

# O TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS: NARRATIVAS CONTRAPOSTAS DE AUTONOMIA, SUBORDINAÇÃO, LIBERDADE E DEPENDÊNCIA

## EL TRABAJO EN LAS PLATAFORMAS DIGITALES: NARRATIVAS CONTRAPUESTAS DE AUTONOMIA, SUBORDINACIÓN, LIBERTAD Y DEPENDENCIA

### DIGITAL LABOR PLATFORMS: OPPOSING NARRATIVES ABOUT AUTONOMY, SUBORDINATION, FREEDOM AND DEPENDENCE

Ana Claudia Moreira Cardoso \*  
anacmc2@hotmail.com

Karen Artur \*\*  
Karenartur2014@gmail.com

Murilo Carvalho Sampaio Oliveira \*\*\*  
murilosampaio@yahoo.com.br

\*Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), Juiz de Fora - Brasil

\*\* Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF), Juiz de Fora - Brasil

\*\*\* Universidade Federal da Bahia (UFBA), Salvador - Brasil; Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Rio de Janeiro - Brasil

#### Resumo

Este ensaio trata das narrativas presentes nos discursos das empresas-plataforma digitais de trabalho e dos trabalhadores que nelas atuam, bem como na doutrina e em decisões judiciais brasileiras. Seu objetivo é mapear as visões centrais sobre a questão da autonomia, numa análise teórica sócio-jurídica. Para tanto, foi realizada pesquisa bibliográfica e analisados documentos, doutrina jurídica, ações judiciais e observações dos discursos dos trabalhadores nas mídias. Inicialmente, apresenta-se a literatura sobre as principais configurações das plataformas de trabalho e, em seguida, investiga-se como os trabalhadores têm vivenciado as condições de trabalho nessas empresas. Aborda-se como as categorias de autonomia, subordinação e dependência se manifestam no âmbito jurídico do trabalho. Então, é examinado o sentido prático das decisões judiciais brasileiras, que identificam o trabalho subordinado ou autônomo. Por fim, são apresentadas perspectivas para a regulação trabalhista. Nas considerações finais, reflete-se que, apesar das plataformas apresentarem-se como meras intermediadoras, há uma pluralidade dos discursos entre os trabalhadores e fortes disputas entre os juristas a respeito da semântica sobre subordinação, liberdade e dependência. Além disso, observa-se que esses conflitos têm ocorrido dentro de uma realidade de condições de trabalho precárias, que merece ser regulada pelo direito do trabalho.

**PALAVRAS CHAVE:** plataformas digitais de trabalho; trabalhadores de plataformas; autonomia no trabalho; subordinação; dependência

#### Resumen

Este ensayo aborda las narrativas presentes en los discursos de las empresas-plataforma digital de trabajo y de los trabajadores que laboran en ellas, así como en la doctrina y jurisprudencia brasileña. El objetivo es mapear las visiones centrales sobre la cuestión de la autonomía, en un análisis teórico socio jurídico. Para ello, se realizó una investigación bibliográfica y se analizaron documentos, doctrina jurídica, acciones judiciales, y observaciones de los discursos de los trabajadores en los medios de comunicación. Inicialmente se presenta la literatura sobre las principales configuraciones de las plataformas de trabajo y, posteriormente, se investiga cómo los trabajadores han vivido las condiciones laborales en estas empresas. Aborda cómo las categorías de autonomía, subordinación y dependencia se manifiestan en el ámbito jurídico del trabajo. Luego, se examina el significado práctico de las decisiones judiciales brasileñas,

que identifican el trabajo subordinado o autónomo. Finalmente, se presentan perspectivas para la regulación laboral. En las consideraciones finales, se refleja que, a pesar de las plataformas se presentaren como meras intermediarias, existe una pluralidad de discursos entre los trabajadores y fuertes disputas entre los juristas en torno a la semántica de subordinación, libertad y dependencia. Además, se observa que estos conflictos se han dado dentro de una realidad de precarias condiciones laborales, que merece ser regulada por la legislación laboral.

**PALABRAS CLAVE:** plataformas de trabajo digitales; trabajadores de plataformas; autonomía en el trabajo; subordinación; dependência

## **Abstract**

This essay considers the narratives proposed by digital labor companies and the workers who work for them, as well as related Brazilian legal doctrine and case law. Its objective is to map the central visions on the issue of autonomy, in a theoretical socio-legal analysis. To this end, bibliographic research is conducted and documents, legal doctrine, lawsuits, and observations of workers' communication in the media are analyzed. Initially, the literature concerning the main configurations of work platforms is presented and then worker's experience of the working conditions in these companies is researched. How the categories such as autonomy, subordination and dependence manifest themselves in labor law is also examined. The practical meaning of Brazilian judicial decisions, which qualify working relationships as either subordinated or autonomous is then analyzed. Finally, perspectives for labor regulation are presented. In the final considerations, the authors conclude that although the platforms present themselves as mere intermediaries, there is a plurality of discourses among workers and strong disputes among legal scholars about the semantics of subordination, freedom and dependence. Moreover, it is observed that these conflicts have occurred within a reality of precarious working conditions, which deserve to be regulated by labor law.

**KEYWORDS:** digital work platforms; platform workers; autonomy at work; subordination; dependency

---

## **1. Introdução**

As chamadas publicitárias das empresas-plataformas de trabalho antecipam e sintetizam a sua principal narrativa para o trabalhador e para a sociedade: autonomia e flexibilidade. É propagandeada que há parceria, renda fácil, remuneração significativa, flexibilidade de horário, ausência de chefes e consequente autonomia no trabalho. De acordo com essas empresas, as vantagens desse novo tipo de relação não têm limites e só dependem do empenho de cada um. “Faça seu próprio horário”, “Ganhe dinheiro a qualquer hora, em qualquer lugar” (UBER, 2020). Por sua vez, a empresa deixa claro que se trata de uma relação de parceria e não de trabalho: “A Uber é uma plataforma de tecnologia. O app da Uber conecta motoristas parceiros a usuários” (UBER, 2020).

No campo dos trabalhadores, seus relatos mostram um outro significado de trabalho sem limites, de ganho fácil, de flexibilidade, de parceria e de autonomia: “Eu estava indo rápido e um carro bateu em mim. Quanto mais nós rodamos, mais nós temos comandas e mais nós ganhamos dinheiro”. “Eu tive um acidente que precisou de pontos quando eu trabalhava para a Take Eat Easy. Quando eu telefonei para a empresa, eles me perguntaram se o prato estava em bom estado, mas não se eu estava bem” (ETUI, 2017, p.18). Estas falas explicitam uma dimensão da relação entre as empresas-plataformas e os trabalhadores que não aparece nas narrativas das primeiras, mas que prevalece em suas formas de agir.

O desenvolvimento deste “novo” tipo de relação entre empresas e trabalhadores, depende, evidentemente, das narrativas e da atuação de outros atores sociais e instituições, dentre estes, o Judiciário Trabalhista. Assim, analisar os significados de autonomia, subordinación e dependência no âmbito jurídico

é essencial, considerando seu papel de intervenção e regulação desta relação. Nas decisões judiciais ocorre, de igual modo, essa ambivalência nas narrativas de liberdade-controle e de autonomia-dependência. Por um lado, há argumentos que ancoram as narrativas das plataformas: “não é possível escapar dos novos modelos de organização do trabalho” (TRT-MG, 2020). Por outro, há aqueles onde essas narrativas são questionadas diante das reais condições laborais vivenciadas pelos trabalhadores “[...] ausência de qualquer possibilidade de negociação de preço. O condutor ou o motofretista recebem o que as rés lhes pagam, sem que possuam qualquer ingerência sobre o valor do frete” (SÃO PAULO, 2019, p. 13).

A partir destas narrativas e em um diálogo entre a Sociologia e o Direito, o objetivo geral do ensaio é analisar os diferentes significados de autonomia para alguns atores e instituições envolvidos nessa “nova” relação de trabalho, isto é, os trabalhadores, as empresas-plataformas de trabalho e a área jurídica trabalhista. O pressuposto que orienta esta análise é que se trata de uma nova relação de trabalho, no sentido de novas narrativas e novas tecnologias; mas que possibilitam, no entanto, a manutenção da lógica do capital de produção de mercadorias e serviços sem que os trabalhadores possam definir o modo de funcionamento do negócio, se apropriarem dos seus frutos do trabalho ou mesmo serem cobertos por uma regulação justa.

Para o desenvolvimento deste estudo teórico, além da análise bibliográfica a respeito do tema, foram utilizados dados de pesquisas secundárias e documentais, doutrina jurídica, decisões judiciais e legislação. Além disso, para o estudo das narrativas dos trabalhadores, também foram analisadas matérias publicadas na imprensa, em *lives* e em entrevistas que os mesmos participaram.

O percurso do texto inicia com a contextualização política do debate demarcando a continuidade do modo de produção capitalista e seus processos de precariedade social. Em seguida, são apresentados definições e elementos que permitem entender a atuação das plataformas digitais de trabalho. Recortando para o campo sociológico, abordam-se as vivências dos trabalhadores captadas nas pesquisas referenciadas, nos discursos publicizados e nas pautas de reivindicação das mobilizações de 2019. Passando para o campo jurídico, são enfrentadas as definições sobre autonomia, subordinação e dependência, numa perspectiva crítica de aplicar tais conceitos diante das realidades identificadas. Em seguida, examinam-se os argumentos utilizados nas decisões judiciais brasileiras que qualificam como subordinado ou autônomo o trabalho em plataformas digitais de trabalho. Por fim, são tratadas perspectivas para a regulação trabalhista a partir de três possibilidades que estão sendo discutidas no campo jurídico e, por fim, são trazidas algumas considerações finais.

## **2. Contextualização das narrativas: novidade ou aprofundamento da exploração do trabalhador?**

Robert Castel (2010) enunciou a nova questão social que tem marcado a sociedade como relativa ao enfraquecimento da condição salarial, com as especificidades da desestabilização dos estáveis, da instalação dos trabalhadores na precariedade e de um déficit de lugares ocupáveis na estrutura social, com esses processos levando à exclusão social. Em sua obra, a perspectiva histórica da construção política da coesão social em torno de um conjunto de direitos e proteções, traz consigo a análise de que não será o mercado o responsável por reinventar um modo seguro de vida neste mundo instável, porque sempre foi da ordem da política possibilitar a coesão social.

Nesse sentido, o autor afirma que “o todo econômico nunca fundou uma ordem social [...] o salário, para escapar de sua indignidade secular, não pode se reduzir à simples remuneração de uma tarefa”; há “a necessidade de preparar para cada um seu lugar numa sociedade democrática” e que isso não poderá ser realizado “por meio de uma completa transformação da sociedade em mercadoria” (CASTEL, 2010, p. 497).

