenas a alguns poucos, mas a todos os direitos trabalhistas e previdenciários.³⁶³

Observa-se que, em vez de ampliar direitos e proteger trabalhadores antes excluídos do manto protetivo do Direito do Trabalho, a introdução, por regulamentação legislativa, da figura da parassubordinação, resultou (ou pode resultar) em restrição de direitos e desregulamentação. Serviria, então, de "via preferencial de fuga ao Direito do Trabalho"³⁶⁴, abrindo espaço para fraudes e desvirtuamentos, uma vez que do enquadramento jurídico especial decorre significativa redução de custos para o tomador dos serviços.

Lorena Vasconcelos Porto defende que a parassubordinação não amplia o campo de incidência do Direito do Trabalho em direção ao trabalho flexível, constituindo, em verdade, uma forma de institucionalização e legitimação da desregulamentação e esvaziamento do Direito do Trabalho, o que deve ser combatido:

³⁶² MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Relação de emprego e direito do trabalho**: no contexto da ampliação da competência da Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 2007, p. 79-80, grifo nosso.

³⁶³ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 102-103, grifo nosso.

³⁶⁴ *Ibid.*, p. 203.

[...] frente ao trabalho informal ou a outras formas de fuga do Direito do Trabalho, a solução não é reconhecê-los juridicamente, institucionalizá-los e legitimá-los, concedendo-lhes alguns poucos direitos; ao contrário, deve-se lutar contra essas formas de fraude à legislação trabalhista, para que esta seja aplicada em sua integralidade a todas as situações por ela abrangidas. Com efeito, o reconhecimento legal dessas formas atípicas, que implicam a supressão ou redução de direitos trabalhistas, favorece irremediavelmente o seu desenvolvimento e proliferação.³⁶⁵

Jorge Luiz Souto Maior defende uma interpretação da realidade para além das aparências, capaz de sobrepor aos instrumentos inclinados à suavização e ocultação da real apropriação do valor do trabalho alheio e da persistente condição de dependência do trabalhador.³⁶⁶ À Justiça do Trabalho, portanto, incumbe a "função essencial de conhecer esta realidade, não se deixando levar pelas aparências que objetivam obscurecer a razão de ser do direito do trabalho e, conseqüentemente, da própria Justiça do Trabalho"³⁶⁷ Dessa forma, não devem ser legitimados, institucionalizados ou regulamentados instrumentos de desvirtuamento e esvaziamento do Direito do Trabalho e de irresponsabilidade social, como é o caso da parassubordinação:

Adaptar o direito do trabalho aos desajustes econômicos, retirando direitos dos empregados, ou, validar, juridicamente, o semi-emprego (parassubordinado), na ilusão de que se esteja ampliando a proteção do direito do trabalho a certos trabalhadores, conferindo-lhes alguns direitos trabalhistas, equivale, na verdade, a reproduzir um sistema que não deu certo, sem que se tenha, expressamente, que admitir isto. Aprofundam-se as injustiças do sistema, que corre solto sem o freio do direito social, e sem que se apresente uma alternativa de sociedade.³⁶⁸

Segundo Márcio Túlio Viana, "artifícios como o da parassubordinação na verdade viabilizam uma nova forma – disfarçada – de desemprego. Um desemprego que implica a perda não de um posto de trabalho, mas de um *posto de trabalho protegido*"³⁶⁹.

Na visão de Jorge Luiz Souto Maior, o trabalhador hipossuficiente que é enquadrado na hipótese da parassubordinação acaba por ocupar a posição de um supersubordinado:

O supersubordinado, portanto, por definição, é o trabalhador, ser humano, reduzido à condição de força de trabalho, já que são desrespeitados, deliberadamente e como estratégia econômica, seus direitos fundamentais.

³⁶⁵ *Ibid.*, p. 122.

³⁶⁶ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Relação de emprego e direito do trabalho**: no contexto da ampliação da competência da Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 2007.

³⁶⁷ *Ibid.*, p. 88.

³⁶⁸ *Ibid.*, p. 85.

³⁶⁹ VIANA, Márcio Túlio. Trabalhadores parassubordinados: deslizando para fora do Direito. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda (Coord.). **Parassubordinação**: em homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, 2011, p. 31.

O supersubordinado não é um tipo específico de trabalhador. É a designação do trabalhador, em qualquer relação de emprego, que tenha tido a sua cidadania negada pelo desrespeito deliberado e inescusável aos seus direitos constitucionalmente consagrados.

Aquele a quem se denomina parassubordinado é, na verdade, quase sempre, um supersubordinado.³⁷⁰

Quanto às inconsistências do instituto da parassubordinação, Jorge Luiz Souto Maior denuncia que, com a introdução dos novos seccionamentos, acabam sendo criadas novas zonas grises, ficando o problema da instabilidade e da insegurança jurídica longe de solução. Ademais, cria-se um subterfúgio, um caminho de evasão à aplicação das normas trabalhistas, legitimado por lei, bastando enquadrar toda e qualquer relação de trabalho dependente com traços de atípica autonomia na zona intermediária, potencializando a tendência de enfraquecimento e esvaziamento do Direito do Trabalho.

Com maior ou menor autonomia no desempenhar de sua atividade, o trabalhador permanece subsumido e integrado ao empreendimento econômico alheio, e é neste fato que está o fundamento da incidência do Direito do Trabalho:

O trabalhador supostamente autônomo, mas habitualmente inserido na atividade produtiva alheia, a despeito de ter controle relativo sobre o próprio trabalho, não detém nenhum controle sobre a **atividade econômica**. Exemplo disso, podemos citar a hipótese do motorista agregado, que é proprietário do caminhão em que trabalha (meio de produção) e ainda que tenha liberdade relativa sobre a execução do trabalho, nada delibera sobre os dois fatores determinantes da legítima autonomia, como, por exemplo, para quem e quando será prestado o serviço.³⁷¹

Assumem, pois, posição de proeminência as noções de dependência econômica, trabalho por conta alheia e integração à empresa, sem os quais o ramo juslaboral fica sujeito a inevitável vulneração e retrocesso. Com esses conceitos, amplia-se o campo de aplicação do Direito do Trabalho para a efetiva incorporação do trabalhador hipossuficiente, desprovido dos meios essenciais de produção, que vende sua força de trabalho em favor do empregador – real proprietário do empreendimento econômico e condutor da atividade econômica –, integrando-se à lógica produtiva e organizacional alheia, e tendo os frutos de seu labor expropriados:

³⁷⁰ MAIOR, Jorge Luiz Souto. A supersubordinação. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda (Coord.). **Parassubordinação**: em homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, 2011, p. 73-74.

³⁷¹ MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007, p. 214, grifo nosso.

A crise que caracteriza os últimos decênios do século XX, em toda parte, propicia a revalorização da dependência econômica como critério legitimador da aplicação das leis trabalhistas a quem prestar serviços remunerados por conta de outrem, ainda que não juridicamente subordinado.³⁷²

Logo, mostra-se de suma relevância a construção de teoria crítica do vínculo de emprego, mais coerente com os aspectos ontológico e teleológico do Direito do Trabalho e baseada nas noções ampliativas de dependência econômica e de trabalho por conta alheia.

5.3 Teoria crítica do vínculo de emprego

Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, visando fundamentar a necessidade de superação do pressuposto da subordinação jurídica, parte da premissa de que sua aplicação como elemento essencial do vínculo de emprego decorre, em verdade, de uma confusão entre causa e efeito, entre essência e externalidades, de modo que as definições construídas sobre as consequências dos fenômenos tendem a não captar a sua inteireza, ficando comprometidas quando o mesmo fenômeno alterna seus efeitos³⁷³.

Assim, a fim de demonstrar a insuficiência da subordinação jurídica como critério para identificação da relação de emprego, o autor ressalta, por meio de alguns exemplos, o problema do enfoque sobre as consequências do fenômeno jurídico:

A dependência técnica não se adequa ao empregado com domínio técnico, a sujeição hierárquica não combina com o trabalho intelectual, a vigilância e a fiscalização têm dificuldades de materialização no trabalho a domicílio, a pobreza individual não explica a ocorrência de altos e médios assalariados e, por fim, a integração à empresa comporta, além dos assalariados, os autônomos. Em todos esses casos, a ênfase foi na consequência e não na causa.³⁷⁴

Marcus Menezes Barberino Mendes e José Eduardo de Resende Chaves Júnior defendem que da aplicação da subordinação jurídica como critério determinante para o reconhecimento do vínculo de emprego, mesmo em suas compreensões ampliativas, resulta necessária incoerência e deficiência.

³⁷² ROMITA, Arion Sayão. A crise do critério da subordinação jurídica: necessidade de proteção a trabalhadores autônomos subordinados. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, ano 31, n. 117, p. 37-59, jan./mar. 2005, p. 47.

³⁷³ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica e subordinação jurídica**: revisitando conceitos – critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014

³⁷⁴ *Ibid.*, p. 217.

Segundo os autores, a subordinação jurídica constitui mera consequência do vínculo de emprego, e não sua causa, sua *ratio*, ou essência. Por conseguinte, não é suficiente para definir o instituto jurídico em sua inteireza.

A subordinação jurídica, sendo mera consequência ou efeito da relação de emprego, pode ser implementada no plano fático de diferentes formas, a depender do modelo de organização da produção e do trabalho adotado pela empresa e de seus objetivos:

[...] a subordinação está dicionarizada como ato ou efeito e não como condição. Ou seja, a subordinação é consequência e não a causa da relação de emprego. E enquanto consequência não é um conceito apto, sem incidir em petição de princípio, a se apresentar como elemento de definição de um dado instituto.³⁷⁵

Ao colocar a subordinação jurídica na posição de pressuposto determinante do vínculo de emprego, atropela-se a *ratio* e os fundamentos do Direito do Trabalho, para atribuir maior relevância aos efeitos elásticos e variáveis da forma especial de pactuação que o ramo juslaboral pretende tutelar:

Ora, se uma pessoa física presta serviços de natureza não eventual para determinada empresa, onerosamente, ela não é empregada porque está subordinada; ela está presumidamente subordinada porque é dependente econômica e socialmente, isto é, porque está presa a ferros pelo ciclo produtivo de uma espécie diferente de empresa, nova e moderna, que continua a se apropriar, sem pudor, da mais-valia. **Não há segredo a ser desvendado. Há desvãos interpretativos. No fundo, trata-se da antecipação de uma qualidade que decorre do tipo jurídico, previamente caracterizado, por força da lei, que a legitima no espaço do próprio estado democrático de direito.** Com efeito, a subordinação é um prolongamento do estado de dependência do trabalhador, inclusive no que se refere ao que fazer, sem nenhum por que fazer ou como fazer, eis que isso não tem mais tanta importância; quem carrega essa carga existencial é o prestador de serviços, cuja poli ou multiquificação o habilita ao mercado de trabalho.³⁷⁶

Murilo Carvalho Sampaio Oliveira³⁷⁷, guiado pelo prisma da ontologia do Direito do Trabalho e dos elementos que de fato justificam a incidência das normas protetivas, com fulcro no art. 7º da CF/88, propõe a releitura subjetivista do art. 3º da CLT, em contraposição à interpretação dogmática e positivista adotada pela doutrina trabalhista, para que seja

³⁷⁵ MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007, p. 201.

³⁷⁶ RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Parassubordinação: para quê? In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda (Coord.). **Parassubordinação**: em homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, 2011, p. 42, grifo nosso.

³⁷⁷ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica e subordinação jurídica**: revisitando conceitos – critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014.

considerado empregado aquele trabalhador que presta serviços com dependência (sem adjetivos), pessoalidade, não eventualidade e onerosidade, resgatando-se a noção de dependência social.

5.3.1 A noção de dependência econômica

O art. 3º da CLT estabelece que "considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário". Como já ressaltado, o dispositivo legal não faz remissão expressa à "subordinação jurídica", mas sim à "dependência", sendo o primeiro termo construção puramente teórica da doutrina e jurisprudência.

Por essa perspectiva, Murilo Carvalho Sampaio Oliveira defende que a gênese do Direito do Trabalho funda-se no trabalho dependente, exercido por trabalhador hipossuficiente, não dotado dos meios de produção essenciais e que vende sua força de trabalho, a qual fica à disposição do proprietário capitalista e inserida em seu empreendimento econômico. Com base nesses parâmetros, sedimenta que "a essência do Direito do Trabalho conecta-se indissociavelmente à qualidade pessoal de dependente do trabalhador, por essa razão se faz protetiva e tutelar"³⁷⁸.