No entanto, na ausência dessa coesão social, as fissuras na condição salarial aprofundaram-se na atualidade da economia digital. Assim, se após as guerras, o compromisso fordista e o Direito do Trabalho permitiram a existência de legislações com um viés mais protetivo do trabalhador. Desde o retorno

neoliberal, o discurso dominante passou a ser da necessidade de reformas do mercado de trabalho. Com isso, buscou-se romper com as proteções legais e as negociadas coletivamente, que tentavam evitar a exposição dos trabalhadores a riscos físicos e econômicos. Segundo Supiot, essas reformas visaram “injetar liquidez no capital humano, com o objetivo de trazer a total mobilização do trabalho nos competitivos mercados internacionais” (SUPIOT, 2017, p. 235, tradução livre).

Brown (2015) informa sobre os perigos da disseminação da racionalidade neoliberal, com cada aspecto da vida humana sendo visto como produzido pelo empreendedor de si mesmo, competindo com outros empreendedores. Nesse ambiente, se todos são capitais, não há visibilização das desigualdades e há empobrecimento das categorias políticas pensadas para identificar essas desigualdades.

A atual organização do trabalho realiza-se por meio da programação, a qual é “aplicada à mente dos trabalhadores, tem seus resultados medidos por números e os sujeitos implicados em responder aos processos e em ter sua performance avaliada” (SUPIOT, 2017, p. 177, tradução livre). Nesse processo, salta aos olhos que, no plano tecnológico, espalha-se a adoção de sistemas computacionais que concebem o trabalhador como um computador ou um serviço, “mais que conceber o computador como forma de humanizar o trabalho” (SUPIOT, 2017, p.177).

Assim, além das medidas políticas que desregularam o mercado de trabalho, justificadas pela rigidez dos direitos contrária à sua ordem espontânea e do discurso que substitui o trabalho pelo capital humano, outro ataque à coesão social está nas justificativas de desregulação do uso das novas formas de tecnologia, as quais tratam o ser humano como um serviço e buscam estratégias para fuga da regulação trabalhista (PRASSL, 2018).

É neste contexto que, de acordo com Antunes (2018), que a economia digital vem abarcando cada vez mais setores econômicos e ocupando um lugar central no capitalismo, já mostrando seus impactos nefastos para o mercado de trabalho. Como consequência, ainda de acordo com o autor, vê-se a ampliação do chamado precariado, dado que as empresas-plataformas de trabalho se colocam no mercado sem garantir nenhum direito aos trabalhadores. A mesma análise é feita por Braga (2017), ao frisar que, se na década passada esse precariado era formado, em boa parte, por trabalhadores terceirizados, em especial os operadores de telemarketing, agora devem ser incluídos os trabalhadores por plataformas digitais. Estes, por sua vez, estão numa situação ainda pior que o precariado da década passada, pois não têm nenhum direito ou garantia.

O discurso das empresas-plataformas visa afastar a realidade da relação de trabalho, afirmando, de forma recorrente, que não são empresas de transporte ou de entrega, mas empresas de tecnologia, isto é, que sua atividade é apenas a intermediação tecnológica e não a organização e direção de um serviço de transporte. No entanto, há diversos estudos, decisões judiciais e demandas políticas dos trabalhadores (ARTUR; CARDOSO, 2020) que indicam que, com o uso dos algoritmos, as plataformas estabelecem o controle e o gerenciamento do trabalho, de modo que a autonomia do trabalhador se esvai com a não discussão dos termos de trabalho.

Observa-se que os expedientes de controle por parte das plataformas são bem variados: a determinação dos pagamentos (inclusive sua depreciação); a imposição sobre como os procedimentos do trabalho devem ser feitos; as induções para manter os trabalhadores conectados; as pressões relativas ao tempo de entrega, as penalidades para recusa de trabalhos; os desligamentos dos trabalhadores caso estes não alcancem altas notas, a chamada gestão *gamificada* que incentiva a intensificação e o prolongamento do tempo de trabalho (PRASSL, 2018).

Apesar desse novo uso da programação, a literatura tem defendido que o processo de fuga da regulação trabalhista não é uma novidade, já que as condições de trabalho nas plataformas digitais, juntamente com as terceirizações, subcontratações e trabalhos temporários sem as mesmas proteções do trabalho em tempo integral tornaram-se a característica marcante do mercado de trabalho desde o século XX (PRASSL, 2018, GRAY; SIDDHARTH, 2019; CARDOSO; ARTUR, 2020). No próximo tópico, será apresentado como a literatura concebe essa dissociação entre o discurso de novidade das plataformas e a realidade de sua organização.

### **3. As plataformas digitais de trabalho – como se apresentam e o que são**

Dentro da construção do mercado de trabalho das plataformas, conforme destaca Prassl (2018, p. 85), ganharam destaque os discursos que veiculavam a ideia de que a inovação e o empreendedorismo somente poderiam existir com a ausência das regulações tradicionais. No entanto, segundo o autor, ao contrário do divulgado nessa narrativa, também entraram em cena as análises que alertaram para o fato de que a inovação estaria restrita ao uso da internet, dos geo-localizadores, das plataformas, mas não no modelo de negócios que espalha trabalhos considerados não qualificados por meio do controle de ampla força de trabalho (PRASSL, 2018).

Com a observação da realidade de funcionamento das plataformas digitais, os juristas buscaram expor o método de organização empresarial daquelas que se aproximam das empresas empregadoras tradicionais. Nesse sentido, Oliveira, Carelli e Silva (2020) definem as plataformas digitais de trabalho como:

[...] modelos de negócio baseados em infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos tendo como objeto principal o trabalho intensivo, sempre considerando como plataforma não a natureza do serviço prestado pela empresa, mas sim o método, exclusivo ou conjugado, para a realização do negócio empresarial (2020, p. 13).

Essa definição aproxima-se muito da discussão de Prassl (2018). Para este autor, não significa que não haja autônomos verdadeiros utilizando-se das plataformas para realizar seus negócios, escolhendo que trabalho aceitar, sob qual preço, qual forma e a que tempo. Porém, entende-se que plataformas como a Uber são empregadoras pois exercem *senão todos*, a maioria dos poderes empregatícios, admitindo e dispensando os trabalhadores, controlando o trabalho e determinando o pagamento. O autor admite, também, a existência de casos difíceis, nas quais tanto clientes como plataformas exercem funções empregatícias e, portanto, deveriam compartilhar responsabilidades trabalhistas.

Assim, Oliveira, Carelli e Silva (2020) afirmam que as plataformas não são um setor autônomo da atividade econômica e explicitam as aproximações entre elas, argumentando que, por exemplo, as plataformas digitais do setor de transporte também concorrem com outros modos empresariais de prestação deste serviço. Logo, tratar as plataformas apenas como algo novo, impede os atores de atuarem sobre os problemas de regulação que elas trazem para toda a economia.

A variedade de atuação das plataformas impõe recorrer a classificações para fins didáticos com o objetivo de uma mais ampla compreensão do fenômeno. De acordo com Casilli (2019), há dois grandes grupos de plataformas digitais de trabalho: o *crowdwork* e o denominado “trabalho digital por demanda”, que pode ser material e imaterial.

Os *crowdworkers* são trabalhadores localizados em qualquer país, que se inscrevem nas plataformas como a Amazon Mechanical Turk, Clickworker, CrowdFlower e Microworkers, para realizarem micro trabalhos imateriais fragmentados, tais como a busca de metadados específicos, a classificação de informações, a moderação de conteúdo, a verificação de dados, transcrições, entre outras (OIT, 2019). De uma forma geral, esses trabalhos estão vinculados à alimentação da inteligência artificial das diferentes empresas.

Por sua vez, o trabalho digital sob demanda inclui trabalhos imateriais e materiais. Segundo Casilli (2019), no caso do trabalho imaterial há a venda de serviços especializados, como tradução, serviço jurídico, de contabilidade, entre outros. Já o trabalho material é mediado por diversos tipos de plataformas de serviços, tais como transporte (Uber, Lift, 99), entregas (Foodora, Deliveroo, Postmates, Loggi, Ifood, Rappido), hotelaria (Brigad), cuidados de crianças, idosos e doentes (Care.com, Helping), de consertos (Instacard, TaskRabbit, LaborMe.app), de cozinha em domicílio (La Belle Assiette) ou limpeza (Handy). Este artigo, trata, especificamente, das empresas-plataforma de trabalho sob demanda material, dos setores



de entregas e transporte. Trata-se dos maiores setores, no Brasil, e, por isso mesmo, onde há maior debate e maior atuação da área jurídica trabalhista, como será visto mais adiante.

Oliveira, Carelli e Silva (2020), por sua vez, classificam as plataformas entre puras e mistas ou híbridas. As puras não realizam controle relevante sobre as partes que negociam entre si, atuando como um típico mercado que conecta vendedores e compradores. Nelas, estariam aquelas que atuam na intermediação entre pessoas, como uma agência de emprego. Já as mistas são aquelas em que “há uma mescla entre mercado e hierarquia” (2020, p. 13), como a plataforma Uber, que possibilita a interação entre trabalhadores e consumidores, mas, com uma diferença central em relação às anteriores: o preço, as condições e o modo de prestação são definidas pela plataforma. Portanto, seguindo em sua definição, as plataformas mistas ou híbridas são aquelas que “organizam, modelam e precificam a interação entre dois grupos” (OLIVEIRA; CARELLI; SILVA, 2020, p. 15), no caso da Uber, clientes e motoristas.

Empresas-plataformas, como a Uber, lançam mão de “instruções obrigatórias, classificação para punição, expedientes de fiscalização e dirigismo econômico no trabalho alheio” (OLIVEIRA; CARELLI; SILVA, 2020, p. 15). No entanto, alertam os autores, a manifestação desta direção de serviços é mais difícil de ser visualizada, dado que ela prevê certa liberdade no que se refere à ativação e desativação do trabalhador na plataforma, tornando mais difícil perceber a subordinação jurídica.

Independentemente da classificação que se possa fazer a respeito das plataformas de trabalho, e mesmo considerando os outros tipos, como as plataformas de intermediação e de cooperação ou compartilhamento, é importante entender que todas têm um *modus operandi* que é comum e que está baseado na produção de dados pelos usuários, consumidores e trabalhadores que, posteriormente, são utilizados para gerar valor e rendimentos (LOVELUCK, 2018). As possibilidades quase infinitas de conexão colocam em relação uma quantidade crescente de pessoas que depositam dados pessoais, avaliações, comentários, preferências, caminhos, indicam amigos, dentre outras informações (CASILLI, 2019).

A partir do processamento e da análise dessa enorme quantidade de informação digitalizada, as plataformas obtêm insumos importantes para a tomada de decisões estratégicas, permitindo grande avanço na análise preditiva (VIRGÍLIO; ALMEIDA, 2018). Isto é, na capacidade de determinar a probabilidade de resultados futuros a partir dos dados do passado, alimentando, entre outros, os algoritmos de sugestões, de marketing, de caminhos e etc.

Outra questão muito relevante, ainda no plano da delimitação da semântica das plataformas digitais de trabalho, é o diagnóstico de que esse modelo de negócios está em franca expansão para diversos ramos da atividade econômica sob a promessa de ser um modelo mais eficiente e enxuto. Justamente esta perspectiva empresarial esvaziada, sobretudo em termos do fator de trabalho humano indicado para a externalização – e a consequente precariedade dos trabalhadores externos à empresa – é o vetor que explica a redução imediata de custos nesses negócios.

Diante do que foi apresentado, a análise sobre os métodos de exercício do negócio empresarial das empresas-plataforma pode revelar como elas atuam de forma semelhante às empresas tradicionais, no que se refere ao controle do trabalho, afastando, dessa forma, a justificativa para que suas relações com os trabalhadores não sejam reguladas pelos padrões já existentes. Porém, a narrativa que viabiliza ter trabalho humano sem qualquer responsabilidade social estimula a sua expansão para diferentes setores da economia (ETUI, 2016), especialmente considerando um cenário de adesão de juristas ao discurso de que se trata de uma relação autônoma, o que será apresentado mais adiante. Essa adesão, contudo, não se faz sem disputas, principalmente pela pressão advinda da visibilidade das condições de trabalho nas plataformas, conforme as pesquisas no tópico a seguir.

## 4. As vivências dos trabalhadores: condições concretas de trabalho (precário) e suas narrativas

Após analisar como as empresas se organizam, nesta seção, o objetivo é trazer as vivências dos trabalhadores a respeito de suas condições de trabalho e, também, as narrativas que elaboram a partir destas vivências. Para tal, as principais dimensões do trabalho serão discutidas: emprego, tempo de trabalho, rendimento e gestão laboral. Em seguida, para que se possam entender as diversas narrativas elaboradas por esses trabalhadores, serão feitos alguns apontamentos sobre o chamado Breque dos App's, realizado dia 01 de julho de 2020, dado que este explicita as principais reivindicações dos entregadores, bem como a forma de ação empreendida para resolver os problemas vivenciados. Finalmente, serão trazidas algumas falas de trabalhadores e seus representantes, presentes na imprensa, em *lives* e em entrevistas concedidas por estes, buscando melhor compreender suas concepções de trabalho, de liberdade, do papel do Estado e da relação com as empresas.

### 4.1 O emprego no setor

A partir dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua e da nova PNAD COVID19<sup>1</sup>, Manzano e Krein (2020) mostram que, entre 2012 e 2016, houve certa estabilidade na quantidade de trabalhadores nos grupos de motoristas (que inclui os motoristas de aplicativos, mas também de táxi e de ônibus), entre os motoboys e entre os entregadores de mercadorias (grupo que inclui entregadores de mercadorias de restaurantes, farmácias, loja, UberEats, Ifood, Rappi etc).

Tal estabilidade é rompida a partir de 2016, quando há um aumento expressivo da quantidade de trabalhadores classificados nos grupos citados anteriormente. Para compreender esse aumento é necessário, como ressaltam os autores, considerar que o período pós 2016 é marcado por crises econômicas e políticas, resultando, para o mercado de trabalho, aumento expressivo do desemprego, da informalidade e da subutilização da força de trabalho.

É neste contexto de crise que o grupo de motoristas passa de 1,39 milhão, em 2016, para 2,02 milhões em 2020, representando um aumento de quase 42%. Apenas a empresa Uber informa que ela tem mais de 600 mil trabalhadores cadastrados em sua plataforma e, mesmo considerando que nem todos os que estão cadastrados estão trabalhando, os dados demonstram sua ampla abrangência (UBER, 2020). Ainda de acordo com a pesquisa, no caso dos motoboys, o aumento foi de 39,2%, passando de 522,1 mil para 729,7 mil. Por exemplo, apenas a empresa Ifood, informa que há em torno de 85 mil entregadores no Brasil e a Rappi, por sua vez, que são 195 mil inscritos na sua plataforma (OLIVEIRA, 2020).

Nessa conjuntura de aumento do desemprego, diversas pesquisas realizadas com grupos específicos de trabalhadores via plataforma revelam que grande parte se encontrava em situação de desemprego, antes do início do trabalho em alguma plataforma digital. De acordo com pesquisa que está sendo realizada por um dos autores deste artigo, com os condutores via plataforma de transporte individual em Juiz de Fora<sup>2</sup>, em torno de 65% dos respondentes relataram estar desempregados antes de iniciarem seu trabalho nessas plataformas. Da mesma forma, Ferreira e Schocair (2020), em pesquisa também

<sup>1</sup> Apesar do Brasil ainda não ter uma pesquisa que possibilite captar a quantidade e a qualidade do trabalho específicas em todas as plataformas digitais de trabalho, os dados agregados das pesquisas realizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, trazem algumas informações a respeito das plataformas de entrega e de transporte individual de passageiro.

<sup>2</sup> Pesquisa realizada por pesquisadores da Universidade de Juiz de Fora em parceria com a Associação dos Motoristas de Aplicativos de Juiz de Fora (Amoaplic/JF), sobre as vivências dos motoristas em plataformas digitais de transporte individual no contexto do novo Coronavírus. A pesquisa *on line* que ficou no ar entre 01 a 30 de abril de 2020, obteve 267 respostas.

realizada com trabalhadores em plataformas de transporte, mas abrangendo diversas cidades brasileiras, revelou que 56% dos entrevistados estavam desempregados antes de iniciarem o trabalho nas plataformas. Tais pesquisas confirmam que, para muitos, não se trata de uma escolha entre muitas possibilidades de emprego, mas, ao contrário, uma total falta de opção. Não por um acaso, os entregadores via plataforma digital têm relatado, na imprensa, a grande quantidade de novos trabalhadores que ingressaram nesse trabalho no contexto da pandemia (OLIVEIRA, 2020).

Voltando aos dados nacionais, Manzano e Krein (2020) mostram, ainda, que a taxa de informalidade para os grupos de trabalhadores de motoristas (de aplicativos, de taxi e de ônibus) e motoboys teve um aumento maior do que a média do conjunto dos ocupados no mercado de trabalho brasileiro. Assim, além das taxas dos trabalhadores via plataforma já estarem mais elevadas em 2016 (67% no caso dos motoboys, 44,7% para os condutores de automóvel e 38,7% para as pessoas ocupadas), elas ainda tiveram um aumento maior que o das pessoas ocupadas (passando para 71,8%, 59,5% e 39,9%, respectivamente).

#### **4.2 Longas jornadas para compensar as baixas remunerações**

Ainda no que se refere à questão da escolha por parte dos trabalhadores, os dados das pesquisas revelam que estes também não têm tido possibilidades reais para exercerem a flexibilidade de seus tempos de trabalho, como frisado pelas plataformas. Para Manzano e Krein (2020), os dados da PNAD Contínua reforçam que, apesar de ter ocorrido uma certa redução das jornadas médias desses grupos de trabalhadores no período entre 2012 e 2016, inclusive sendo maior do que a de outros trabalhadores, tanto as jornadas de trabalho de motoristas como de motociclistas são superiores à média total, atingindo 42,5 horas no caso dos primeiros e 43,7 horas no caso dos motociclistas.

Essa mesma realidade pode ser observada em pesquisa nacional elaborada por uma equipe de pesquisadores no âmbito da REMIR (Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista) (ABÍLIO *et al.*, 2020), tendo como objetivo identificar os impactos da pandemia da COVID-19 nas condições laborais dos entregadores via plataforma digital<sup>3</sup>. De acordo com esta pesquisa, mais de 60% dos respondentes disseram trabalhar mais do que 09 horas por dia. Sendo que, destes, 24% laboram entre 09 e 10 horas, 21% entre 11 e 12 horas, 9% entre 13 e 14 horas e, ainda, quase 8% mais do que 15 horas. Essas longas jornadas se estendem por vários dias da semana. Durante o período da pandemia, quase 52% dos afirmaram trabalhar os sete dias da semana.

A realidade dos condutores via plataformas digitais não é diferente. De acordo com a pesquisa realizada por Kalil (2019)<sup>4</sup>, 53% dos condutores pesquisados relataram trabalhar mais do que 10 horas por dia e quase 70% trabalham mais do que 5 dias por semana. Considerando apenas aqueles que têm o trabalho via plataforma como única fonte de renda, esse percentual sobe para quase 61%. Em função destas respostas, o autor conclui que “a quantidade de horas por dia está diretamente relacionada à capacidade de auferir rendimentos dirigindo” (KALIL; 2019, p. 154). O autor também demandou aos entrevistados o tempo gasto com o trabalho não remunerado, ou seja, aquele em que os trabalhadores ficam à espera de uma chamada, ou estão se deslocando sem nenhum cliente. Neste caso, 49% relataram gastar entre 1 a 2 horas por dia nessas atividades não remuneradas.

Na pesquisa sobre os condutores em plataformas digitais de transporte individual na cidade de Juiz de Fora (MG), mais uma vez, as longas jornadas são observadas. Comparando o período antes e durante a

---

<sup>3</sup> Trata-se de uma pesquisa de abrangência nacional, com ênfase nas grandes cidades e nas empresas IFood, Uber Eats, Rappi e Loggi, que foi realizada no período de 13 a 27 de abril de 2020, por meio de um questionário on-line. Foram 298 questionários respondidos, abrangendo 29 cidades, com concentração em quatro delas – São Paulo, Belo Horizonte, Recife e Curitiba.

<sup>4</sup> A pesquisa de campo foi realizada pelo autor entre agosto e outubro de 2018, totalizando 102 entrevistados.



pandemia, 45% dos motoristas relataram trabalhar 7 dias por semana antes do período de isolamento social, o que significa que estes não tinham nenhum dia para descansarem e vivenciarem outros tempos sociais, como os da família, de lazer ou de estudo. Situação que se confirma quando é analisada a duração da jornada de trabalho. Ainda em relação ao período da pandemia, é possível observar que praticamente 70% dos entrevistados trabalhavam mais de 8 horas por dia e, ainda, em torno de 41% mais do que 10 horas.

Podemos perguntar o que leva esses trabalhadores a laborarem longas jornadas cotidianas impedindo, inclusive, a realização da flexibilização do tempo de trabalho narrada pelas plataformas. Diversos autores (DAL ROSSO, 2008; CARDOSO, 2016), que tratam da temática do tempo de trabalho normal e extraordinário, frisam que os trabalhadores não realizam longas jornadas por puro prazer, ou por não desejarem dedicar tempo a outras dimensões da vida (descanso, lazer, família, saúde, amizade), mas para terem rendimentos suficientes para sobreviverem. Assim, é essencial conhecer o rendimento desses trabalhadores e como eles se constituem.