Importante frisar que "o desbotamento da subordinação não significa seu fim, inclusive porque a ideia defendida de dependência sem adjetivos aproxima-se do conceito de 'subordinação objetiva', que significa inserção no processo produtivo do tomador"³⁷⁹

Logo, é rompida a sinonímia entre as noções de subordinação e de dependência, sendo a subordinação compreendida como consequência possível (não necessária) da dependência, a qual constitui causa da subordinação jurídica.³⁸⁰

O aspecto subjetivista, ou seja, a condição de dependência do trabalhador, e não apenas o conteúdo do contrato de trabalho, é o que justificaria a tutela especial do Direito do Trabalho. A fiscalização e imposição do horário ou do local de trabalho bem como a fixação de parâmetros e diretivas de conduta e comportamento constituiriam, em verdade, meras expressões do exercício do poder empregatício, isto é, da subordinação jurídica, que não é causa da relação de emprego, mas a consequência dessa relação jurídica.

³⁷⁸ *Ibid.*, p. 189.

³⁷⁹ *Ibid.*, p. 172.

³⁸⁰ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica e subordinação jurídica: revisitando conceitos – critérios de identificação do vínculo empregatício**. Curitiba: Juruá, 2014.

Por outro lado, a gênese da relação de emprego encontra-se numa situação prévia de dependência econômica do trabalhador despossuído que, mediante contrato de trabalho, vende sua força de trabalho em favor do empregador proprietário dos meios e instrumentos essenciais de produção, que absorve, de forma originária, os frutos oriundos da atividade econômica:

A condição de dependente do trabalhador é indiscutivelmente a causa e a razão de ser do Direito do Trabalho. Com efeito, é o traço da dependência o constitutivo da singularidade do *iuslaborismo*, haja vista que seu caráter protetivo, limitador da exploração deste trabalho, é o traço que o distingue das demais disciplinas das relações privadas. Serve, então, como medida de garantia de civilidade a uma relação econômica que é estruturalmente injusta e desproporcional. O Direito do Trabalho destina-se àqueles que somente têm a força de trabalho como possibilidade de vida e, assim, como serem dependentes daqueles que lhes ofertam um salário. A justificação histórica e ontológica da criação de uma tutela legal para as relações de trabalho é a condição essencialmente dependente do trabalhador assalariado para com o capital. Em razão da apropriação pelo capital sobre o resultado do seu trabalho, por receber valor (bastante) inferior ao que produz, por, principalmente, estar previamente ligado pelos fios invisíveis do desposseimento e reforçado pelo temor do desemprego, o trabalhador depende estruturalmente da venda de sua força de trabalho e, portanto, é impelido a alienar-se para sobreviver.³⁸¹

A referida dependência econômica, fundamento histórico, sociológico e econômico da criação e expansão do sistema jurídico tuitivo trabalhista, conforme ressalva Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, remonta à noção de desposseimento; em outras palavras, à noção de não propriedade de uma estrutura produtiva, um negócio próprio e autônomo, o que não pode ser confundido com pobreza ou com a condição de dependência de salário para a sobrevivência³⁸². Afinal, depender dos ganhos oriundos do trabalho para sobreviver não constitui característica exclusiva do trabalhador assalariado.

A condição de "desposseimento" é responsável por direcionar o trabalhador que, movido pelos fios invisíveis do capitalismo, vende sua força de trabalho em favor dos detentores dos meios essenciais de produção (donos de empreendimentos econômicos próprios):

A relação de dependência do assalariado para com a empresa é prévia ao contrato de trabalho e estrutural na sociedade capitalista, na medida em que a força de trabalho somente se realiza quando vendida ao capital. Seu destino dirige-se estruturalmente à alienação em favor do empregador sob a condução sutil dos fios invisíveis da teia capitalista. O trabalho desconectado da propriedade, no mundo capitalista, reduz o sujeito trabalhador a apenas força de trabalho, ou seja, a algo a ser vendido como mercadoria em troca de salário. Infere-se aí que o viver de salário é a consequência

³⁸¹ *Ibid.*, p. 175-176.

³⁸² *Ibid.*

do ser despossuído e não a própria condição de dependente.³⁸³ (OLIVEIRA, 2014, p. 194)

A relação de emprego deve ser definida, portanto, como uma relação entre proprietários dos meios essenciais de produção (ou de um empreendimento próprio), e trabalhadores despossuídos, que alienam sua força de trabalho em troca de salário.

É a condição de desposseimento do trabalhador que demarca sua condição de dependente, e não o fato de depender de salário.

A distribuição desigual da propriedade dos meios essenciais de produção assume posição central no processo de identificação da relação de emprego, pois cria as bases para a apropriação do trabalho alheio e para o exercício do poder empregatício, que se legitima exatamente na propriedade que detém o empregador sobre os fatores essenciais de produção, entre os quais se situa o trabalho. Segundo Murilo Carvalho Sampaio Oliveira "o fundamento central da relação de trabalho é a propriedade, precisamente porque o caráter singular desta relação é o intercâmbio entre proprietários e não proprietários"³⁸⁴

Por conseguinte, a subordinação jurídica é resultado ou consequência do poder de direção inerente à propriedade dos fatores de produção. Nesse contexto, acentua Murilo Carvalho Sampaio Oliveira que "a direção dos serviços não é condição essencial para a existência de trabalho dependente, embora seja uma das consequências mais habituais"³⁸⁵, daí a relevância da noção de subordinação potencial defendida por Danilo Gonçalves Gaspar³⁸⁶.

Destaque-se, contudo, que, no processo de identificação da relação de emprego tendo por base a noção de dependência econômica, ainda assumem posição determinante os critérios da pessoa natural, pessoalidade, não eventualidade e onerosidade, pois expressamente previstos em lei, além de serem necessários à mitigação de eventuais excessos decorrentes da interpretação centrada exclusivamente na noção ampla de dependência econômica. Segundo Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, "mais do que figurantes, estes elementos são coadjuvantes do processo de compreensão da realidade fática da prestação laboral"³⁸⁷.

Importa frisar que, quando constatada a presença da subordinação jurídica clássica ou objetiva aliada aos demais pressupostos fático-jurídicos, o vínculo de emprego deve ser

³⁸³ *Ibid.*, p. 194.

³⁸⁴ *Ibid.*, p. 194.

³⁸⁵ *Ibid.*, p. 195.

³⁸⁶ GASPAR, Danilo Gonçalves. **Subordinação potencial**: encontrando o verdadeiro sentido da subordinação jurídica. São Paulo: LTr, 2016.

³⁸⁷ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica e subordinação jurídica**: revisitando conceitos – critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014, p. 248-249.

reconhecido, sendo desnecessário recorrer à noção de dependência econômica para tanto. Tal critério deve ser resgatado somente em última análise, quando se estiver diante de zonas grises ou fronteiriças que gerem divergências entre os aplicadores do Direito, como é o caso do trabalho por intermédio de aplicativos:

[...] não se pretende rechaçar ou refutar os conceitos de subordinação subjetiva e objetiva, mas sim propor modelos para auxiliar, nos casos de situações grises (aqueles em que não é possível verificar-se com clareza a subordinação), de modo a possibilitar a tutela trabalhista plena a todos aqueles que se enquadram no conceito contemporâneo de empregado.

Nesse sentido é que se pretende resgatar a teoria da dependência econômica como critério de aprimoramento do pressuposto da subordinação jurídica nas situações fronteiriças. Ressalte-se, todavia, que tal critério não pode ser considerado pressuposto da caracterização da relação de emprego, sendo utilizado apenas e tão somente nos casos fronteiriços em que seja realmente necessário.³⁸⁸

Como se vê, a concepção de dependência econômica formulada por Murilo Carvalho Sampaio Oliveira anda de mãos dadas com a noção de trabalho por conta alheia, muito mais abrangente, frise-se, que o conceito de subordinação jurídica.

Como já ressaltado, é a situação de dependência econômica ou de desposuimento do trabalhador que cria as bases condicionantes para a alienação de sua energia de trabalho e para a conformação do contrato de trabalho prestado por conta alheia.

A propriedade dos meios e instrumentos essenciais de produção e o controle sobre a atividade econômica, por estarem concentrados na pessoa do empregador, atribuem-lhe posição de poder, sendo nítida a desigualdade e desnivelamento entre as partes contratantes no momento da negociação das condições de pactuação. Outrossim, essa desigualdade de poder de barganha se potencializa à medida que cresce o estado de necessidade e de dependência do trabalhador.

Por trabalhar por conta alheia, o trabalhador se submete à logística, à dinâmica organizacional e aos objetivos do empreendimento alheio, do qual sua força de trabalho passa a ser parte integrante.

A função do Direito do Trabalho, diante desse cenário, é compensar, no âmbito jurídico, o desnivelamento existente no plano fático e econômico entre as partes contratantes, promovendo a melhoria nas condições de pactuação, além de restringir e limitar a autonomia

³⁸⁸ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A relação de emprego na contemporaneidade do direito: adequação e releitura de seus pressupostos fático-jurídicos**. 2012. Tese (Doutorado). Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito e Ciências do Estado da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2012, p. 310.

da vontade expressa nas disposições contratuais, e o exercício do poder empregatício que se ampara na propriedade.³⁸⁹

Tendo em vista a relevância da noção de trabalho por conta alheia como elemento distintivo da relação de emprego, importa a revisitação às teorias construídas pela doutrina espanhola sobre a alienidade no contrato de trabalho.

5.3.2 Teorias do Trabalho por Conta Alheia

Na doutrina espanhola, destacam-se quatro distintas e correlacionadas teorias, concentradas em diferentes manifestações da alienidade³⁹⁰: a alienidade dos frutos do trabalho; a alienidade da utilidade patrimonial do trabalho; a alienidade dos riscos do trabalho; a alienidade no mercado.

Alonso Olea³⁹¹, precursor da teoria da alienidade dos frutos do trabalho, defende que o elemento nuclear que define o trabalho por conta alheia "reside no fato de pertencerem os resultados, a partir do momento de sua produção, a pessoa diversa do trabalhador"³⁹². Desse modo, sendo os frutos do trabalho originalmente destinados ao tomador dos serviços, para a caracterização do trabalho por conta alheia, é "indiferente que, parte dos resultados volte, ou deixe de voltar, após a atribuição inicial a outro, de novo a quem efetivamente executou o trabalho"³⁹³.

Quanto ao referido resultado do trabalho, Alonso Olea destaca que este deve ser entendido em sentido amplo, de modo que englobe:

[...] toda a atividade produtiva do homem, seja intelectual ou manual, tenha valor em si mesmo ou o tenha associado ao resultado do trabalho de outros homens, consista num bem ou consista num serviço; daí que se pode afirmar que a prestação de trabalho a terceiro se refere à utilidade patrimonial do trabalho.³⁹⁴

Dessa forma, engloba-se na noção de frutos do trabalho tanto os produtos corpóreos quanto aqueles incorpóreos, como é o caso dos serviços. Nessa conjuntura, caracteriza-se o trabalho por conta alheia quando o trabalhador presta serviços em favor da empresa que

³⁸⁹ DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

³⁹⁰ Utiliza-se aqui a tradução do termo "ajenidad" adotada por Pontes de Miranda, responsável por cunhar o termo "alienidade", palavra ainda não dicionarizada.

³⁹¹ OLEA, Manuel Alonso. **Introdução ao direito do trabalho**. Trad. por Carlos Alberto Barata Silva. 4. ed. São Paulo: LTr, 1984.

³⁹² *Ibid.*, p. 23.

³⁹³ *Ibid.*, p. 23.

³⁹⁴ *Ibid.*, p. 23.

diretamente o contrata, a qual, então, disponibiliza estes serviços a terceiros que mantêm com ela relação direta:

Em determinados tipos de trabalho, o que a organização oferece é a própria atividade do trabalhador a seu serviço (o exemplo do médico trabalhando em uma organização, é característico). Nestas condições ocorre, em primeiro lugar, e em virtude da prestação de trabalho para terceiro, uma primeira aquisição originária dos resultados do trabalho, em favor da organização para a qual se trabalha, seguidamente de uma segunda cessão dos próprios resultados pela organização, em favor de outra pessoa. Quando o resultado esperado não é um bem material ou tangível, mas sim um serviço, o que há, em realidade, é uma dupla "prestação": o trabalhador põe seus serviços à disposição do "outro" ou "terceiro"; e este põe, por sua vez, os próprios serviços do trabalhador à disposição do terceiro; ocorre, ainda, que, em alguns casos, a organização permite que pelo menos uma parte da remuneração seja diretamente paga pelo terceiro ao trabalhador (provavelmente seja este o caso das gorjetas, muito embora o costume tenha feito das mesmas mais do que um simples ato de benevolência ou espontaneidade, como também é o caso da "porcentagem" do serviço e das participações impróprias dos benefícios).³⁹⁵

O trabalho por conta alheia não se restringe ao trabalho subordinado. Entende-se que a subordinação jurídica consiste, em verdade, em mera decorrência ou consequência do trabalho realizado por conta alheia, que se caracteriza, essencialmente, pela inserção da atividade desempenhada pelo trabalhador em uma lógica produtiva alheia, direcionada ao cumprimento de objetivos fixados pelo empregador, que se apropria, de forma originária, dos frutos oriundos do trabalho:

Os produtos, no trabalho por conta alheia, pertencem originariamente a pessoa distinta da que efetivamente trabalha; aquela se reserva um poder de direção ou de controle sobre os bens que devem ser produzidos, além de determinar como, quando e onde devam tais bens ser produzidos. No caso, hoje comum, de bens ou resultados complexos, provenientes de um trabalho conjunto, o poder de coordenar a produção de cada trabalhador com a dos demais é, também, reservado ao empresário. Fica, destarte, bem claro que a dependência é inconcebível sem a prestação de trabalho para terceiros - em extremo sem o ponto *a priori* de que os frutos do trabalho pertencerão a outro - e que, em consequência, o ponto básico a ser destacado na realidade social, quer em sua estruturação jurídica, quer sob o ponto de vista doutrinário, reside, não na dependência, mas no desvio da atividade para terceiros.³⁹⁶

Posta desse modo, a subordinação jurídica, em si, deixa de constituir o elemento central para a identificação da relação de emprego, assumindo maior relevância a averiguação da inserção e integração do trabalhador na atividade econômica alheia. O que há de substancial na relação de emprego, objeto de tutela do Direito do Trabalho, é exatamente a necessidade de limitação do exercício do poder empregatício, de modo que o enfoque deve

³⁹⁵ *Ibid.*, p. 41-42.