A pesquisa nacional realizada com os entregadores (ABÍLIO *et al.*, 2020), revela que já antes da pandemia, a remuneração desses trabalhadores era baixa: 47,4% dos respondentes afirmaram receber até R\$ 520,00 por semana. Considerando que esses trabalhadores não têm uma renda fixa, pode-se pensar que nem todas as semanas (ou dias da semana) serão de trabalho e, portanto, que haverá um rendimento. O trabalhador pode adoecer e ter que ficar sem trabalhar, a moto ou a bicicleta podem ter problemas de manutenção, podem ser roubadas e tantas outras intempéries a que estes estão submetidos. Além disso, o valor semanal referido pelos trabalhadores não inclui os gastos que estes têm para poderem trabalhar: manutenção de seus veículos, combustível, refeição, internet, taxas e etc. Afinal, como visto anteriormente, as plataformas externalizaram praticamente todos os custos para os trabalhadores resultando não apenas numa remuneração baixa, mas também incerta. Além disso, mesmo quando eles conseguem sair para trabalhar não têm a menor ideia de quanto receberão ao final do dia.

No período da pandemia da COVID-19, a situação se agrava ainda mais, quando a maioria dos entrevistados (58,9%) relatou queda remuneratória. Para quase 30% dos respondentes houve manutenção do rendimento e para apenas 10%, o aumento. Também foi observado o aumento do número de entregadores nas faixas de rendimento mais baixas e, por outro lado, redução no rendimento para as faixas acima deste valor. Houve aumento de 100% dos que auferiam menos do que R\$ 260,00 por semana e redução de 35,9% para 14,8% dos que tinham rendimento maior que R\$ 650,00 semanais (ABÍLIO *et al.*, 2020),

Assim, houve uma queda acentuada do rendimento, apesar do aumento da demanda que as empresas de entrega tiveram (MEIRELES, 2020). Esse movimento se deve, segundo pesquisa realizada por Abílio *et al.* (2020), a diversos fatores. Houve a contratação de grande número de novos trabalhadores durante a pandemia, provocando a redução das chamadas para entregas. Houve, igualmente, redução das tarifas dinâmicas<sup>5</sup> e dos prêmios. Por sua vez, a pesquisa ainda traz as informações a respeito da redução do bônus no período do COVID-19: para 49,3%, houve redução do bônus; para 45,6% manutenção; e para apenas 5,2% aumento. Para os pesquisadores:

é possível aventar a possibilidade de que as empresas estejam promovendo o rebaixamento do valor da força de trabalho dos que já se encontravam nesta atividade antes da pandemia, prática que seria amparada pelo aumento do contingente de trabalhadores de reserva (ABÍLIO *et al.*, 2020, p.10).

---

<sup>5</sup> Tarifa dinâmica é um valor fixo, a mais, definido e pago pelas plataformas, a cada trabalho realizado (uma entrega ou um transporte de passageiro, por exemplo). De uma forma geral, as plataformas estabelecem esse valor a mais para incentivar os trabalhadores a laborarem em horários, condições de tempo ou locais onde há uma maior demanda por parte dos clientes e/ou menos quantidade de trabalhadores disponível.

A mesma redução no rendimento é observada na fala do entregador Eliel da Silva Estevão que participou da conversa *on line* organizada por Souto Maior (2020). Segundo ele, em 2014, para se conseguir um rendimento bruto de R\$200 ao dia, era necessário trabalhar entre 6 e 7 horas. Já, em 2016, para se atingir esse mesmo valor, a jornada de trabalho teria que ser de 8 a 9 horas e, em 2020, para se atingir esse mesmo valor é necessário trabalhar 12 horas por dia.

Com rendimentos tão baixos e incertos, esses trabalhadores são obrigados a laborar longas jornadas ao longo de praticamente toda a semana. Tal realidade demonstra que o real espaço para que os trabalhadores possam realizar a flexibilidade, tão presente nas narrativas das plataformas, é muito pequeno. Por outro lado, o mesmo será observado em relação à organização empresarial por meio dos algoritmos, conforme será tratado a seguir, a qual impede que os trabalhadores possam vivenciar a real autonomia no trabalho.

### **4.3 A complexa, obscura e unilateral lógica da gestão algorítmica**

A extensa jornada de trabalho também precisa ser pensada a partir das estratégias utilizadas pelas plataformas para manterem os trabalhadores conectados o máximo de horas possível e, sobretudo, nos dias e horários que elas têm mais interesse e os trabalhadores nem tanto, como os finais de semana, quando há chuva, nos horários noturnos.

Tais definições fazem parte da chamada gestão *gamificada* com seu controle por algoritmo realizado pelas plataformas que engloba a definição de um conjunto de regras que os trabalhadores devem seguir não apenas para atingirem seus rendimentos; mas, sobretudo, para se manterem nas plataformas. Não se tratam, como será discutido no item a seguir, de ordens escritas e de disciplina direta, fundada na ideia de hierarquia (MACHADO, 2009), nem mesmo de um controle presencial, como no Taylorismo e no Fordismo, mas de uma nova forma de controle, baseada em incentivos e sanções que mais parecem como um jogo, e que quase nunca estão claros, além de mudarem constantemente.

A fala de Paulo Lima, um dos criadores do grupo “entregadores antifascistas”, mostra como funciona o “jogo”: “para trabalhar em Moema, por exemplo, você precisa de 600 pontos, que você tem que fazer no dia anterior. Se tiver 1.200 pontos, pode ir para a Paulista”. A questão é que os trabalhadores têm relatados que quase nunca têm a possibilidade de fazer a pontuação definida pelas plataformas. Como ressalta Paulo Lima: “Você fez 400 pontos num dia, aí sua moto quebrou, você vai para casa, gasta dinheiro. No outro dia, não acessa o lugar onde trabalhava porque não tem pontuação suficiente” (SOPRANA, 2020).

Na pesquisa realizada por Kalil (2019), essa gestão também se explicita. De acordo com o autor, em torno de 40% dos entrevistados relataram que dirigem por mais tempo quando há a tarifa dinâmica, isto é, quando a plataforma oferece um valor fixo a mais por cada trabalho realizado. Porém, apenas 24,5% sente que a Uber induz à continuidade da conexão ao colocar a tarifa dinâmica.

A gestão *gamificada* e seu controle por algoritmo não se reduz às tarifas dinâmicas ou às definições de localidades para a realização do trabalho, mas inclui a determinação de bônus, prêmios, punições e, inclusive, os desligamentos da plataforma. No que se refere às sanções, por exemplo, os relatos dos trabalhadores em diversas entrevistas dadas à imprensa indicam que as plataformas não informam aos mesmos o motivo das sanções recebidas, impedindo-os, desta forma, de contra argumentarem ou se defenderem. Muitas vezes, os trabalhadores nem são informados a respeito da duração da suspensão. Quando questionadas, as plataformas respondem que são os algoritmos que tudo definem, como se não fossem elas a determinarem as regras dos próprios algoritmos. Ainda, de acordo com a fala do Galo, “Quando você recusa um pedido, entra no chamado bloqueio por 30 minutos. [...] quando fazemos paralisação, os aplicativos bloqueiam por um tempo. Você fica online, não aparece bloqueado, mas não recebe pedido” (GALODELUTA, 2020a).

Além disso, a insuficiência de meios de comunicação com a empresa – pois quase nunca existe um número de telefone ou um escritório – faz com que os trabalhadores fiquem totalmente à mercê das

decisões unilaterais das empresas e vivam em constante insegurança. “Se o cliente cancelar a comida, você tem que perder dia inteiro na central de um aplicativo para entregar, aí chega lá e tem um monte de entregador com fome para poder tirar a dívida” (GALODELUTA, 2020b).

O mesmo ocorre com as avaliações. Não é de hoje que as empresas externalizam as avaliações para os clientes, para assim tirarem a responsabilidade de si e, no caso das plataformas, esta é uma prática muito mais evidente. Mais uma vez, os trabalhadores não são informados a respeito dos motivos de uma avaliação negativa e, assim, não têm como se contraporem. A avaliação, por sua vez, apesar de não ser uma regra escrita, têm influência determinante não apenas na manutenção do emprego, mas também na quantidade das demandas que os trabalhadores recebem e o local onde podem trabalhar.

Assim, observa-se que, além dos trabalhadores não terem autonomia para definirem o valor da sua atividade de trabalho, são as empresas que, de forma unilateral, obscura e complexa – considerando, ainda, que as regras mudam a todo momento –, definem todas as normas e formas de organização do trabalho. Trata-se de uma relação extremamente autoritária como relataram os entregadores que participaram da *live* organizada por Souto Maior (2020), na qual a questão do medo de represálias foi citada diversas vezes.

#### **4.5 As reivindicações e as narrativas em relação às condições e relações de trabalho**

As precárias condições e relações laborais desses trabalhadores captadas nas pesquisas, e que vão na direção contrária das narrativas das plataformas, saíram da invisibilidade social no contexto do COVID-19, sobretudo quando os entregadores começaram suas mobilizações no mês de março, culminando com a greve – denominada Breque dos App’s – no dia 01 de julho de 2020. As reivindicações apresentadas trouxeram vivências que, inclusive, ainda não tinham sido captadas pelas pesquisas, mesmo que muitas delas já estivessem presentes nos diversos processos judiciais que os trabalhadores têm aberto contra as plataformas (ARTUR; CARDOSO, 2020). Entretanto, se nos processos judiciais elas ainda podem ser vistas como experiências individuais e pontuais, a greve mostrou para toda a sociedade que as condições laborais precárias atingem a todos os trabalhadores.

A pauta de reivindicação do Breque dos App’s explicitou os principais problemas vivenciados pelos trabalhadores. Havia um conjunto de demandas muito básico: água potável, banheiro e local para carregar os telefones. Outro, constituído por reivindicações de cunho econômico: melhoria no valor do frete, aumento da taxa mínima para cada corrida e ticket alimentação. Um terceiro, se referia à gestão unilateral e obscura realizada pelas plataformas: fim dos bloqueios indevidos, fim da pontuação, fim da avaliação unilateral e transparência nesses processos. O quarto bloco foi constituído por demandas que visavam reduzir a insegurança laboral - lembrando que são os trabalhadores os responsáveis por arcar com todos os custos, reduzindo, ainda mais, seus rendimentos e aumentando a insegurança -: seguro de vida, contra acidente e contra roubo.

Finalmente, e dado o contexto do COVID-19, a pauta reivindicava que as empresas oferecessem os meios protetivos contra o coronavírus evitando que a compra desses equipamentos de proteção não ficasse, também, a cargo dos trabalhadores. Na pesquisa realizada com os entregadores (ABÍLIO *et al.*, 2020), foi possível constatar que quase 60% dos respondentes afirmaram não ter recebido apoio das empresas para diminuir os riscos de contágio durante o seu trabalho, enquanto 42,3% apontaram ter recebido algum material para se proteger ou orientações para evitar o adoecimento por COVID-19. Nesse segundo grupo, 57% disseram que as empresas apenas lhes informaram sobre como desenvolver suas atividades de forma mais segura e 45% indicaram que obtiveram álcool-gel.

Como se pode perceber, a pauta apresentada em muito se parece com as que são reivindicadas por trabalhadores em diversas categorias profissionais: salário digno, um mínimo de transparência na definição das regras do trabalho e um mínimo de segurança laboral. Com o diferencial da presença de demandas que já foram superadas por grande parte da classe trabalhadora, como acesso a água potável e banheiro.

Se, por um lado, as informações captadas pelas pesquisas, pelas falas dos trabalhadores e pela pauta de reivindicação revelam que, de uma forma geral, as condições laborais nas plataformas de entrega e de

transporte individual são muito parecidas, no sentido da sua precariedade e insegurança, o mesmo não acontece com as narrativas e formas de agir dos trabalhadores e de seus representantes.

Para Átila Santana, presidente do Sindicato dos Motoristas por Aplicativo da Bahia (Simactter-BA), é evidente que existe o vínculo trabalhista entre as plataformas e os trabalhadores, dado que são estas que impõem a jornada, sancionam se o trabalhador rejeita uma quantidade determinada de corridas, impõem e mudam as regras de forma totalmente unilateral. Assim, ele entende que a empresa se comprova como “patrão ditatorial”, como se fosse “na época do engenho” (informação verbal)<sup>6</sup>.

Já a fala de Dênis Moura, Presidente da Associação de Motoristas por Particulares e Autônomos do Rio de Janeiro (AMPA-RJ), vai em outra direção. Para ele, apesar de reconhecer que aquilo que a Uber promete – renda complementar com liberdade – não acontece e, com isso, os motoristas acabam trabalhando cerca de 12 horas por dia, considerando que a relação que há entre as plataformas e os trabalhadores é de parceria. Além disso, ele entende que a greve é um instrumento apenas para quem é assalariado, citando que, no dia em que a Uber lançou ações na bolsa de valores, houve uma greve que acabou rebaixando o preço das ações. No entanto, nos dias seguintes, os motoristas tiveram que trabalhar dobrado e, assim, acabaram por valorizar as ações da empresa na bolsa. Dênis Moura também relata que no encontro internacional que teve no ano de 2018, reunindo entidades representativas dos trabalhadores em transporte individual via plataforma, o Brasil foi o único país que se posicionou contra a luta pelo reconhecimento da relação empregatícia com as plataformas (DIGILABOUR, 2020).

No caso de Gilberto Almeida, presidente do Sindicato dos Motoboys de São Paulo (SINDIMOTOSP) e da Federação dos Motoboys de São Paulo, Rio de Janeiro, Brasília, Alagoas, Paraíba e Pernambuco (FEBRAMOTO), a via para se resolver os problemas enfrentados não é transformando esses trabalhadores em assalariados formais, mas obrigando as empresas a cumprirem o que já está definido em três leis federais (Lei n. 12.009, n. 12.436 e n. 12.997)<sup>7</sup>. Para Gilberto, a criação de mais legislações traria “mais confusão no setor, descaso e desobediência das empresas de aplicativos” (SINDICATO DOS MOTOBOYS, 2020).

Assim, de forma resumida, pode-se dizer que as condições e relações de trabalho estabelecidas entre as empresas-plataformas e os trabalhadores não apresentam traços de liberdade, parceria, flexibilidade ou autonomia. Ao contrário, longas jornadas cotidianas são necessárias para os trabalhadores atingirem um rendimento mínimo e incerto. Como ressalta Kalil (2020), não há flexibilidade do tempo de trabalho possível com uma remuneração tão baixa, dado que a flexibilidade só se realiza, de fato, quando a dependência econômica é pequena. E, ainda de acordo com o autor, mesmo se houvesse esta possibilidade, isso não seria argumento suficiente para caracterizar esses trabalhadores como autônomos. Além disso, são as empresas que definem toda a forma como o trabalho deve ser organizado e fazem a gestão do negócio. Se os trabalhadores não participam da definição do preço, eles também não estabelecem o primeiro contato com os clientes e nem definem as regras de funcionamento. Como visto, não há nenhum espaço de discussão, ou mesmo de contra-argumentação, dado que a gestão algorítmica é realizada pelas empresas sem nenhuma transparência.

Entretanto, apesar dos problemas estruturais serem comuns, os diferentes grupos apresentam visões, ações e formas de organização muito distintos e, inclusive, divergentes. As divergências de atuação das representações sindicais são comuns na história e ajudaram a compor os diferentes sistemas normativos laborais. Finalmente, a abordagem até aqui apresentada demonstra que, para o entendimento da relação que as plataformas propõe aos trabalhadores, é necessário considerar o contexto mais amplo da precarização do mercado de trabalho brasileiro, com o consequente aumento do desemprego e da

---

<sup>6</sup> Entrevista *on line* concedida por Átila do Santana, em 4 de junho de 2020, para a pesquisa sobre uberização do grupo de pesquisa “Transformações no Trabalho, Democracia e Proteção Social” da Universidade Federal da Bahia (UFBA).

<sup>7</sup> Lei 12.009, que regulamenta o motofrete; Lei 12.997, que obriga o pagamento de periculosidade para motoboy e Lei 12.436, que proíbe apressar ou premiar motoboys em entregas para bater metas.

informalidade, bem como a preponderância do discurso sobre a necessidade de destruição das instituições que defendem os trabalhadores e da valorização do indivíduo empreendedor.

Para dar continuidade a esta discussão, no item seguinte, serão abordadas as disputas semânticas sobre autonomia, subordinação e dependência que também são conformadas por essas narrativas sobre as relações de trabalho nas plataformas digitais.

## **5. Autonomia, subordinação e dependência: as disputas semânticas na doutrina jurídica**

No campo jurídico, a autonomia revela-se como uma ideia plurívoca e normalmente associada explicitamente à liberdade de autogoverno e autogestão que qualifica este labor como trabalho por conta própria. Para a autonomia, dois caracteres são marcantes: propriedade e organização. É essa definição de Vilhena que conceitua o autônomo como “o trabalhador que desenvolve sua atividade com organização própria, iniciativa e discricionariedade, além da escolha do lugar, do modo, do tempo e da forma de execução” (VILHENA, 2005, p. 532), o que qualificaria esse autônomo como real empreendedor.

Recortando essa autonomia para o mundo laboral, vê-se que ideia de trabalho autônomo ainda é muito ampla. Contudo, já pode ser fracionada, para fins didáticos, em dois grandes segmentos: trabalho autônomo de profissionais que vendem serviços especializados e trabalho autônomo de micro e pequenos empreendedores que organizam um pequeno empreendimento, cuja centralidade é basicamente o trabalho do criador na gestão e controle desta atividade. São exemplos desses segmentos um electricista e pequeno comerciante ambulante, respectivamente.

Na doutrina trabalhista, o conceito de autonomia centra-se na apropriação dos frutos do trabalho. Martins considera que “o trabalhador autônomo é, portanto, a pessoa física que presta serviços habitualmente por conta própria a uma ou mais de uma pessoa, assumindo os riscos da sua atividade econômica” (2005, p. 158). Merçon considera que autônomo pode ser um “fornecedor do serviço que trabalha em proveito econômico próprio” ou “[...] não detendo os meios de produção, o tomador do serviço não se apropria ou dispõe daquela força de trabalho, que permanece no domínio do fornecedor” (2020, p. 19). Oliveira enfoca na questão do investimento de propriedade e na criação, organização e gestão da atividade econômica (2019, p. 243).

Juridicamente, ambos podem se registrar perante o Estado como trabalhadores autônomos, pois se enquadram na classificação previdenciária de “trabalho por conta própria”. Nos termos do Art. 12, V, h da Lei n. 8.212/91, o trabalho por conta própria – sinônimo de trabalho autônomo na seara previdenciária – corresponde “a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não” (BRASIL, 1991). A regulamentação deste conceito aberto veio no Art. 9º do Decreto n. 3.048/1999, cuidando o parágrafo décimo quinto<sup>8</sup> de exemplificar quem são os trabalhadores autônomos, indicando ali desde pescadores até ambulantes.

Para o propósito deste artigo, é importante registrar que esta regra jurídica qualifica, em princípio, como autônomo o “condutor autônomo de veículo rodoviário”, definindo-o como “aquele que exerce atividade profissional sem vínculo empregatício, quando proprietário, co-proprietário ou promitente comprador de um só veículo”, como disposto no Art. 9º, §15º, I (BRASIL, 1999). Isto é, a redundância da lei em considerar o condutor autônomo como autônomo mostra-se justificada no sentido de que, conforme definição constante da lei, a verdadeira autonomia pressupõe que não exista, em termos da realidade dos fatos, trabalho dependente ou subordinado.

---

<sup>8</sup> Neste artigo, consta que é autônomo “[...] aquele que trabalha como condutor autônomo de veículo rodoviário, inclusive como taxista ou motorista de transporte remunerado privado individual de passageiros, ou como operador de trator, máquina de terraplenagem, colheitadeira e assemelhados, sem vínculo empregatício”.



Com isso, percebe-se que a legislação brasileira se ancorou num conceito de autonomia como algo remanescente à relação de emprego. Somente será trabalho autônomo, caso não haja trabalho dependente ou subordinado, inclusive porque prevalece, nos sistemas trabalhistas ocidentais, a diretriz de que os nomes fixados pelas partes – normalmente pelo contratante mais poderoso – não são necessariamente iguais ao conteúdo dos fatos da relação jurídica contratada. Isto é, não bastaria chamar o trabalho de autônomo, mas que este trabalho seja realmente autônomo, por incidência do princípio trabalhista da primazia da realidade sobre as formas.

No caso dos motoristas de plataformas de transporte individual ou de entregadores, o discurso propalado de autonomia é o da autogestão do tempo de trabalho (ASSIS; COSTA; OLIVEIRA, 2019), o que também significa a possibilidade, para o trabalhador, de fixar o horário de início e fim do labor, da autodefinição do tempo de intervalo, da escolha dos dias de trabalho e, até na abstração discursiva, da opção por períodos de inatividades como “férias”. Esta autonomia sobre o tempo de trabalho – tão própria e exclusiva do empregador no modelo gerencial fordista – sugere, falsamente, que ao controlar seu período de trabalho e de descanso, que estes trabalhadores são patrões de si.