³⁹⁶ *Ibid.*, p. 31.

migrar da aferição da presença da subordinação jurídica ou dependência em direção à limitação de seu exercício:

De resto, a submissão a ordens é muito relativa em numerosos contratos de trabalho e, em alguns casos, quase inexistente, aparecendo mais como uma potencialidade que só atua em momentos críticos, não tendo, por isso mesmo, expressão objetiva. Na eventualidade de vir a concretizar-se, romperia até com a sequência natural do trabalho e seu normal desenvolvimento. Em vista disso, a tendência hoje observada é conceber a dependência como um mero 'estado', dentro de um quadro orgânico de funções e competências, dentro de um 'círculo rector' ou de uma 'esfera organizativa', ligando-se, assim, com a idéia de trabalho prestado a organizações [...].

Ademais, insistir sobre a dependência - especialmente sobre uma noção anacrônica da mesma -, e não sobre suas limitações, que são as que caracterizam o trabalho livre, é extremamente perturbadora e traz, como consequência, entre outras, a exclusão, ou a inclusão apenas parcial ou por extensão, no Direito do Trabalho, de atividades tipicamente prestadas a terceiros, como é o caso do trabalho a domicílio [...].³⁹⁷

Marcus Menezes Barberino Mendes e José Eduardo de Resende Chaves Júnior concordam com a tese defendida por Alonso Olea ao reconhecerem a relação de causalidade entre a alienidade e a subordinação, e a prevalência da primeira, compreendida como a apropriação originária, pelo empregador, dos frutos do trabalho, como essência do vínculo de emprego:

[...] entre alienação e subordinação há, contudo, uma relação de causalidade, em que a primeira condiciona a segunda, ainda que a alienação, ela própria, seja também um ato ou efeito da condição do trabalho alheado. A alienação do produto do trabalho, ou seja, a secção entre os sujeitos da produção imediata (trabalhador) e da apropriação primária da mercadoria (patrão) é, pois, o ato que constitui a existência, inclusive jurídica, da relação de emprego, ato esse cuja causa é justamente a natureza da alienidade das condições de trabalho comum ao capitalismo. O empregador é o demandador de trabalho, mas a impossibilidade de apartá-lo da pessoa humana conduz à relação jurídica em que o trabalhador cede o uso da sua energia vital e da sua atividade social.³⁹⁸

Lívia Mendes Moreira Miraglia defende que o critério distintivo entre empregados e autônomos situa-se na propriedade dos frutos oriundos do trabalho:

Diante de todas as considerações expostas ao longo desta tese, caminha-se na direção de afirmar que, em consonância com a nova hermenêutica constitucional do Direito do Trabalho, todo aquele que trabalha por conta alheia deve ser considerado empregado.

³⁹⁷ *Ibid.*, p. 31.

³⁹⁸ MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007, p. 205.

Assim, conclui-se que os trabalhadores dividem-se em empregados e autônomos, sendo que o critério distintivo seria a propriedade dos frutos do seu trabalho. Pertencendo essa propriedade, desde o início, ao trabalhador, está-se diante de um trabalhador autônomo, não destinatário das normas protetivas trabalhistas. A tutela protetiva trabalhista limita-se apenas àqueles que, não sendo senhores do destino do seu trabalho, vinculam-se ao tomador de serviços, verdadeiro proprietário do resultado da sua atividade laboral.³⁹⁹

No entanto, ressalva a autora que não devem ser desprezados os demais pressupostos para fins de reconhecimento do vínculo de emprego, "de modo que o trabalho por pessoa física, desempenhado com onerosidade, pessoalidade, não eventualidade e subordinação (seja ela subjetiva, objetiva, estrutural, integrativa ou reticular) continua a ser o objeto precípuo do Direito do Trabalho brasileiro"⁴⁰⁰.

A noção de alienidade tem aplicação, até mesmo, na jurisprudência do TRT-3:

VÍNCULO DE EMPREGO. CONTRATO DE ARRENDAMENTO. PARCERIA COLABORATIVA. EXISTÊNCIA DOS PRESSUPOSTOS CONFIGURADORES DO VÍNCULO DE EMPREGO. Cediço que para a configuração do vínculo empregatício faz-se necessário o preenchimento de todos os requisitos estabelecidos no 'caput' dos artigos 2º e 3º, da CLT. Nas palavras do Desembargador José Eduardo de Resende Chaves Júnior, consoante ementa do acórdão proferido nos autos n. 0011239-33.2015.5.03.0077, 'a principal linha divisória entre o autêntico parceiro e o empregado é determinada pela alienidade, cuja configuração pode ser aferida pela análise da atividade produtiva e do montante do excedente do trabalho humano que é apropriado pelo tomador dos serviços. Presentes, pois, na hipótese dos autos, os aspectos analíticos que denotam a alienidade - no dizer proverbial de Pontes de Miranda - da prestação do trabalho, porquanto os frutos respectivos eram alienados do autor, situação diversa do vínculo de cooperação social e do trabalho emancipatório, que caracterizam a verdadeira relação de parceria colaborativa, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego'.⁴⁰¹

RELAÇÃO DE PARCERIA COLABORATIVA X RELAÇÃO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. A principal linha divisória entre o autêntico parceiro e o empregado é determinada pela alienidade, cuja configuração pode ser aferida pela análise da atividade produtiva e do montante do excedente do trabalho humano que é apropriado pelo tomador dos serviços. Presentes, pois, na hipótese dos autos, os aspectos analíticos que denotam a alienidade - no dizer proverbial de Pontes de Miranda - da prestação do trabalho, porquanto os frutos respectivos eram alienados do autor, situação diversa do vínculo de cooperação social e do trabalho emancipatório, que caracterizam a verdadeira relação de parceria colaborativa, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego'.⁴⁰²

³⁹⁹ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A relação de emprego na contemporaneidade do direito: adequação e releitura de seus pressupostos fático-jurídicos**. 2012. Tese (Doutorado). Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito e Ciências do Estado da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2012, p. 323-324.

⁴⁰⁰ *Ibid.*, p. 324.

⁴⁰¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Décima Primeira Turma. Recurso Ordinário n. 0010769-22.2016.5.03.0156. Relatora: des. Adriana Goulart de Sena Orsini. Data de disponibilização: 8 mar. 2018.

⁴⁰² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Primeira Turma. Agravo de Petição n. 0011239-33.2015.5.03.0077. Relator: des. Jose Eduardo Resende Chaves Jr. **DEJT/TRT3/Cad.Jud**, 22 jun. 2016, p. 165.

A segunda vertente do trabalho por conta alheia, que tem por enfoque a alienidade da utilidade patrimonial do trabalho, é defendida por Alfredo Montoya Melgar e muito se aproxima da teoria da alienidade dos frutos do trabalho de Alonso Olea. Seu aspecto distinto está na atribuição de designação mais ampla ao que se entende por "frutos do trabalho", para abarcar toda e qualquer "utilidade patrimonial do trabalho":

Em nossa opinião, o trabalho do Direito do Trabalho é "por conta alheia" no sentido de que a utilidade patrimonial do trabalho se atribui a pessoa distinta do próprio trabalhador, a saber, o empresário. Os bens ou serviços produzidos pelo trabalhador não atribuem a este um benefício econômico direto, mas tal benefício corresponde ao empresário, que por sua vez compensa o trabalhador com uma parte dessa utilidade (o salário).⁴⁰³

Partindo do preceito de alienidade da utilidade patrimonial do trabalho, o autor ainda recorre à noção de participação integrativa do trabalhador no processo produtivo alheio ao qual aporta determinada utilidade:

Evidentemente, a alienidade na utilidade econômica do trabalho inteiramente compatível com a estrutura das modernas empresas de produção. Em tais empresas não se pode conceber que os trabalhadores atuem por conta própria, nem do ponto de vista tecnológico - pois o trabalhador participa de complexos processos produtivos aos quais integra uma utilidade de muito difícil determinação individualizada - nem mesmo do ponto de vista econômico - pois os bens de produção, por terem um elevado custo, são garantidos por pessoas distintas dos trabalhadores, às quais se atribuem simultaneamente a direção da exploração e a titularidade dos benefícios da produção.⁴⁰⁴

A terceira teoria centrada no trabalho por conta alheia, defendida por Manuel-Ramón Alarcón Caracuel, se baseia na noção de alienidade no mercado. Nessa perspectiva, o trabalho por conta alheia seria aquele realizado numa relação tripolar, constituída quando o empregador se posiciona entre o trabalhador e o destinatário final do produto ou serviço, de modo que os dois últimos não estabeleçam relação jurídica direta:

Esta é definida como a desconexão jurídica entre o trabalhador e o destinatário final do produto (bem ou serviço) do seu trabalho. As relações de trabalho autônomo (como a prestação de serviços e a empreitada) são sempre bipolares: o vínculo jurídico se estabelece entre o trabalhador e o seu cliente. **A relação de emprego, ao contrário, nasce quando um terceiro (empregador) se coloca entre o trabalhador e o cliente, rompendo - ou melhor, impedindo que nasça - aquela relação jurídica e colocando no seu lugar uma relação entre o próprio**

⁴⁰³ MELGAR, Alfredo Montoya. **Derecho del trabajo**. 16. ed. Madrid: Tecnos, 1995, p. 35, tradução nossa.

⁴⁰⁴ *Ibid.*, p. 36, tradução nossa.

empregador e o empregado (que nasce do contrato de trabalho) e, ao lado dela, outras relações jurídicas entre o empregador e seus clientes (geradas por contratos de compra e venda, de prestação de serviços, de empreitada etc.).⁴⁰⁵

Cumprido destacar que o processo de circulação das mercadorias se integra ao processo capitalista de produção que, considerado de forma ampla, inclui tanto os processos de produção quanto de circulação, haja vista que a efetivação de mais-valor depende da alienidade dos frutos do trabalho no mercado. Portanto, a teoria defendida por Manuel-Ramón Alarcón Caracuel se mantém conectada ao processo capitalista de produção.

Ainda, a estrutura tripolar também se faz presente nas relações de emprego com entes da Administração Pública ou com entidades sem fins lucrativos. No entanto, a única hipótese de vínculo de emprego que a teoria não consegue abraçar consiste na relação de trabalho doméstico, em que a relação é nitidamente bipolar, uma vez que o tomador dos serviços também assume a posição de destinatário final. Nada obstante, a teoria da alienidade dos frutos do trabalho abarca a referida relação de emprego, já que os resultados do labor podem ser direcionados tanto para o mercado quanto para o consumo próprio do empregador e sua família.⁴⁰⁶

Bayon Chacon e Perez Botija defendem a quarta vertente da teoria do trabalho por conta alheia, que se concentra na alienidade dos riscos oriundos da atividade empresária. Nessa linha, é considerado empregador aquele que de fato assume os riscos do empreendimento, por ser quem possui a prerrogativa de orquestrar toda a dinâmica organizacional de funcionamento da atividade econômica e, em contrapartida, auferir os eventuais lucros obtidos por meio do negócio.

A teoria parte da premissa de que o empregador é aquele que assume os ônus e bônus do negócio, ou seja, que absorve os resultados do empreendimento econômico, sejam eles favoráveis ou adversos:

No trabalho por conta alheia se exigem três características essenciais:

- a) Que o custo do trabalho fique a cargo do empresário.
- b) Que o fruto ou resultado do trabalho se incorpore ao patrimônio do empresário.
- c) Que sobre o empresário recaia o resultado econômico, favorável ou adverso, sem que o trabalhador seja afetado pelo mesmo, nem exista, pois, participação sua no risco econômico.⁴⁰⁷

⁴⁰⁵ PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 237, grifo nosso.

⁴⁰⁶ *Ibid.*

⁴⁰⁷ CHACON, Gaspar Bayon; BOTIJA, Eugenio Perez. **Manual de Derecho del Trabajo**. 9. ed. Madrid: Marcial Pons, 1973-1974, v. 1, p. 16, tradução nossa.

Os autores também sustentam a insuficiência da noção de subordinação para o reconhecimento da relação de emprego:

A dependência, pois, não aparece sempre como requisito que serve para definir uma relação jurídico-laboral diferenciando-a das demais relações jurídicas, nem sempre se dá a direção concreta de cada aspecto do trabalho pelo empresário. Este conserva, no entanto, o poder decisório sobre o emprego do patrimônio da empresa e sobre a direção do 'negócio'. A dependência não é na realidade relevante no aspecto técnico, mas no econômico. Nada obstante, o empresário, por essa faculdade de gestão e de organização, possui um poder de mando correlativo ao dever de obediência do trabalhador que origina um vínculo funcional inegável, variável e sutil, diverso em cada caso, pelo que o conceito de dependência vai sendo substituído pelo mais flexível e exato de 'poder de direção'. A dependência em definitivo é hoje a submissão ao círculo governamental e disciplinar da empresa.⁴⁰⁸

Como já ressaltado, o trabalho por conta alheia preserva relação de causalidade com a dependência econômica prévia do trabalhador, sendo o primeiro consequência da segunda. Já a subordinação jurídica, em suas variáveis manifestações, decorre do trabalho por conta alheia.

As teorias espanholas centradas no trabalho por conta alheia sob os enfoques da alienidade dos frutos, da utilidade patrimonial, dos riscos e no mercado, são essenciais à aferição da existência do vínculo empregatício, sendo recomendável a aplicação conjunta e concomitante destas, sempre à luz do Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma.

Mormente no campo da teoria da alienidade dos riscos, há que se atentar para as estratégias do capital de exteriorização e transferência ilícita dos riscos, custos e ônus da atividade econômica em desfavor do trabalhador ou de outras empresas interpostas subcontratadas, a fim de macular, ou ocultar, o liame empregatício e se eximir das responsabilidades trabalhistas.

Há que se deixar claro que a subordinação jurídica, apesar de não consistir em pressuposto, ou causa determinante do vínculo de emprego, não perde sua utilidade no processo de identificação da relação jurídica tutelada pelo Direito do Trabalho, por configurar relevante consequência da relação de trabalho com dependência econômica e por conta alheia e, portanto, importante indício da existência da relação de emprego.

Ainda, por previsão legal expressa, o vínculo de emprego apenas se configura quando presentes, além do trabalho sob dependência de outrem, os elementos fático-jurídicos do trabalhador pessoa natural, pessoalidade, não-eventualidade, e onerosidade, que também devem ser examinados à luz do Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma.

⁴⁰⁸ *Ibid.*, p. 26-27, tradução nossa.

5.3.3 O vínculo entre os motoristas e as empresas de transporte por aplicativos

No caso dos motoristas que prestam serviços por intermédio de plataformas eletrônicas, a condição de dependência econômica se faz presente.

Os provedores da plataforma digital monopolizam o controle sobre o código-fonte e a programação algorítmica, sendo responsáveis por ditar as regras e o modo de funcionamento do sistema de transporte particular de passageiros, no qual estão inseridos os motoristas. Ainda, detêm a propriedade da infraestrutura de rede: essencial para a gestão de dados, a automatização e otimização de processos e para as trocas de sinais e de informações.

O meio de produção essencial ao funcionamento do novo sistema de transporte consiste na programação algorítmica e na infraestrutura de rede, cuja propriedade é dos provedores das plataformas. Nesse contexto, os motoristas detêm apenas as ferramentas de trabalho, elementos meramente acessórios.

Configura-se, portanto, relação entre possuidores do meio de produção (provedores das plataformas digitais) e trabalhadores despossuídos (motoristas do aplicativo).

A propriedade do instrumento essencial para a estruturação e articulação do empreendimento econômico confere aos provedores das plataformas posição de poder, ficando estabelecida situação de desequilíbrio entre as partes contratantes, o que ficou nítido pela análise dos termos e condições aos quais devem aderir os motoristas no momento da pactuação.

Como ficou evidente, aspectos essenciais relativos às condições de pactuação e ao modo de realização dos serviços de transporte são todos predefinidos pelas empresas. Os motoristas não são donos de um negócio próprio, mas alienam sua energia de trabalho e prestam serviços inseridos na estrutura organizacional e na dinâmica de funcionamento do empreendimento econômico alheio. Laboram, portanto, por conta alheia.

Os motoristas não negociam as condições do serviço diretamente com os passageiros e sequer possuem liberdade para fixação do preço de seu trabalho. Esses trabalhadores não oferecem seus serviços diretamente ao mercado, não possuem clientes próprios e não têm a propriedade originária dos frutos de seu labor. São as empresas que definem o cliente que será atendido, comunicam ao motorista o serviço que será prestado, fixam o valor cobrado por corrida e o montante que será transferido aos motoristas.

Estão presentes, destarte, a alienidade dos frutos do trabalho, a alienidade da utilidade patrimonial do trabalho e a alienidade no mercado.

No que diz respeito à alienidade dos riscos, conforme se constatou mediante a análise dos termos e condições, os motoristas, apesar de não deterem autonomia para gerir um negócio próprio, assumem os custos, riscos e responsabilidades oriundos do trabalho de transporte de passageiros, o que configura nítida violação ao princípio da alteridade e tentativa de fraude à legislação trabalhista.

Em virtude da disparidade de poderes existente entre as partes contratantes, aos trabalhadores, dependentes economicamente, que buscam obter renda pela prestação de serviços por intermédio dos aplicativos, resta tão somente a aceitação dos termos que lhe são impostos, sem nenhuma margem para negociação.

Conforme preceitua o art. 2º da CLT, "considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, **assumindo os riscos da atividade econômica**, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço" (grifo nosso). Desse modo, os riscos do empreendimento devem ser assumidos por aquele que efetivamente controla, organiza e define os rumos da atividade econômica e que absorve de forma originária os frutos oriundos desta.

Portanto, à luz do Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma, também está configurado o trabalho por conta alheia sob o enfoque da alienidade dos riscos.

Presentes na nova lógica de organização do trabalho por plataformas digitais a dependência econômica e o trabalho por conta alheia, além dos demais pressupostos fático-jurídicos da relação empregatícia, deve incidir o Direito do Trabalho.

Uma vez que o trabalho por conta alheia se contrapõe ao trabalho realizado por conta própria, assume relevância a delimitação daquilo que se compreende como legítimo trabalhador autônomo não carecedor da tutela especial garantida pelo Direito do Trabalho.

No caso do legítimo trabalhador autônomo, inexistente a condição de dependência econômica prévia inerente ao empregado, uma vez que o primeiro não vende sua força de trabalho em benefício do empregador, mas, sendo o dono dos meios essenciais de produção, de um negócio próprio e de uma organização empresarial própria, oferece no mercado não sua energia de trabalho, mas uma obra certa, um serviço ou um produto, sobre os quais detém propriedade originária e os transfere, secundariamente, para terceiros mediante negociação específica e direta.⁴⁰⁹

Portanto, no trabalho autônomo, incumbe ao trabalhador a definição dos elementos essenciais relativos à atividade econômica exercida, ao modo de prestação dos serviços, e às

⁴⁰⁹ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Relação de emprego: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.

condições de contratação, que são pactuadas diretamente com o cliente destinatário do produto de seu trabalho. Ainda, assumidos os riscos do empreendimento, são absorvidos pelo trabalhador autônomo tanto os bônus, quanto os ônus dele decorrentes.

Luisa Riva Sanseverino destaca a relevância da consideração dos aspectos sociais e econômicos que sustentam a diferenciação de tratamento jurídico existente entre os trabalhadores autônomos e os empregados:

Enquanto o trabalhador subordinado não é senão parte de uma organização que funciona segundo as diretrizes de um terceiro - o trabalhador autônomo organiza pessoalmente o próprio trabalho, e esta posição pode ser um prelúdio de sua gradual transformação em pequeno empresário ou mesmo empresário, que é um autêntico organizador do trabalho de outrem [...].

É precisamente com base em tal diferença social e econômica, e em consideração da situação particular em que o trabalhador subordinado se encontra, que o Estado lhe tutela, reservando-lhe especiais normas protetoras, enquanto a legislação e a doutrina limitam-se à disciplina das relações de trabalho subordinado [...].⁴¹⁰

Quanto aos motoristas de aplicativos, estes apenas se enquadrariam na condição de trabalhadores autônomos se tivessem a prerrogativa de definir o preço de seus serviços, de escolher, sem a ingerência dos provedores das plataformas, os passageiros que iriam atender e as corridas que iriam realizar. Inexistiria o exercício de controle de terceiros sobre o trabalho executado e os motoristas não ficariam sujeitos a poder disciplinar por programação algorítmica.

Os motoristas estabeleceriam relação direta e pessoal com os passageiros (seus clientes) para negociação das condições de prestação do serviço, com possibilidade de conquistar a fidelidade de lista própria de clientes, e, a partir do investimento na qualidade de seu trabalho, elevar seus ganhos e desenvolver o próprio negócio, o que evidentemente não ocorre no trabalho por intermédio das plataformas eletrônicas sob análise.

Nessa perspectiva, Rolf Wank propõe a aplicação de critério negativo ou do método da exclusão para fins de aferição do enquadramento da relação jurídica no âmbito do vínculo empregatício. Para tanto, sugere uma mudança de foco: "em vez de se definir diretamente a subordinação por meio de critérios positivos), com se fez tradicionalmente, cuida-se de se

⁴¹⁰ SANSEVERINO, Luisa Riva. **Curso de direito do trabalho**. Trad. por Elson Guimarães Gottschalk. São Paulo: LTr/USP, 1976, p. 46, grifo nosso.

definir a autonomia, deixando a subordinação como figura residual e, por isso mesmo, mais ampla".⁴¹¹

Desse modo, defende o Rolf Wank que, uma vez não configurados os traços essenciais que definem um real trabalhador autônomo, deve ser reconhecido o trabalho por conta alheia e aplicadas as normas trabalhistas protetivas. Com base nesse critério ampliativo, o ramo juslaboral preserva a relação de coerência e de fidelidade à sua matriz teleológica, sua gênese, seus valores e fundamentos.

Delimitado o trabalhador autônomo, fica claro que os motoristas de aplicativos não se enquadram nessa categoria.

Por todo o exposto, a construção doutrinária sobre a condição prévia de dependência econômica do trabalhador (desposuimento), conjugada com as teorias do trabalho por conta alheia e com o critério negativo centrado na delimitação do conceito de trabalho autônomo, constituem base essencial para orientar a interpretação das relações de trabalho e a aplicação do Direito do Trabalho diante de zonas grises ou de situações fronteiriças, de forma que se preserve a coerência sistêmica do ramo juslaboral e se realize seu desiderato.

Partindo-se da premissa de que é a relação de emprego o objeto do Direito do Trabalho, é premente a necessidade de que seus pressupostos guardem direta correspondência com as bases teleológicas e ontológicas do ramo jurídico especial. Para tanto, afigura-se relevante a revisitação das situações que de fato justificam a tutela especial da relação de trabalho firmada nos moldes do vínculo empregatício, ou seja, das finalidades, das bases e da *ratio* que sustenta e que fundamenta a existência do ramo especial e autônomo do Direito do Trabalho no mundo jurídico. Há que se perquirir, portanto, que tipo de trabalhador e de relação jurídica que o Direito do Trabalho, em seu âmago, pretende tutelar e regulamentar bem como quais são as características essenciais e determinantes que de fato justificam a incidência dessa tutela especial.

Conforme fundamentado, a dependência econômica e a alienidade na prestação dos serviços constituem a razão da existência do Direito do Trabalho, que visa à limitação da exploração do trabalho humano, à elevação das condições de pactuação e à garantia de patamar civilizatório mínimo. Desse modo, "a justificativa histórica e ontológica da criação de

⁴¹¹ WANK *apud* PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009, p. 243.

uma tutela legal para as relações de trabalho é a condição essencialmente alienada/dependente do trabalhador assalariado para com o Capital"⁴¹².

A partir do momento em que a subordinação jurídica é tida pela doutrina e jurisprudência majoritárias como pressuposto determinante para a caracterização do vínculo de emprego, o âmbito de aplicação do Direito do Trabalho fica restrito às hipóteses em que esta se manifesta no plano fático de forma evidente, contínua e incisiva, o que, como demonstrado, com as mudanças nos modelos e lógicas de produção, ocorre de forma cada vez mais rarefeita, diluída e indireta.