No entanto, a autonomia sobre o tempo de trabalho é apenas um caractere, dentre outros, do que seria trabalho por conta própria. Autonomia no sentido de autogoverno e autogestão são coisas muito mais amplas do que a mera gestão de horários de ativação e desativação na plataforma, caso realmente se queria caracterizar o trabalho por conta própria.

Autonomia real envolveria a capacidade desses trabalhadores de escolher as viagens que lhe são demandadas, sob pena de que, sem direito de escolha, serem servos sob direção das plataformas. Uma autogestão alcançaria a compreensão do algoritmo e dos seus critérios de funcionamento, além da informação sobre os dados ali produzidos, pois sem esses elementos o trabalhador fica com dependência tecnológica da plataforma. Um autogoverno verdadeiro permitiria que o trabalhador fixasse o preço do seu trabalho, como qualquer legítimo trabalhador autônomo faz. Entretanto, o dirigismo econômico das plataformas exerce a função de, além da apropriação direta do resultado econômico do trabalho alheio, o controle indireto sobre a jornada pelo preço baixo e a realocação geográfica para atender as demandas com a tarifa dinâmica, como será visto no item seguinte.

Quando tais conflitos entre plataformas e seus trabalhadores são levados ao Judiciário trabalhista, novas semânticas de autonomia e subordinação são colocadas em debate. Para a doutrina e jurisprudência juslaboral, o principal critério de definição do vínculo de emprego é a ideia de subordinação jurídica (OLIVEIRA, 2019), pois os demais critérios previstos em lei são tratados, nas decisões e nos manuais jurídicos, como elementos secundários.

A noção de subordinação jurídica é construção teórica jurídica que tenta dar concretude à expressão do texto da CLT que qualifica empregado como aquele trabalhador assalariado que labora “sob dependência”<sup>9</sup>. Os problemas do conceito de subordinação já iniciam pela sua própria definição. No debate histórico-doutrinário do juslaboralismo, a noção de subordinação jurídica pode ser dividida em dois sentidos bem distintos. No sentido subjetivo, consiste em ordens e disciplina, fundada na ideia de hierarquia (MACHADO, 2009, p. 148), sendo esta a concepção hegemônica. No sentido objetivo, relaciona-se com inserção em produção alheia, por ausência de domínio dos fatores de produção, fundando-se na ideia de organização (ou propriedade), sendo esta posição minoritária.

Na atualidade das plataformas digitais de trabalho, esse trabalho em que o prestador aparece como “livre” para se ativar ou não na plataforma de trabalho configura o sintoma maior da crise da subordinação. Com as potencialidades de gestão por *gamificação* (que define prêmios, punição e competição) e o controle por algoritmo, as empresas plataformas dirigem uma atividade econômica sem recorrer ao clássico padrão de trabalho apoiado nas relações de hierarquia-disciplina. Estas novas estratégias de gestão

---

<sup>9</sup> O texto do Art. 3º CLT é o seguinte: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

“algorítmica” do labor sinalizam para a aparência de autonomia e independência. Presos a uma versão estreita e limitada do conceito de empregado como aquela jungida à subordinação pessoal e hierárquica, o dogmatismo jurídico não mais identifica o estado de dependência onde ele sempre esteve (OLIVEIRA, 2019).

A insuficiência da subordinação jurídica se demonstra, porquanto seu sentido prevalecente e hegemônico é a noção de subordinação pessoal ou hierárquica. Seu conteúdo corresponde essencialmente ao dueto ordem-punição, elementos externos pautados numa relação rigidamente hierárquica do empregador (superior) com o empregado (inferior). Ocorre que as dinâmicas contemporâneas de trabalho se firmam, cada vez mais, numa relação aparente de colaboração, ruindo com a antiga rígida hierarquia, como discutido anteriormente.

Uma outra construção teórica jurídica que tenta dar sentido à expressão “sob dependência” do conceito legal de empregado, é a ideia da dependência econômica (OLIVEIRA, 2019). A partir de uma perspectiva interdisciplinar, com ênfase na econômica política, esta velha teoria é ressignificada para o tempo presente, justamente por considerar que o perfil do trabalhador hierarquicamente subordinado era apenas uma representação histórica correspondente a um modelo de gestão empresarial – o fordismo. Na dependência econômica, procura-se captar a estrutura da relação de trabalho assalariado e não reduzir o conceito de empregado ao arquétipo do empregado de uma empresa fordista.

Neste particular, dirigir a organização da empresa é um conceito muito mais amplo do que o estabelecimento da hierarquia e de sua faceta mais visível de “emitir ordens”. O ícone da empresa não é o mando, mas a propriedade (OLIVEIRA, 2019). Mais importante do que dirigir os serviços – o que pode ser traduzido num controle contínuo da atuação do empregado – é estruturar e organizar os serviços, os quais poderão até ser executados sem esta reiterada direção (como no caso do vendedor viajante). Organizar a empresa diz respeito a estabelecer os rumos da atividade econômica, fixar a dimensão territorial de atuação, definir os preços dos bens e serviços que comercializa e, principalmente, ser juridicamente o proprietário do resultado do trabalho dos seus empregados.

A condição de dono não propicia a atuação como chefe emissor de ordens e fiscalizador, até porque este papel era outrora atribuído aos seus capatazes. O dono cria e organiza, delega a direção aos altos-empregados, mas, sempre, é o proprietário da riqueza gerada pela força de trabalho que comprou (OLIVEIRA, 2019). É este o comando geral inerente a qualquer titular de empresa, sendo o modelo fordista apenas uma possibilidade dentre muitas de dirigir a atividade da empresa.

A par disto, o termo “dependente” deve ser compreendido menos como um adjetivo (subordinado e assujeitado) e mais como aquele que predica ação “depende”. O empregado é dependente porque sua força de trabalho não se realiza sozinha, pois pertence estruturalmente à empresa, fazendo parte desta e, como consequência possível, podendo ser subordinado. Qualificar a dependência como econômica (OLIVEIRA, 2019, p. 130) significa explicitar a natureza capitalista da venda da força de trabalho e seu consequente Direito Capitalista do Trabalho, que na fuga conveniente do extrajurídico termina esquecendo as suas imbricações econômicas.

A questão do preço imposto pelas plataformas de trabalho é forte evidência de que a plataforma não é apenas uma intermediadora entre motorista e passageiro. Se fosse meramente intermediadora, não poderia nunca impor preços, pois quem media não estabelece o valor do trabalho alheio. Como as plataformas de trabalho estabelecem os padrões remuneratórios, elas exercem direção econômica da atividade sobre o trabalhador, sujeitando-lhe a uma dependência igualmente econômica.

No polo oposto, numa autonomia, notadamente de caráter econômico, caberia ao trabalhador independente estabelecer, como manifestação da sua autonomia e titularidade sobre sua força de trabalho, o valor do seu trabalho. Tal qual um empresário que fixa os valores dos seus produtos ou serviços, o verdadeiro trabalhador autônomo tem como atributo a capacidade de fixar o valor dos seus serviços, exceto no caso em que o próprio Estado, via medidas normativas, impõe uma tarifa pública para o serviço como ocorre no táxi. O preço fixado pela plataforma é manifestação clara de assalariamento, ou seja, trabalho sob dependência.

Daí conclui-se que há, no plano fático e na estrutura organizacional tecnológica desta atividade econômica, uma dependência total do trabalhador em relação aos sistemas de plataforma, no qual o trabalho somente se realiza naqueles padrões. E dada à expansão e monopólio das plataformas, a dependência no sentido de “fazer parte” é indiscutível, pois não há outro meio de trabalhar nesta atividade. Esta situação fica evidente quando são analisadas as condições laborais concretas dos trabalhadores em empresas-plataforma, de acordo com o que foi visto anteriormente, e quando as decisões judiciais se voltam para a realidade subordinada e precária dessas contratações, conforme será tratado no próximo tópico.

## **6. As disputas judiciais das plataformas de trabalho sob demanda**

Nas diversas decisões judiciais brasileiras sobre os conflitos das plataformas e seus trabalhadores, é possível identificar uma disputa semântica sobre as categorias de subordinação, autonomia e dependência, assim como visto na doutrina jurídica, no anterior.

Nas decisões que negam o vínculo empregatício, a ideia de subordinação jurídica é tratada como fiscalização de jornada, controle hierárquico e emissão de ordens. A sentença da 12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, no processo n. 0010497-38.2017.5.03.0012 (MINAS GERAIS, 2017b) movido por um motorista contra a Uber, considerou que a liberdade de ativação do trabalhador na plataforma era expressão de autonomia, justamente porque não havia qualquer exercício de poder diretivo, fiscalizatório ou disciplinar. Foi enfatizado que não havia enunciação de ordens ou determinação de tarefas pela Uber, o que afastaria a subordinação subjetiva. Também cuidou a decisão de negar a caracterização de subordinação objetiva, compreendendo que a atividade da referida plataforma de trabalho não é de transporte e sim de tecnologia da informação.

Ainda nesta decisão, foi anotado que, no contexto de inovações tecnológicas, era normal a imposição de certas regras de controle, exatamente como manifestação contratual de direitos e deveres. Apreciou que a retenção de 25% é razoável para o serviço oferecido pela Uber, diante das informações fornecidas, roteiro de percurso sugerido, suporte de segurança, contabilidade e gestão da informação, além da garantia de pagamento (MINAS GERAIS, 2017b, p. 21).

Por sua vez, no primeiro julgamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) do caso Uber (BRASIL, 2020), a decisão final foi pela inexistência de relação de emprego, o que se mostrou uma reviravolta, já que na segunda instância o Tribunal do Trabalho de São Paulo tinha reconhecido o vínculo empregatício. O julgado do TST avaliou que o motorista tem “autodeterminação”, pois “a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia” (2020, p.1), esclarecendo que a avaliação é simples feedback e não “tangencia” a noção de subordinação jurídica (2020, p. 23).

Nesse Acórdão do TST, algumas considerações de ordem econômica foram ali expressadas. Foi feita analogia com outros julgados que validavam a relação de parceria de manicures, de modo que um percentual superior a 50% indicaria legítima parceria, salientando que o trabalho na Uber é uma oportunidade de renda, diante do desemprego crescente (BRASIL, 2020, p. 23). Valendo-se de um argumento consequencialista, afirma que o protecionismo trabalhista não pode inviabilizar “formas de trabalho emergentes” e baseadas na liberdade e autonomia das partes (BRASIL, 2020, p. 24).

No caso de plataforma Ifood, que faz entregas de alimentos, a sentença em uma ação coletiva reconheceu que os seus entregadores são autônomos e não empregados (SÃO PAULO, 2020). Um dos fundamentos da decisão foi de que a atividade econômica da plataforma era adstrita à tecnologia, de modo que se tratava apenas de atuação que conectava consumidores, restaurantes e trabalhadores de entregas.