Apesar das teorias desenvolvidas para ampliação do conceito de subordinação jurídica, sua condição de mera consequência do trabalho por conta alheia a torna insuficiente e insatisfatória para representar o instituto do vínculo de emprego em sua essência e inteireza, de modo que sempre estarão presentes furos e espaços para fugas, fraudes, desvirtuamentos e incertezas quanto ao correto enquadramento jurídico.

Em decorrência do caráter potencial e elástico da subordinação jurídica, persistem as divergências jurisprudenciais, a insegurança jurídica, a instabilidade e a falta de credibilidade do ramo jurídico trabalhista, que acaba por deixar à sua margem e desprovidos de proteção trabalhadores despossuídos, que prestam serviços por conta alheia e que não se enquadram na condição de legítimo trabalhador autônomo:

Não existe crise da subordinação, nem (in)subordinação da crise. Existe incerteza, vacilação ou mesmo ligeiro declínio, não declinação, de interpretação, talvez até por falta de contraponto institucional. Quem dirigia, no passado, não precisa mais do comando da prestação de serviços, no presente. Hoje, em quase tudo, se fala em superação de paradigma. Ocorre que, em vez de parafrasear literalmente Sartre, que disse que "o inferno são os outros", diríamos que, em certos casos, o inferno somos nós mesmos, que criamos modelos jurídicos vazios de significados. Portanto, o que se tem é uma nova realidade polígama, que precisa ser interpretada com olhos de caleidoscópio. Trabalho fragmentado, homem esquartejado, interna e externamente, sem obliteração convexa. **A substância não é medida pelo volume, porque é ela que dá ser à relação jurídica. Uma coisa deve ser evitada a todo custo: ver a subordinação como Carolina, que não percebeu que o tempo passou na janela e guardou no fundo dos olhos apenas modelos pretéritos de um mundo produtivo que mudou, que se modernizou, mas que, felizmente, ainda não chegou ao ponto de produzir sem o trabalho alheio.**⁴¹³

⁴¹² CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; CARVALHO, Murilo. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017, p. 175.

⁴¹³ RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Parassubordinação: para quê? In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda (Coord.). **Parassubordinação**: em homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, 2011, p. 37.

Conforme adverte Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, "se o terreno não se estende firme, bem contornado, cai o juiz no campo do arbítrio e arbítrio é, ontológica e teleologicamente, anti-direito"⁴¹⁴.

Nesse contexto, diante de casos fronteira ou das ditas zonas grises, em que a subordinação jurídica encontra-se diluída ou rarefeita, mostra-se urgente e indispensável a adoção das noções de dependência econômica e de trabalho por conta alheia, aliadas aos demais pressupostos da pessoa natural, personalidade, não eventualidade, da onerosidade e da subordinação jurídica, examinados à luz do Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma e com escopo nos aspectos ontológico e teleológico do Direito do Trabalho, garantindo segurança jurídica, coerência sistêmica e efetividade ao ramo juslaboral.

Por tudo que foi exposto, conclui-se que os motoristas que prestam serviços de transporte de passageiros por intermédio de plataformas eletrônicas - com onerosidade, personalidade e não eventualidade - devem ser considerados empregados das empresas provedoras dos aplicativos, pois são dependentes economicamente e trabalham por conta alheia.

⁴¹⁴ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Relação de emprego: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 409.

6 CONCLUSÃO

As empresas de transporte de passageiros que operam por intermédio de plataformas digitais se inseriram no mercado desafiando regulamentações vigentes e modelos já estabelecidos, provocando mudanças significativas nas relações de consumo e de trabalho no setor de transporte urbano.

Por meio de estratégias de *marketing* voltadas à manipulação da opinião pública, essas empresas propagam os ideais de liberdade, flexibilidade, independência, autonomia e empoderamento do trabalhador.

Amparadas por cláusulas contratuais, autointitulam-se empresas de tecnologia, cujo objeto social é o fornecimento de serviços de tecnologia, o agenciamento de transporte individual de passageiros, ou o licenciamento de uso de *software*.

Apelando para emoções e crenças pessoais, promovem a difusão de pós-verdades, encobrendo a realidade objetiva dos fatos.

Na verdade, constituem verdadeiras empresas de transporte individual de passageiros, que controlam e monopolizam aspectos essenciais da atividade econômica de transporte mediante controle algorítmico. São responsáveis por fixar unilateralmente os critérios para cadastramento dos motoristas, as categorias de serviços e o preço das corridas bem como sua forma de cálculo e pagamento, além da taxa a ser cobrada do motorista, os condutores e passageiros que serão interligados e o trajeto a ser percorrido.

As empresas exercem significativa ingerência, até mesmo, sobre o modo de execução do serviço de transporte, pois fixam regras de conduta, níveis de desempenho, taxas de aceitação, recusa e cancelamento de corridas. Além disso, realizam a fiscalização do trabalho por meio das avaliações realizadas pelos usuários e de sistemas de rastreamento por GPS. Têm ainda a prerrogativa de aplicar penalidades como advertências, suspensões e desligamentos, quando descumpridas as regras fixadas.

Visando direcionar o comportamento dos motoristas, é adotada a política do "*carrots and sticks*", ou seja, de premiações e penalidades, a fim de encorajar certos comportamentos e repreender determinadas condutas. Desse modo, os motoristas são submetidos a controle por algoritmo, ou por objetivos, afigurando-se a antítese da liberdade programada.

Trata-se de empresas de exploração do trabalho humano, que não devem ser confundidas com a real Economia do Compartilhamento, pois se apropriam do resultado do

trabalho dos motoristas, visam ao lucro, e se esquivam da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal.

O trabalho por intermédio dos aplicativos não oferece ao trabalhador instrumentos de empoderamento e emancipação por meio do empreendedorismo individual. As sedutoras promessas de independência e autonomia, na prática, conforme demonstrado na pesquisa de campo, transmudam-se em relação de dependência econômica, jornadas extensas de trabalho, desproteção social e insegurança.

A novidade repousa somente sobre a inovação tecnológica, já que a forma de organização empresarial remonta à lógica instaurada desde a crise do Petróleo de 1970 de descentralização produtiva, terceirização e quarteirização, transferência de riscos e responsabilidades, busca pelo custo marginal zero e precarização do trabalho.

Ocorre que, apesar dos relevantes indícios de controle por algoritmo e de dependência econômica presentes na relação entre os motoristas e as empresas, quando analisada a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, verifica-se nítida divergência de entendimento entre os julgadores, sendo maioria as decisões que não reconhecem o vínculo empregatício.

Prevalece entre os julgadores posicionamento conservador tanto na interpretação dos casos e dos novos mecanismos de controle do trabalho quanto na extensão conferida aos pressupostos do vínculo de emprego: onerosidade, pessoalidade, não eventualidade e subordinação jurídica.

Todas as decisões examinadas que negaram a configuração do vínculo de emprego tiveram por fundamento a ausência do pressuposto da subordinação jurídica.

Apesar do desenvolvimento pela doutrina das teorias objetiva, estrutural, integrativa, potencial e estrutural-reticular, a fim de ampliar e atualizar o conceito de subordinação jurídica em face das novas formas de organização do trabalho, persiste entre os aplicadores do direito o apego à noção clássica de subordinação jurídica, caracterizada pela emissão de ordens e comandos diretamente pelos prepostos do empregador, vigilância e fiscalização constantes e pessoais da execução dos serviços, controle rígido da jornada de trabalho e fixação do trabalhador a determinado estabelecimento empresarial. A subordinação jurídica expressa no controle por algoritmos não foi considerada pela maioria da jurisprudência como relevante para o reconhecimento do vínculo de emprego.

Quando diante de zonas grises ou fronteiriças, como é o caso do trabalho de transporte prestado por intermédio de plataformas eletrônicas, a noção de subordinação jurídica tem se

mostrado insuficiente para a definição e delimitação da relação de emprego, objeto de tutela do Direito do Trabalho.

O pressuposto da subordinação jurídica que, etimologicamente, deriva de *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar), traduzindo estado de dependência ou obediência hierárquica, possui conteúdo indeterminado e elástico, podendo se manifestar no plano fático em diferentes graus e intensidades. Ainda, trata-se de consequência da pactuação especial do vínculo de emprego, não se confundindo com sua causa e essência.

O instituto jurídico do vínculo empregatício não deve ser definido por suas consequências elásticas e variáveis, mas pelos elementos essenciais que justificam sua existência, sob pena de incoerência sistêmica, insegurança jurídica, injustiça social, arbitrariedade e o próprio esvaziamento do Direito do Trabalho.

Portanto, mostra-se necessária a revisitação aos aspectos teleológico e ontológico do Direito do Trabalho a fim de identificar a relação jurídica e o tipo de trabalhador que o ramo juslaboral pretende tutelar.

O objeto do Direito do Trabalho é o trabalho prestado com dependência econômica e por conta alheia, de modo que a relação de emprego deva ser entendida como a relação entre possuidores dos meios de produção e trabalhadores despossuídos, que alienam sua energia de trabalho em troca de salário.

No caso dos motoristas que prestam serviços de transporte por aplicativos, estão presentes a dependência econômica e o trabalho por conta alheia. Também estão presentes os pressupostos fático-jurídicos da onerosidade, não se tratando de trabalho prestado a título gratuito, e da pessoalidade, por ser obrigatório o cadastramento pessoal, individual e intransferível de cada um dos motoristas. A não eventualidade deve ser aferida caso a caso, mas se presume, uma vez que a atividade dos motoristas se insere na atividade econômica principal e permanente das empresas. Por fim, configura-se a subordinação jurídica, mesmo em sua vertente clássica, pois os motoristas são submetidos a regras prefixadas pelas empresas bem como são constantemente fiscalizados e controlados, além de sofrerem punições disciplinares em caso de inobservância dos termos e condições impostos.

O Direito do Trabalho deve ser dinâmico e sensível às novas formas de organização empresarial nas quais persistem a dependência econômica e o trabalho por conta alheia, a fim de se manter em sintonia com suas bases fundantes e continuar a realizar sua função de melhoria das condições de pactuação laboral e de garantia de patamar civilizatório mínimo ao trabalhador dependente.

Mostra-se essencial, portanto, a atuação crítica e proativa dos aplicadores do direito, atenta ao Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma e aos aspectos teleológico e ontológico do Direito do Trabalho.

REFERÊNCIAS

- 99 BAIXA o preço e acirra guerra de aplicativos de transporte. **Veja**, [online], 8 ago. 2018. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/economia/99-baixa-o-preco-e-acirra-guerra-de-aplicativos-de-transporte/>>. Acesso em: 16 dez. 2018.
- 99APP. Descoberto. [Sítio eletrônico]. Disponível em: <<https://99app.com/regiao/descoberto/>>. Acesso em: 16 dez. 2018.
- 99APP. Passageiro. [Sítio eletrônico]. Disponível em: <<https://99app.com/passageiro/>>. Acesso em 16 dez. 2018.
- 99APP. Por que o preço do 99Pop muda em alguns momentos? [Sítio eletrônico]. Disponível em: <<https://99novo.zendesk.com/hc/pt-br/articles/115014269767-Por-que-o-pre%C3%A7o-do-99Pop-muda-em-alguns-momentos->>. Acesso em: 20 jan. 2019.
- 99APP. Sobre a 99. [Sítio eletrônico]. Disponível em: <<https://99app.com/sobre-a-99/>>. Acesso em: 16 dez. 2018.
- 99POP. Termos de uso motorista. Última atualização: 31 ago. 2018. Disponível em: <<https://99app.com/legal/termos/motorista/>>. Acesso em: 20 jan. 2019.
- AGUILHAR, Ligia; CAPELAS, Bruno. Uber anuncia chegada a Belo Horizonte. **Estadão**, Redação Link, [online], 12 set. 2014. Disponível em: <<https://link.estadao.com.br/noticias/geral,uber-anuncia-chegada-a-belo-horizonte,10000030518>>. Acesso em: 16 dez. 2018.
- ALVES, Amauri Cesar. Direitos Trabalhistas Mínimos além da Relação de Emprego: efetivação do princípio constitucional da valorização social do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, vol. 79, n. 2, abr./jun. 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/39809/003_alves.pdf?sequence=1>. Acesso em: 26 mar. 2019.
- ALVES, Amauri Cesar. **Novo contrato de emprego: parassubordinação trabalhista**. São Paulo: LTr, 2004.
- ALVES, Giovanni. Trabalho, corpo e subjetividade: toyotismo e formas de precariedade no capitalismo global. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro: Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio, v. 3, n. 2, set. 2005, p. 409-428. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=406757034008>>. Acesso em: 26 mar. 2019.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 6. ed. São Paulo: Cortez, 1999.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BARROS, Juliana Augusta Medeiros de. O Trabalho Parassubordinado e o Art. 7º, Caput, da Constituição Federal de 1988. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda (Coord.). **Parassubordinação**: em homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, 2011.

BELK, Russell. Sharing Versus Pseudo-Sharing in Web 2.0. **The Anthropologist**, *online*, v. 18, n. 1, p. 7-23, 2014. Disponível em: <<http://krepublishers.com/02-Journals/T-Anth/Anth-18-0-000-14-Web/Anth-18-1-000-14-Abst-PDF/T-ANTH-18-1-007-14-1106-Belk-Russ/T-ANTH-18-1-007-14-1106-Belk-Russ-Tx%5B2%5D.pdf>>. Acesso em: 20 nov. 2018.

BLABLACAR. Blogue. Disponível em: <<https://blog.blablacar.com.br/about-us>>. Acesso em: 16 dez. 2018.

BOWER, Joseph L.; CHRISTENSEN, Clayton M. Disruptive technologies: catching the wave. **Harvard Business Review**, Brighton, p. 43-53, jan./fev. 1995. Disponível em: <<http://danieldalonzo.com/wp-content/uploads/2015/05/disruptive-technologies-catching-the-wave-christensen.pdf>>. Acesso em: 29 jul. 2018.

BRASIL. Tribunal Região do Trabalho (3. Região). 27. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011863-62.2016.5.03.0137. Juiz do Trabalho Filipe de Souza Sickert. Data de Julgamento: 30 jan. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). 15. Turma. Processo n. 1000123-89.2017.5.02.0038. Relatora: des. Beatriz de Lima Pereira. Data de publicação: 16 ago. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 12. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0010497-38.2017.5.03.0012. Juiz do Trabalho Marcos Vinícius Barroso. Data de Julgamento: 12 jul. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 12. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011258-69.2017.5.03.0012. Juiz do Trabalho Marcos Vinícius Barroso. Data de Julgamento: 26 jan. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 12. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0010044-43.2017.5.03.0012. Juiz do Trabalho Marcos Vinícius Barroso. Data de Julgamento: 30 maio 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 21. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0010419-17.2017.5.03.0021. Juíza do Trabalho Aline Paula Bonna. Data de Julgamento: 15 maio 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 21. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011291-53.2017.5.03.0014. Juíza do Trabalho Andrea Buttler. Data de Julgamento: 10 nov. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 22. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0010716-21.2017.5.03.0022. Juiz do Trabalho Substituto Pedro Mallet Kneipp. Data de Julgamento: 18 jul. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 23. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0010842-68.2017.5.03.0023. Juiz do Trabalho Luiz Fernando Gonçalves. Data de Julgamento: 18 set. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 26. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0010364-08.2017.5.03.0105. Juíza do Trabalho Laudency Moreira de Abreu. Data de Julgamento: 13 jun. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 27. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011484-83.2017.5.03.0106. Juiz do Trabalho Vitor Martins Pombo. Data de Julgamento: 29 set. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 27. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011484-83.2017.5.03.0106. Juiz do Trabalho Vitor Martins Pombo. Data de Julgamento: 29 set. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 30. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011392-96.2017.5.03.0109. Juíza do Trabalho Clarice dos Santos Castro. Data de Julgamento: 18 jan. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 32. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011607-66.2017.5.03.0111. Juiz do Trabalho Alexandre Gonçalves de Toledo. Data de Julgamento: 8 jan. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 33. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011359-34.2016.5.03.0112. Juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves. Data de Julgamento: 13 fev. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 36. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0010716-33.2018.5.03.0136. Juiz do Trabalho Substituto Ednaldo da Silva Lima. Data de Julgamento: 1º out. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 38. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0010829-15.2017.5.03.0138. Juiz do Trabalho Eduardo Aurélio Pereira Ferri. Data de Julgamento: 30 jul. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 42. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0010570-88.2017.5.03.0180. Juiz do Trabalho Eduardo Aurélio Pereira Ferri. Data de Julgamento: 11 jun. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 44. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011354-30.2015.5.03.0182. Juiz do Trabalho Alfredo Massi. Data de Julgamento: 18 ago. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 47. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011434-14.2017.5.03.0185. Juiz do Trabalho Luiz Fernando Gonçalves. Data de Julgamento: 28 nov. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 47. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0010586-27.2017.5.03.0185. Juiz do Trabalho Alfredo Massi. Data de Julgamento: 18 jul. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). 8. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011294-26.2017.5.03.0008. Juíza do Trabalho Cristina Adelaide Custódio. Data de Julgamento: 20 nov. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Décima Primeira Turma. Recurso Ordinário n. 0010769-22.2016.5.03.0156. Relatora: des. Adriana Goulart de Sena Orsini. Data de disponibilização: 8 mar. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Décima Primeira Turma. Recurso Ordinário n. 0011165-23.2017.5.03.0169. Relatora: juíza convocada Adriana Campos de Souza Freire Pimenta. Data de disponibilização: 14 dez. 2018, grifo nosso.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Nona Turma. Processo n. 0011904-74.2016.5.03.0025. Relator: juiz convocado Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque. Data de Publicação: 25 jul. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Nona Turma. Processo n. 0011904-74.2016.5.03.0025. Relator: Juiz Convocado Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque. Julgado em 23 jul. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Nona Turma. Processo n. 0010950-11.2017.5.03.0181. Relatora: des. Mônica Sette Lopes. Data de Publicação: 22 set. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Primeira Turma. Recurso Ordinário n. 0010535-07.2017.5.03.0091. Relator: dez. Luiz Otavio Linhares Renault. Data de disponibilização: 16 ago. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Primeira Turma. Agravo de Petição n. 0011239-33.2015.5.03.0077. Relator: des. Jose Eduardo Resende Chaves Jr. **DEJT/TRT3/Cad.Jud**, 22 jun. 2016, p. 165.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Primeira Turma. Recurso Ordinário n. 0010241-45.2016.5.03.0040. Relator: des. Luiz Otávio Linhares Renault. Data de disponibilização: 6 fev. 2019, grifo nosso.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Primeira Turma. Recurso Ordinário n. 0011301-98.2015.5.03.0004. Relator: des. Emerson Jose Alves Lage. Data de disponibilização: 13 jan. 2018, grifo nosso

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Quarta Turma. Recurso Ordinário n. 0010861-93.2017.5.03.0146. Relator: des. Paulo Chaves Correa Filho. Julgado em 17 out. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Segunda Turma. Recurso Ordinário n. 0010033-77.2018.5.03.0012. Relator: Juiz do Trabalho Convocado Antônio Carlos Rodrigues Filho. Julgado em 18 out. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Segunda Turma. Processo n. 0010774-87.2017.5.03.0001. Relatora: Juíza Convocada Sabrina de Faria Fróes Leão. Data da Publicação: 22 jan. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Terceira Turma. Processo n. 0011199-47.2017.5.03.0185. Relatora: des. Camilla Guimarães Pereira Zeidler. Data da Publicação: 19 mar. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). Terceira Turma. Processo n. 0011258-69.2017.5.03.0012. Relatora: des. Camilla Guimarães Pereira Zeidler. Data da Publicação: 19 jun. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). 48. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0010289-17.2017.5.03.0186. Juíza do Trabalho Hadma Christina Murta Campos. Data de Julgamento: 14 nov. 2017.

CABIFY. [Sítio eletrônico]. Disponível em: <<https://cabify.com/pt-BR>>. Acesso em: 16 dez. 2018.

CABIFY. O que é o custo adicional por alta procura? [Sítio eletrônico]. Disponível em: <<https://help.cabify.com/hc/pt-br/articles/115005601685-O-que-%C3%A9-o-custo-adicional-por-alta-procura->>. Acesso em: 20 jan. 2019.

CABIFY. Termos e condições de uso. Disponível em: <<https://cabify.com/brazil/terms>>. Acesso em: 20 jan. 2019.

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

CATHARINO, José Martins. **Contrato de Trabalho**. São Paulo, 1964

CHACON, Gaspar Bayon; BOTIJA, Eugenio Perez. **Manual de Derecho del Trabajo**. 9. ed. Madrid: Marcial Pons, 1973-1974. v. 1.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Desafio do Direito do Trabalho é limitar o poder do empregador-nuvem. **Consultor Jurídico**, [online], 16 fev. 2017. Disponível em:

<<https://www.conjur.com.br/2017-fev-16/desafio-direito-trabalho-limitar-poder-empregador-nuven>>. Acesso em: 26 mar. 2019.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. O direito do trabalho pós-material: o trabalho da "multidão" produtora. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; CARVALHO, Murilo. Subordinação, dependência e alienidade no trânsito para o capitalismo tecnológico. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

COMERN, Thomas H.; LEISERSON, Charles E.; RIVEST, Ronald L.; STEIN, Clifford. **Introduction to Algorithms**. 3 ed. Cambridge: The MIT Press, 2009, p. 5, tradução nossa. Disponível em: <<https://labs.xjtudlc.com/labs/wldmt/reading%20list/books/Algorithms%20and%20optimization/Introduction%20to%20Algorithms.pdf>>. Acesso em: 10 fev. 2019.

COUCHSURFING. Sítio eletrônico. Disponível em: <www.coachsurfing.com/>. Acesso em: 16 dez. 2018.

CUEVA, Mário de la. **Derecho Mexicano del Trabajo**. 2ª ed. México, 1943.

CUEVA, Mario de la. **Derecho mexicano del trabajo**. 3. ed. México D. F: Porrúa, 1949.

DAVIDOV, Guy. The status of uber drivers: a purposive approach. 2017, p. 1. Disponível em: <https://www.academia.edu/30153576/The_Status_of_Uber_Drivers_A_Purposive_Approach>. Acesso em: 19 jul. 2018.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch. **Conditions of work and employment series**, Geneva, n. 71, 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf>. Acesso em 29 jul. 2018.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, ano 70, n. 6, p. 660-673, jun. 2006.

ECKHARDT, Giana M.; BARDHI, Fleura. The sharing economy isn't about sharing at all. **Harvard Business Review**, [online], 28 jan. 2015. Disponível em: <<https://hbr.org/2015/01/the-sharing-economy-isnt-about-sharing-at-all>>. Acesso em: 29 jul. 2018.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Distrito Norte da Califórnia. Corte Distrital. Caso n. 3:13-cv-03826-EMC. Douglas O' Connor v. Uber Technologies INC, 2015.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Estado de Nova Iorque. Unemployment Insurance Appeal Board. Appeal Board n. 596722. 2018.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Estado de Nova Iorque. Unemployment Insurance Appeal Board. Case n. 016-23858, 9 jun. 2017.

FERNANDES, Carolina. Taxistas de BH fazem carreata para pressionar regulamentação de aplicativos. **Hoje em Dia**, [online], 14 maio 2018. Disponível em: <<https://www.hojeemdia.com.br/horizontes/taxistas-de-bh-fazem-carreata-para-pressionar-regulamenta%C3%A7%C3%A3o-de-aplicativos-1.621273>>. Acesso em: 19 jan. 2019.

FONSECA, Mariana. 99 e Uber brigam pelo holofote. Enquanto isso, Cabify já cresceu 20 vezes. **Exame**, [online], 11 jun. 2018. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/pme/99-e-uber-brigam-pelo-holofote-enquanto-isso-cabify-ja-cresceu-20-vezes/>>. Acesso em: 16 dez. 2018.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Trad. por Raquel Ramalhete. 42. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2018.

FREecycle.ORG. Sítio eletrônico. Disponível em: <<https://www.freecycle.org/>>. Acesso em: 16 dez. 2018.

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

GAUTHIER, Gustavo. **Impacto de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo**. [s.l.]: [s.n.], 2016, p. 227-244, tradução nossa. Disponível em: <<https://adriantodoli.com/wp-content/uploads/2016/10/impacto-de-las-nuevas-tecnolog3adas-en-el-mundo-del-trabajo.pdf>>. Acesso em: 29 jul. 2018.

HOWE, Jeff. The rise of the crowdsourcing. **Wired Magazine**, [online], 1º jun. 2006. Disponível em: <<https://www.wired.com/2006/06/crowds/>>. Acesso em: 29 jul. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Mensal). Dez. 2018. Disponível em:

<<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=destaques>>. Acesso em: 31 jan. 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Trimestral). Jul./set. 2018. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=23018&t=destaques>>. Acesso em: 31 jan. 2019.

KALAMAR, Anthony. Sharing is the New Greenwashing. **OpEdNews**, [online], 13 maio 2013. Disponível em: <<https://www.opednews.com/articles/3/Sharewashing-is-the-New-Gr-by-Anthony-Kalamar-130513-834.html>>. Acesso em: 31 jan. 2019.

LAWRENCE, Lessig. Code is Law. **Harvard Magazine**, [online], 1º jan. 2000. Disponível em: <<https://harvardmagazine.com/2000/01/code-is-law-html>>. Acesso em: 26 mar. 2019.