Diante da variedade de sistemas de trabalho de entregas, a decisão ressaltou a autonomia individual do trabalhador em escolher se seria “nuvem” – sem horários ou turnos fixos – ou vinculado a um operador logístico com uma jornada fixada por este. Considerou que essas opções indicam autonomia, afirmando que a manifestação de liberdade para dizer “se quer trabalhar, quando quer trabalhar, por quanto tempo

quer trabalhar, estando limitado ou motivado apenas pela necessidade inerente a qualquer ser humano de auferir renda para viver e seu anseio de quanto de renda pretende auferir” (SÃO PAULO, 2020, p. 11).

Nessa sentença, concluiu-se que não há subordinação jurídica “na dimensão clássica, objetiva ou estrutural”. Isto porque o entregador “livremente estabelece o tempo de trabalho que desejar, pois a empresa não exige quantidade mínima de entregas” (SÃO PAULO, 2020, p. 11). Por tais razões, a sentença finaliza com a improcedência da ação, enfatizando o poder de escolha do tempo de trabalho feito pelo entregador, o qualifica como autônomo.

Por outro lado, nas decisões que acolheram a ideia de que estas plataformas são empregadoras, foram adotadas concepções mais amplas de subordinação jurídica e também, de modo tangencial, argumentos que estão na seara da dependência econômica.

Voltando a Belo Horizonte, encontra-se outra decisão paradigmática do caso da Uber (MINAS GERAIS, 2017a), porque foi uma das primeiras no Brasil que reconheceu a relação de emprego. Verifica-se o cuidado da decisão em contextualizar a situação de trabalho nessas plataformas e, sobretudo, de resgatar o propósito do Direito do Trabalho que, conforme seu histórico, é conferir proteção àqueles que vivem alienando sua força de trabalho.

Nesta sentença, foi identificada a subordinação jurídica na dimensão de subordinação por controle do algoritmo e por imposição de um padrão de trabalho (orientação de vestimenta, oferecimento de água e bala, etc.). Argumentou-se que o lastro legal desta subordinação por algoritmo é o Art. 6º da CLT<sup>10</sup>. Além desta nova dimensão de subordinação, a decisão adota a concepção estrutural – no sentido objetivo – de subordinação, haja vista que “se o autor não tivesse, estruturalmente, inserido na cultura de organização e funcionamento da Uber, teria poder negocial para dispor sobre a dinâmica de cada um dos contratos de transporte que realizasse” (MINAS GERAIS, 2017a, p. 27).

Outra sentença mineira que confirmou a existência da relação de emprego entre a Uber e o trabalhador, foi proferida na 34ª Vara (MINAS GERAIS, 2020). Sobre a subordinação jurídica, a decisão adota concepção ampla do vocábulo legal “dependência”, recusando uma ideia subjetiva de subordinação e acolhendo uma concepção objetiva de subordinação. Assim, considerou que a Uber organiza a atividade de transporte subordinando os motoristas por um padrão de trabalho por monitoria e fiscalização, enfatizando que se o motorista trabalhasse de modo diverso ao padrão Uber, exercitando uma real autonomia de trabalho, estaria excluído da plataforma pelo sistema de avaliação.

Frisa a sentença que, com a telemetria e o rastreamento por geolocalização, há uma subordinação tão intensa como nunca antes existente e registra que não há autonomia, tendo em vista que o trabalhador não tem a capacidade de estabelecer o preço do seu serviço (MINAS GERAIS, 2020, p. 44). Sobre o argumento da liberdade de conexão e desconexão da plataforma, a sentença indica que isso seria uma expressão da modalidade intermitente<sup>11</sup> e que, ainda assim, haveria o preenchimento cabal dos demais requisitos quando ativado, ou seja, não se exige exclusividade de ativação de uma quantidade mínima de jornada para se caracterizar o vínculo empregatício.

No caso da plataforma Loggi, há outra sentença em ação coletiva que reconheceu o trabalho subordinado destes entregadores e determinou que eles fossem registrados como empregados. A decisão pontuou que não havia autonomia, que o serviço era dirigido e controlado pela empresa, e que havia um dirigismo econômico em razão da “[...] ausência de qualquer possibilidade de negociação de preço. O

---

<sup>10</sup> Em 2011, foi incluído o parágrafo único no art. 6º da CLT que diz: “Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”

<sup>11</sup> O trabalho intermitente é uma nova categoria de contrato de trabalho criada pela Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017) que possibilita as empresas chamar os trabalhadores para trabalhar apenas as horas e nos dias que necessitam, pagando, apenas, pelas horas trabalhadas. Para o trabalhador, esta forma de contrato significa que ele deve ficar à disposição da empresa e, ao final do mês, pode receber menos do que um salário mínimo.



condutor ou o motofretista recebem o que as rés lhes pagam, sem que possuam qualquer ingerência sobre o valor do frete” (SÃO PAULO, 2019, p. 13).

Como visto anteriormente, há muitas divergências nas decisões comentadas sobre o significado de autonomia, subordinação e dependência. E justamente as referências teóricas e ideológicas que conformam o cenário destas argumentações conflitantes são advindas, ainda que de modo implícito, sobre qual o papel do Direito do Trabalho nestas novas relações, isto é, trata-se de um debate sobre a própria regulação trabalhista.

## **7. Perspectivas para a regulação trabalhista**

Diante da imposição por parte das empresas-plataforma em não serem reconhecidas como empregadoras, das condições concretas de trabalho, das diversas narrativas elaboradas pelos trabalhadores e seus representantes, bem como das controvérsias sobre as semânticas de autonomia, dependência e subordinação no âmbito jurídico trabalhista, diversas perspectivas para a regulação do trabalho via plataformas digitais têm sido suscitadas. Em termos gerais, há quatro caminhos bem distintos (OLIVEIRA; CARELLI; SILVA, 2020) que são: a) afirmação da natureza autônoma dessa relação com regramento pelo Direito Civil; b) necessidade de criação, por lei, de uma proteção trabalhista intermediária; c) aplicação da regulação trabalhista existente, via redefinição do conceito de subordinação jurídica ou pela aplicação da dependência econômica e; d) caracterização destes trabalhadores como avulsos com incidência, por equiparação, da proteção trabalhista.

Tendo como pressuposto o entendimento de que a dinâmica dessas plataformas digitais permite real manifestação de liberdade de trabalho – bem expressada pela escolha do tempo de ativação e desativação –, a primeira resposta regulatória é aquela que afasta o Direito do Trabalho e seu caráter protecionista para demarcar juridicamente que esta é uma relação cível entre pessoas comuns. A escolha do tempo de trabalho, os riscos e despesas da atividade qualificam este trabalhador de plataforma como microempresário que, no gozo desta (pequena) liberdade irá lucrar quanto mais se dedicar ao trabalho e, assim, não poderá ser tratado como um contratante que carece da proteção destinados aos sujeitos subordinados. Por decorrência, as regras jurídicas desta relação autônoma são dispostas pelo Direito Civil e seus pilares de autonomia da vontade e liberdade de contratação, o que combina bem com o discurso e a ideologia de auto empreendedorismo.

Reconhecendo que há liberdade neste trabalho, mas que há também uma questão social subjacente oriunda da flagrante assimetria entre as plataformas e seus trabalhadores, a segunda resposta regulatória defende a necessidade de uma legislação que garanta uma proteção trabalhista e social aos contratantes que figuram na posição mais vulnerável. Contudo, este novo modelo de trabalho é tão distinto do clássico modelo fabril que é imperiosa a criação de uma nova legislação que conceda uma proteção trabalhista de perfil intermediário, justamente porque a proteção fabril não se amolda a este labor em plataformas digitais, conforme defende Zipperer (2019).

A terceira e quarta respostas regulatórias convergem na ideia de aplicação do atual modelo trabalhista da previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, exatamente porque consideram que aquele trabalho nas plataformas digitais sob demanda não permite real liberdade, além de se verificar expedientes de controle, punição e dirigismo econômico. Todavia, a proteção trabalhista que ambas correntes defendem se dá por métodos e conceitos diferentes.

Na terceira resposta, a simples liberdade de ativação na plataforma (gestão do tempo de trabalho) é uma pequena expressão de liberdade num contexto que há manifestação de direção dos serviços (padrão e instruções de trabalho), vigilância e controle (nota mínima para permanência, vedação de recusa de viagens e rastreamento via GPS) e apropriação do trabalho alheio via dirigismo econômico com a precificação e sua alteração de modo unilateral sobre o trabalho alheio. Considerando que mesmo na época “clássica” da CLT dos anos 1940, havia possibilidade de trabalhadores subordinados sem estarem submetidos à fiscalização de jornada, como são os trabalhadores externos (Art. 62 da CLT, vigente de



desde 1943), esta resposta afirma que a “liberdade de gestão de horário de trabalho”, sozinha, não torna o trabalho autônomo.

Para essa corrente, há uma confusão conceitual e pragmática na doutrina trabalhista que reduziu uma expressão legal bastante ampla, aberta e indeterminada – “sob dependência” – ao critério de subordinação hierárquica, cujo indício predominante é o controle de jornada (OLIVEIRA, 2019, p. 45). Se esta diminuta liberdade não retira deste trabalhador sua condição de assalariado, trata-se, então, de um trabalhador numa condição de dependência, seja por meio de subordinação por algoritmos e desempenho ou pela ideia de dependência econômica. Considerar que a flexibilidade de jornada de trabalho seria a condição impeditiva da subordinação é reduzir esta ideia à um tipo histórico de método de controle do trabalhador que foi o “fordismo”.

A frequente redução doutrinária do Direito do Trabalho ao padrão fordista e, logicamente, a uma subordinação ‘fordista’ é infundada histórica e conceitualmente. O Direito do Trabalho precede e ultrapassa o período de hegemonia fordista. Mesmo antes do sucesso da empresa de Henry Ford e depois da ascendência do modelo toyotista, a apropriação do trabalho alheio, renovada pelas contínuas revoluções das técnicas e tecnologias, denota a subordinação da força de trabalho e demanda regulação e proteção jurídica das pessoas. Como explicitamos acima, cabe ao Direito Laboral a regulação do assalariamento no Capitalismo, inclusive aquele promovido pelas empresas plataforma (OLIVEIRA; CARELLI; SILVA, 2020, p. 20).