LEME, Ana Carolina Paes. **Da máquina à nuvem**: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. 2018. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito e Ciências do Estado da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2018.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A supersubordinação. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda (Coord.). **Parassubordinação**: em homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, 2011.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Relação de emprego e direito do trabalho**: no contexto da ampliação da competência da Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 2007.

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. Direito do trabalho. 16. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1992.

MARX, Karl. **O capital**: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital. 2. ed. Trad. por Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2017.

MELGAR, Alfredo Montoya. **Derecho del trabajo**. 16. ed. Madrid: Tecnos, 1995.

MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul./dez. 2007.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A relação de emprego na contemporaneidade do direito**: adequação e releitura de seus pressupostos fático-jurídicos. 2012. Tese (Doutorado).

Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito e Ciências do Estado da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2012.

MOREIRA, Teresa Coelho. O controlo dos trabalhadores através de sistemas de geolocalização. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

OLEA, Manuel Alonso. **Introdução ao direito do trabalho**. Trad. por Carlos Alberto Barata Silva. 4. ed. São Paulo: LTr, 1984.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **(Re)pensando o princípio da proteção na contemporaneidade**. São Paulo: LTr, 2009.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica e subordinação jurídica**: revisitando conceitos – critérios de identificação do vínculo empregatício. Curitiba: Juruá, 2014.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009.

PRASSL, Jeremias. **Humans as a service**: the promise and perils of work in the gig economy. Oxford: OUP Oxford, 2018.

REINO UNIDO. Employment Tribunal. Case n. 2202550/2015. Mr. Y Aslam vs. Uber London LTD, 2017.

REINO UNIDO. Employment Tribunal. Case n. 2202551/2015. London Employment Tribunals, 2016.

REIS, Daniela Muradas; CORASSA, Eugênio Damaestro. Aplicativos de transporte e plataforma de controle: o mito da tecnologia disruptiva do emprego e a subordinação por algoritmos. In: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo Resende (Coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Parassubordinação: para quê? In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda (Coord.). **Parassubordinação**: em homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, 2011.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

ROMITA, Arion Sayão. A crise do critério da subordinação jurídica: necessidade de proteção a trabalhadores autônomos subordinados. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, ano 31, n. 117, p. 37-59, jan./mar. 2005.

ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

SALOMÃO, Karin. Brasil já é maior país para Cabify, que tem de táxi a helicóptero. **Exame**, [online], 18 set. 2017. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/brasil-ja-e-maior-pais-para-cabify-que-tem-de-taxi-a-helicoptero/>>. Acesso em: 16 dez. 2018.

SANSEVERINO, Luisa Riva. **Curso de direito do trabalho**. Trad. por Elson Guimarães Gottschalk. São Paulo: LTr/USP, 1976.

SCHMIDT, Florian Alexander. **Crowd Design: from tools for empowerment to platform capitalism**. Basel: Birkhäuser Verlag GmbH, 2017a.

SCHMIDT, Florian Alexander. Digital labour markets in the platform economy: mapping the political challenges of crowd work and gig work. **Friedrich Ebert Stiftung**, 2017b. Disponível em: <<http://library.fes.de/pdf-files/wiso/13164.pdf>>. Acesso em: 29 jul. 2018.

SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa**. Trad. por Rafael A. F. Zanatta. São Paulo: Fundação Rosa Luxemburgo; Editora Elefante; Autonomia Literária, 2016.

SCHOR, Juliet. Debating the sharing economy. 2014. Disponível em: <https://www.greattransition.org/images/GTI_publications/Schor_Debating_the_Sharing_Economy.pdf>. Acesso em 29 jul. 2018.

SCHUMPETER, Joseph Alois. **Teoria do desenvolvimento econômico: uma investigação sobre lucros, capital, crédito, juro e o ciclo econômico**. Trad. de Maria Sílvia Possas. São Paulo: Nova Cultural, 1997.

SILBERMAN, Michael Six; IRANI, Lilly. Operating an employer reputation system: lessons from Turkopticon, 2008-2015. 2016. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2729498>. Acesso em 29 jul. 2018.

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

SPRAGE, Robert. Worker (Mis)Classification in the Sharing Economy: trying to fit square pegs in round holes. **ABA Journal of Labor & Employment Law**, [online], n. 53, 2015.: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2606600>. Acesso em: 29 jan. 2019.

TÁXIS FAZEM ATO contra Uber em vários pontos do Rio; Aterro segue fechado. **G1**, [online], 24 jul. 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/rio-de-janeiro/noticia/2015/07/taxistas-se-concentram-para-protesto-contra-uber-no-rio-aterro-e-fechado.html>>. Acesso em: 19 jan. 2019.

TAXISTAS PROTESTAM CONTRA MOTORISTAS da Uber em Vitória. **G1**, [online], 27 mar. 2017. Disponível em: <<http://g1.globo.com/espírito-santo/noticia/2017/03/taxistas-protestam-contra-motoristas-da-uber-em-vitoria.html>>. Acesso em: 19 jan. 2019.

TAXISTAS PROTESTAM CONTRA UBER e bloqueiam vias no Recife. **G1**, [online], 16 nov. 2016. Disponível em: <<http://g1.globo.com/pernambuco/noticia/2016/11/taxistas-fazem-protestos-e-bloqueiam-ruas-e-avenidas-no-recife.html>>. Acesso em: 19 jan. 2019.

TODOLÍ SIGNES, Adrián. El impacto de la "uber economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. **IUS Labor**, Barcelona, v. 3, 21 dez. 2015. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705538>. Acesso em: 29 jul. 2018.

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

UBER. [Site eletrônico]. Disponível em: <https://www.uber.com/a/join?exp=70801c&exp_hrc=1&state=jgz19BWYethIbhKHKdC1gqhAxjeQpfxH_5SkixRYHTQ%3D&_csid=kL0GJ7V-eatRQvWxYi6b7A#_>. Acesso em: 16 dez. 2018.

UBER. A Uber precisa de parceiros como você. [Site eletrônico]. Disponível em: <https://www.uber.com/a/join?ec_exp=1&exp=70801t&exp_hrc=1>. Acesso em: 16 dez. 2018.

UBER. Clube 6 estrelas – Belo Horizonte. [Site eletrônico]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/belo-horizonte/clube-6-estrelas-belo-horizonte/>>. Acesso em: 20 jan. 2019.

UBER. Como funciona a taxa de aceitação e cancelamento. [Site eletrônico]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-taxa-aceitacao-cancelamento/>>. Acesso em: 16 dez. 2018.

UBER. Fatos e dados sobre Uber. [Site eletrônico]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber>>. Acesso em: 16 dez. 2018.

UBER. Motorista cinco estrelas. [Site eletrônico]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/motorista-cinco-estrelas/>>. Acesso em: 16 dez. 2018.

UBER. Newsroom. [Site eletrônico]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/company-info/>>. Acesso em: 16 dez. 2018.

UBER. Regras. [Site eletrônico]. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/regras/>>. Acesso em: 16 dez. 2018.

UBER. Termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital. Última atualização: 25 jul. 2018.

UNIÃO EUROPEIA. Tribunal de Justiça. Processo n. C-434/15. 2015.

VIANA, Márcio Túlio. Trabalhadores parassubordinados: deslizando para fora do Direito. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda (Coord.). **Parassubordinação**: em homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana. São Paulo: LTr, 2011.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.

VILHENA, Paulo Emílio. Relação de emprego: supostos, autonomia e eventualidade. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 38, ano 7, jul./ago. 1982.

ANEXO – CERTIDÕES ELETRÔNICAS DE AÇÕES TRABALHISTAS EM FACE DA UBER, CABIFY E 99

CERTIDÃO POSITIVA

Certidão n. **1791121/2018**

Expedição: **20/11/2018**

20:01:33h Código de
autenticidade: **PZ5P.72NZ**

Válida até **20/12/2018**.

Certifica-se, após pesquisa nas bases de dados de processos físicos (Sistema Informatizado de Acompanhamento Processual de 1ª Instância - SIAP1) e eletrônicos (Sistema do Processo Judicial Eletrônico de 1º Grau - Sistema PJe-JT) do TRT da 3ª Região (Minas Gerais), que consta(m) **88 processo(s)** em tramitação contra **UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.**, inscrito(a) no CNPJ sob o nº **17.895.646/0001-87**, conforme relação a seguir:

1ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 5º andar - B. Barro Preto

0010774-87.2017.5.03.0001 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

2ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 5º andar - B. Barro Preto

0011551-69.2017.5.03.0002 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0010511-52.2017.5.03.0002 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0010614-59.2017.5.03.0002 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

4ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 6º andar - B. Barro Preto

0010625-82.2017.5.03.0004 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0010020-05.2018.5.03.0004 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

5ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 7º andar - B. Barro Preto

0010772-71.2018.5.03.0005 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0010828-07.2018.5.03.0005 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

6ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 7º andar - B. Barro Preto

0010859-58.2017.5.03.0006 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

8ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 8º andar - B. Barro Preto

0010711-41.2017.5.03.0008 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

9ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 9º andar - B. Barro Preto

0010633-44.2017.5.03.0009 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0011656-25.2017.5.03.0009 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

10ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 9º andar - B. Barro Preto

0010673-23.2017.5.03.0010 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0010904-50.2017.5.03.0010 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0010747-43.2018.5.03.0010 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0010805-46.2018.5.03.0010 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

11ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 10º andar - B. Barro Preto

0010806-62.2017.5.03.0011 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0010878-49.2017.5.03.0011 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0010591-86.2017.5.03.0011 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 10º andar - B. Barro Preto

0011258-69.2017.5.03.0012 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0010910-17.2018.5.03.0012 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

13ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 16º andar - B. Barro Preto

0010718-18.2017.5.03.0013 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0010735-54.2017.5.03.0013 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0010891-42.2017.5.03.0013 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0010537-80.2018.5.03.0013 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0010354-46.2017.5.03.0013 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

14ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 16º andar - B. Barro Preto 0010016-35.2018.5.03.0014 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

15ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 15º andar - B. Barro Preto 0011412-78.2017.5.03.0015 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

17ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 14º andar - B. Barro Preto 0010887-90.2017.5.03.0017 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

18ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 14º andar - B. Barro Preto

0011169-28.2017.5.03.0018 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0011238-60.2017.5.03.0018 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0010112-72.2017.5.03.0018 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

19ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 13º andar - B. Barro Preto 0010838-43.2017.5.03.0019 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

20ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 13º andar - B. Barro Preto

0010770-90.2017.5.03.0020 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0010397-59.2017.5.03.0020 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0010473-83.2017.5.03.0020 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

22ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 12º andar - B. Barro Preto

0010716-21.2017.5.03.0022 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0010849-63.2017.5.03.0022 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0011532-03.2017.5.03.0022 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

23ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 11º andar - B. Barro Preto

0010842-68.2017.5.03.0023 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0010157-27.2018.5.03.0023 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

24ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 11º andar - B. Barro Preto

0010051-96.2017.5.03.0024 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

25ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 10º andar - B. Barro Preto

0011723-73.2016.5.03.0025 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0011904-74.2016.5.03.0025 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

26ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 10º andar - B. Barro Preto

0010885-50.2017.5.03.0105 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0011197-26.2017.5.03.0105 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

27ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 9º andar - B.**Barro Preto**

0010789-32.2017.5.03.0106 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)

(17.895.646/0001-87) (PJe)

0011484-83.2017.5.03.0106 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)

(17.895.646/0001-87) (PJe)

29ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 8º andar - B.**Barro Preto**

0010773-72.2017.5.03.0108 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)

(17.895.646/0001-87) (PJe)

0011013-61.2017.5.03.0108 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)

(17.895.646/0001-87) (PJe)

0010624-76.2017.5.03.0108 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)

(17.895.646/0001-87) (PJe)

0010627-31.2017.5.03.0108 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)

(17.895.646/0001-87) (PJe)

30ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 8º andar - B.**Barro Preto** 0010497-04.2018.5.03.0109 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)

(17.895.646/0001-87) (PJe)

31ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 7º andar - B.**Barro Preto**

0010963-29.2017.5.03.0110 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)

(17.895.646/0001-87) (PJe)

0011573-94.2017.5.03.0110 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)

(17.895.646/0001-87) (PJe)

32ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 7º andar - B.**Barro Preto**

0010823-89.2017.5.03.0111 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)

(17.895.646/0001-87) (PJe)

0010802-79.2018.5.03.0111 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)

(17.895.646/0001-87) (PJe)

33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 6º andar - B.**Barro Preto**

0010985-81.2017.5.03.0112 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0010851-20.2018.5.03.0112 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0011359-34.2016.5.03.0112 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0010330-12.2017.5.03.0112 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0010409-88.2017.5.03.0112 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0010559-69.2017.5.03.0112 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

34ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 6º andar - B.

Barro Preto 0011433-51.2017.5.03.0113 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

35ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 5º andar - B.**Barro Preto**

0010899-07.2017.5.03.0114 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0011295-81.2017.5.03.0114 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

36ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 5º andar - B.**Barro Preto**

0010716-33.2018.5.03.0136 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 4º andar - B. Barro Preto 0010635-18.2017.5.03.0137 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.) (17.895.646/0001-87) (PJe)

39ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 3º andar - B.

Barro Preto 0010929-64.2017.5.03.0139 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

40ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 3º andar - B. Barro Preto

0010781-50.2017.5.03.0140 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

41ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 11º andar - B. Barro Preto

0011421-33.2017.5.03.0179 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

42ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 11º andar - B. Barro Preto

0010570-88.2017.5.03.0180 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

43ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 12º andar - B. Barro Preto

0010950-11.2017.5.03.0181 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

44ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 12º andar - B. Barro Preto

0011066-14.2017.5.03.0182 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0010015-31.2018.5.03.0182 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0011354-30.2015.5.03.0182 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

46ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 13º andar - B. Barro Preto

0010814-68.2018.5.03.0184 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

47ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 14º andar - B. Barro Preto

0010659-96.2017.5.03.0185 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0011199-47.2017.5.03.0185 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0011434-14.2017.5.03.0185 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0010432-72.2018.5.03.0185 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

0010586-27.2017.5.03.0185 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

48ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 14º andar - B. Barro Preto

0010771-28.2018.5.03.0186 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

3ª Vara do Trabalho de Betim - Av. Governador Valadares, 376, 4ª andar - Centro

0012040-28.2017.5.03.0028 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

1ª Vara do Trabalho de Montes Claros - Av. Major Alexandre Rodrigues, 65 - B. Ibituruna

0011397-50.2017.5.03.0067 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

2ª Vara do Trabalho de Uberlândia - Av. Cesário Alvim, 3.200 - B. Brasil

0011715-05.2017.5.03.0044 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

4ª Vara do Trabalho de Uberlândia - Av. Cesário Alvim, 3.200 - B. Brasil

0012303-26.2017.5.03.0104 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.)
(17.895.646/0001-87) (PJe)

5ª Vara do Trabalho de Uberlândia - Av. Cesário Alvim, 3.200 - B. Brasil 0010278-
47.2017.5.03.0134 (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.) (17.895.646/0001-87) (PJe)

OBSERVAÇÕES:

- 1) Durante o período de validade da certidão, sua autenticidade pode ser confirmada exclusivamente mediante acesso ao endereço eletrônico do TRT da 3ª Região (<http://www.trt3.jus.br>), em Serviços / Certidões / Certidão Eletrônica de Ações Trabalhistas (CEAT) / Autenticar CEAT.
- 2) Certidão emitida gratuita e eletronicamente com base na Resolução Conjunta GP/CR n. 9, de 25 de junho de 2014, do TRT da 3ª Região.
- 3) A pesquisa nas bases de dados do Sistema Informatizado de Acompanhamento Processual de 1ª Instância (SIAP1) e do Sistema do Processo Judicial Eletrônico de 1º Grau (PJe-JT) do TRT da 3ª Região (Minas Gerais) é realizada pelo CPF ou CNPJ informado, pela exata grafia do nome ou razão social vinculado ao CPF ou CNPJ registrado na Secretaria da Receita Federal do Brasil e, se for o caso, pela exata grafia do nome informado pelo consulente.
- 4) No caso de pessoa jurídica, a certidão atesta a empresa em relação a todos os seus estabelecimentos, agências ou filiais.
- 5) A busca realizada não contempla processos arquivados definitivamente e ações originárias de 2ª Instância, bem como as seguintes classes judiciais: Ações de Consignação em Pagamento (ConPag), Embargos de Terceiro (ET), Inquérito para Apuração de Falta Grave (IAFG), Mandado de Segurança (MS) e Mandado de Segurança Coletivo (MSCol).
- 6) Há possibilidade de tratar-se de homônimo quando o resultado da pesquisa não associar número de CPF ou CNPJ ao nome do reclamado e ao número do processo.
- 7) O interessado que discordar do resultado apresentado nesta certidão deve dirigir-se à unidade judiciária mais próxima (Secretaria de Atermação e Distribuição de Feitos de 1º Grau, em Belo Horizonte, e Foros Trabalhistas, Varas do Trabalho ou Postos Avançados, no interior) e, após os devidos esclarecimentos, emitir nova certidão, se for o caso.
- 8) Os dados constantes desta certidão estão atualizados:
Sistema Informatizado de Acompanhamento Processual de 1ª Instância (SIAP1): até 20:01:33h de 20/11/2018;
Sistema do Processo Judicial Eletrônico de 1º Grau (PJe-JT): até 03:14:23h de 20/11/2018. v.1.2



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

CERTIDÃO ELETRÔNICA DE AÇÕES TRABALHISTAS

CERTIDÃO POSITIVA

Certidão n. **1791163/2018**

Expedição: **20/11/2018**

20:03:45h Código de

autenticidade: **G1QE.VJT3**

Válida até **20/12/2018**.

Certifica-se, após pesquisa nas bases de dados de processos físicos (Sistema Informatizado de Acompanhamento Processual de 1ª Instância - SIAP1) e eletrônicos (Sistema do Processo Judicial Eletrônico de 1º Grau - Sistema PJe-JT) do TRT da 3ª Região (Minas Gerais), que consta(m) **4 processo(s)** em tramitação contra **CABIFY AGENCIA DE SERVICOS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS LTDA.**, inscrito(a) no CNPJ sob o nº **24.866.506/0001-46**, conforme relação a seguir:

4ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 6º andar - B. Barro Preto

0011214-74.2017.5.03.0004 (CABIFY AGENCIA DE SERVICOS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS LTDA.) (24.866.506/0001-46) (PJe)

5ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 7º andar - B. Barro Preto

0010800-73.2017.5.03.0005 (CABIFY AGENCIA DE SERVICOS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS LTDA.) (24.866.506/0001-46) (PJe)

31ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 7º andar - B. Barro Preto

0010802-19.2017.5.03.0110 (CABIFY AGENCIA DE SERVICOS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS LTDA.) (24.866.506/0001-46) (PJe)

42ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 11º andar - B. Barro Preto

0011682-92.2017.5.03.0180 (CABIFY AGENCIA DE SERVICOS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS LTDA.) (24.866.506/0001-46) (PJe)

OBSERVAÇÕES:

- 1) Durante o período de validade da certidão, sua autenticidade pode ser confirmada exclusivamente mediante acesso ao endereço eletrônico do TRT da 3ª Região (<http://www.trt3.jus.br>), em Serviços / Certidões / Certidão Eletrônica de Ações Trabalhistas (CEAT) / Autenticar CEAT.
- 2) Certidão emitida gratuita e eletronicamente com base na Resolução Conjunta GP/CR n. 9, de 25 de junho de 2014, do TRT da 3ª Região.
- 3) A pesquisa nas bases de dados do Sistema Informatizado de Acompanhamento Processual de 1ª Instância (SIAP1) e do Sistema do Processo Judicial Eletrônico de 1º Grau (PJe-JT) do TRT da 3ª Região (Minas Gerais) é realizada pelo CPF ou CNPJ informado, pela exata grafia do nome ou razão social vinculado ao CPF ou CNPJ registrado na Secretaria da Receita Federal do Brasil e, se for o caso, pela exata grafia do nome informado pelo consultente.
- 4) No caso de pessoa jurídica, a certidão atesta a empresa em relação a todos os seus estabelecimentos, agências ou filiais.



- 5) A busca realizada não contempla processos arquivados definitivamente e ações originárias de 2ª Instância, bem como as seguintes classes judiciais: Ações de Consignação em Pagamento (ConPag), Embargos de Terceiro (ET), Inquérito para Apuração de Falta Grave (IAFG), Mandado de Segurança (MS) e Mandado de Segurança Coletivo (MSCoI).
- 7) Há possibilidade de tratar-se de homônimo quando o resultado da pesquisa não associar número de CPF ou CNPJ ao nome do reclamado e ao número do processo.
- 8) O interessado que discordar do resultado apresentado nesta certidão deve dirigir-se à unidade judiciária mais próxima (Secretaria de Atermação e Distribuição de Feitos de 1º Grau, em Belo Horizonte, e Foros Trabalhistas, Varas do Trabalho ou Postos Avançados, no interior) e, após os devidos esclarecimentos, emitir nova certidão, se for o caso.
- 9) Os dados constantes desta certidão estão atualizados:
Sistema Informatizado de Acompanhamento Processual de 1ª Instância (SIAP1): até 20:03:46h de 20/11/2018;
Sistema do Processo Judicial Eletrônico de 1º Grau (PJe-JT): até 03:14:23h de 20/11/2018.



PODER JUDICIÁRIO

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

CERTIDÃO ELETRÔNICA DE AÇÕES TRABALHISTAS

CERTIDÃO POSITIVA

Certidão n. **1791184/2018**

Expedição: **20/11/2018**

20:05:04h Código de
autenticidade: **6UQH.5CO6**

Válida até **20/12/2018**.

Certifica-se, após pesquisa nas bases de dados de processos físicos (Sistema Informatizado de Acompanhamento Processual de 1ª Instância - SIAP1) e eletrônicos (Sistema do Processo Judicial Eletrônico de 1º Grau - Sistema PJe-JT) do TRT da 3ª Região (Minas Gerais), que consta(m) **6 processo(s)** em tramitação contra **99 TECNOLOGIA LTDA**, inscrito(a) no CNPJ sob o nº **18.033.552/0001-61**, conforme relação a seguir:

21ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 12º andar - B. Barro Preto

0010948-02.2018.5.03.0021 (99 TECNOLOGIA LTDA

) (18.033.552/0001-61) (PJe)

22ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 12º andar - B. Barro Preto

0010945-44.2018.5.03.0022 (99 TECNOLOGIA LTDA

) (18.033.552/0001-61) (PJe)

23ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 11º andar - B. Barro Preto

0010903-89.2018.5.03.0023 (99 TECNOLOGIA LTDA

) (18.033.552/0001-61) (PJe)

37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - Av. Augusto de Lima, 1.234, 4º andar - B. Barro Preto

0010575-11.2018.5.03.0137 (99 TECNOLOGIA LTDA

) (18.033.552/0001-61) (PJe)

0010884-32.2018.5.03.0137 (99 TECNOLOGIA LTDA

) (18.033.552/0001-61) (PJe)

46ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte - R. Mato Grosso, 468, 13º andar - B. Barro Preto

0010845-88.2018.5.03.0184 (99 TECNOLOGIA LTDA) (18.033.552/0001-61) (PJe)

**OBSERVAÇÕES:**

- 1) Durante o período de validade da certidão, sua autenticidade pode ser confirmada exclusivamente mediante acesso ao endereço eletrônico do TRT da 3ª Região (<http://www.trt3.jus.br>), em Serviços / Certidões / Certidão Eletrônica de Ações Trabalhistas (CEAT) / Autenticar CEAT.
- 2) Certidão emitida gratuita e eletronicamente com base na Resolução Conjunta GP/CR n. 9, de 25 de junho de 2014, do TRT da 3ª Região.
- 3) A pesquisa nas bases de dados do Sistema Informatizado de Acompanhamento Processual de 1ª Instância (SIAP1) e do Sistema do Processo Judicial Eletrônico de 1º Grau (PJe-JT) do TRT da 3ª Região (Minas Gerais) é realizada pelo CPF ou CNPJ informado, pela exata grafia do nome ou razão social vinculado ao CPF ou CNPJ registrado na Secretaria da Receita Federal do Brasil e, se for o caso, pela exata grafia do nome informado pelo consulente.
- 4) No caso de pessoa jurídica, a certidão atesta a empresa em relação a todos os seus estabelecimentos, agências ou filiais.
- 5) A busca realizada não contempla processos arquivados definitivamente e ações originárias de 2ª Instância, bem como as seguintes classes judiciais: Ações de Consignação em Pagamento (ConPag), Embargos de Terceiro (ET), Inquérito para Apuração de Falta Grave (IAFG), Mandado de Segurança (MS) e Mandado de Segurança Coletivo (MSCol).
- 5) Há possibilidade de tratar-se de homônimo quando o resultado da pesquisa não associar número de CPF ou CNPJ ao nome do reclamado e ao número do processo.
- 6) O interessado que discordar do resultado apresentado nesta certidão deve dirigir-se à unidade judiciária mais próxima (Secretaria de Atermação e Distribuição de Feitos de 1º Grau, em Belo Horizonte, e Foros Trabalhistas, Varas do Trabalho ou Postos Avançados, no interior) e, após os devidos esclarecimentos, emitir nova certidão, se for o caso.
- 7) Os dados constantes desta certidão estão atualizados:
Sistema Informatizado de Acompanhamento Processual de 1ª Instância (SIAP1): até 20:05:04h de 20/11/2018;
Sistema do Processo Judicial Eletrônico de 1º Grau (PJe-JT): até 03:14:23h de 20/11/2018.