A quarta resposta considera que a eventual liberdade de recusa ao trabalho, a qual poderia implicar abstratamente em trabalho descontínuo ou eventual, torna o trabalhador dessas plataformas em análogo ao trabalhador avulso (CARELLI, 2019). Isto é, é um trabalhador subordinado ou dependente que nem sempre trabalha e que há variação dos tomadores dos serviços. Como o texto constitucional assegura ao trabalhador avulso os mesmos direitos do empregado comum, conforme Art. 7º, XXXIV<sup>12</sup>, esta corrente alcança o mesmo resultado da terceira corrente, apenas divergindo no método por enquadrar o trabalhador em plataforma como avulso, na tentativa de explicar pela descontinuidade constitutiva desta figura a possibilidade de ativação ou não na plataforma.

Em relação às correntes apresentadas, o afastamento da regulação protetiva por imposições das plataformas em seus termos de uso, nas quais os trabalhadores arcam com todo o risco da atividade, constitui-se em legalização da proposta do reconhecimento do trabalhador *just in time*, desprotegido e desumanizado. Por sua vez, a colocação desses trabalhadores em uma terceira categoria pode ser usada como mais uma forma de retirada de direitos. Assim, por via indireta, ajudaria no argumento das plataformas, no sentido de que o “novo” modelo de negócios não comportaria regulação. Já o tratamento como avulso não reflete a realidade da contínua realização de trabalho em atividade alheia.

A proposta que reconhece que “um certo grau de liberdade” relativa ao controle de jornada é consistente com a proteção do emprego e tem sido, inclusive, afirmada por juristas estudiosos do tema em outros países. De Stefano (2018) afirmou que não se deve “superestimar a real flexibilidade da plataforma” e que “flexibilidade não deve excluir as pessoas da proteção”. Por outro lado, Sachs (2018) também ressalta que as plataformas não são obrigadas a retirar eventual flexibilidade se seus trabalhadores forem classificados como empregados. Elas devem apenas cumprir com suas responsabilidades, por exemplo, pagando horas-extras se os trabalhadores as realizarem, dando força simbólica a narrativa de autonomia das plataformas e de sua distinção em relação aos demais setores econômicos. Enfim, as empresas podem oferecer trabalhos flexíveis e, ainda assim, os trabalhadores serem protegidos. Caso contrário, restará

---

<sup>12</sup> Diz a Constituição no inciso XXXI do art. 7º: “igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso”.

estabelecido o melhor do mundo para elas: controlar os trabalhadores, não arcarem com riscos e não cumprirem a legislação.

Infelizmente, apesar do campo do direito ter sido um espaço importante para a mobilização do direito dos trabalhadores, pela visibilização do gerenciamento das plataformas, das precárias condições de trabalho e da fuga da regulação, ele também tem sido usado para a afirmação do discurso das plataformas como meras intermediadoras e da difusão do falso empreendedorismo. No Brasil, as propostas de regulação não têm tempo de maturação no sentido de tempo para um maior diálogo sobre as consequências sociais para a coesão social relativas a uma fragmentação ainda mais profunda do mercado de trabalho, porque são tragadas por um ambiente político que tem sido forçado pela corrente que desprotege o trabalhador, transvestido de autônomo sem sê-lo.

## **8. Considerações finais**

O objetivo geral deste artigo foi analisar os diferentes significados de autonomia (e de conceitos como subordinação, parceria e dependência) para alguns atores e instituições envolvidos na “nova” relação que vem se consolidando entre empresas-plataformas de trabalho e trabalhadores. Além destes atores que estão envolvidos diretamente na relação, foram abordadas, ainda, as narrativas presentes na doutrina jurídica e como estas são trazidas pelas decisões judiciais.

No que se refere às plataformas, apresenta-se, na discussão atual, o fato delas não se assumirem como empregadoras, mantendo a narrativa de que são intermediadoras entre clientes e fornecedores de serviço, auto classificadas como empresas apenas de tecnologia. No discurso sobre a relação de parceria com os trabalhadores (ou melhor, parceiros), destaca-se a questão da flexibilidade do tempo de trabalho, da autonomia em função da ausência de chefia e do ganho fácil que depende, apenas, do esforço de cada trabalhador.

Percebeu-se que tanto as pesquisas realizadas com esses trabalhadores como suas falas nos mais diferentes espaços, demonstram que as condições laborais concretas trazem pouco espaço para o exercício da autonomia no trabalho, dado que todas as regras são definidas pelas plataformas, sem a menor transparência ou diálogo. Se por um lado a gestão *gamificada* e seu controle algorítmico torna totalmente desnecessária a figura de um chefe, por outro, isto não têm significado de liberdade na gestão do seu trabalho por parte do trabalhador.

No que se refere à possibilidade de escolha em relação à quando se conectar ou não à plataforma, vê-se que, em função dos baixos e incertos rendimentos, os trabalhadores são estimulados, ou mesmo obrigados, a laborar longas jornadas diárias e semanais. Além dos baixos valores pagos pelas plataformas, as longas jornadas são motivadas pela existência de um tempo de trabalho não remunerado (de espera por uma demanda, ou de busca do cliente ou da mercadoria), e do receio de não ser possível trabalhar no dia seguinte. Neste caso, o medo advém da possibilidade de expulsão da plataforma, como do risco de haver algum problema de saúde ou com o veículo que impeça a continuidade do trabalho. Afinal, nesta forma de relação, são os trabalhadores que assumem todos os riscos do trabalho.

Por sua vez, embora as condições concretas de trabalho demonstrem forte precariedade, vê-se que há uma grande diversidade nas falas dos trabalhadores sobre que tipo de relação entendem ter com as empresas e, conseqüentemente, quais seriam os melhores caminhos para a resolução dos problemas vivenciados. Para uns, dada a existência de uma parceria, não faz sentido considerar os parceiros como trabalhadores e, as empresas, como empregadoras. Para outros, dada a relação autoritária e a falta de liberdade, o caminho para a melhoria das condições laborais se daria a partir da inclusão dos trabalhadores na legislação trabalhista existente.

O posicionamento das plataformas, no sentido de não serem consideradas empregadoras e apenas manterem relações de parceria com os fornecedores de serviço, encontra campo fértil para a sua realização num contexto de desestruturação do mercado de trabalho, nas últimas quatro décadas, e conseqüente aumento do desemprego e destruição de direitos trabalhistas. Por isso mesmo, as pesquisas analisadas

mostram que grande parte dos trabalhadores estava em situação de desemprego antes de ingressar numa plataforma digital de trabalho. Assim, para muitos, não se trata de uma escolha entre muitas possibilidades de emprego, mas, ao contrário, uma total falta de opção.

Desta forma, tem-se que o trabalho nas plataformas é, apesar das inovações tecnológicas envolvidas, uma continuidade da lógica capitalista que busca o lucro e, para tal, tenta resistir ou destruir as ações e instituições que se colocam como obstáculos, em termos de proteção social e trabalhista. E, como continuidade, ela acentua a precariedade a partir da ideologia da autonomia e de uma prática de intenso controle e dependência. Desta forma, pode-se concluir que os trabalhadores via plataforma digital são duplamente despossuídos: dos seus reais meios de produção (que hoje são as plataformas e seus aplicativos que possibilitam a conexão e gestão do trabalho) e dos seus direitos.

Ao mesmo tempo, observa-se que há uma disputa forte sobre as narrativas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência no campo jurídico, com a pressão pela prevalência da autonomia. Essa ideia de autonomia, construída sob a propaganda do empreendedorismo, foca-se na liberdade de gestão do tempo de trabalho, o que era prerrogativa exclusiva do empregador no modelo de gestão fordista, além da recorrência da subordinação por hierarquia. Logo, a leitura reduzida da dependência e subordinação como expressão de uma jornada fiscalizada e sob ordens de um capataz revela-se pouco útil para as plataformas digitais.

No entanto, outras narrativas contrapostas sustentam que essa pequena liberdade de gestão de horários não desfaz a totalidade dos expedientes de controle e apropriação que certas plataformas fazem sobre seus trabalhadores. Além de uma vigilância muito mais forte porque intersecciona tempo x local x atividade com o monitoramento via GPS, o gerenciamento do algoritmo corrói essa flexibilidade de horários de trabalho, valendo-se de gamificações (punições e prêmios) e impõe a reprodução do padrão de trabalho por meio da nota mínima que desfaz uma eventual diversidade – como expressão da liberdade – no trabalho. Por fim, ao precificarem unilateralmente e sem justificativas o trabalho alheio, as plataformas fixam indiretamente os salários dos seus entregadores e, de igual modo, impõem grandes jornadas pelo baixo preço.

Por fim, entende-se que para o trabalho controlado e apropriado a resposta regulatória adequada política e socialmente ainda é o Direito do Trabalho, porque a premissa principal deste ramo jurídico ainda se mostra válida: a assimetria entre seus sujeitos, seja ela econômica ou tecnológica. Se as inovações de liberdade de horários são pequenas e superficiais e se as continuidades de controle e assimetria se fazem ainda mais presentes, este modo de trabalhar em plataformas digitais não representa autonomia real e sua tônica tem sido, infelizmente, a da precariedade social.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. *et al.* Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, Edição Especial – Dossiê Covid-19, p. 1-21, jun/2020. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/74/37> Acesso em: 30 ago.2020.

ANTUNES R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARTUR, K.; CARDOSO, A.C.M. O controle das plataformas digitais: nomear a economia, gerenciar o trabalho e (des) regular os direitos. **Revista Tomo**, n. 37, p. 349-390, jul/dez 2020. Disponível em: <https://seer.ufs.br/index.php/tomo/article/view/13043>. Acesso em: 30 ago.2020.

ASSIS, A.; COSTA, J; OLIVEIRA, M. O Direito do trabalho (des)conectado nas plataformas digitais. **Revista Teoria Jurídica Contemporânea**, v. 4, p. 246-266, 2019.

- BRAGA, R. **A rebeldia do precariado: trabalho e neoliberalismo no sul global**. São Paulo: Boitempo, 2017.
- BRASIL. **Decreto nº 3.048, de 1999**: aprova o regulamento da Previdência Social, e dá outras providências. Brasília, DF, 1999. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3048.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm). Acesso em: 22 jun. 2020.
- BRASIL. **Lei nº 8.212, de 1991**: dispõe sobre a organização da seguridade social, institui plano de custeio, e dá outras providências. Brasília, DF, 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18212cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm). Acesso em: 22 jun. 2020.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Vínculo de emprego: motorista. Uber. Ausência de subordinação**. nº RR - 1000123-89.2017.5.02.0038. Relator: Ministro Breno Medeiros. Brasília, DF: DEJT, 07 fev. 2020. p. 1-25.
- BROWN, W. **Undoing the demos: neoliberalism's stealth revolution**. New York: Zone Books, 2015.
- CARDOSO, A.C.M. Direito e dever à desconexão: disputas pelos tempos de trabalho e não trabalho, **Revista da Universidade Federal de Minas Gerais**, Belo Horizonte, v. 23, n. 1 e 2, p. 62-86, jan./dez. 2016.
- CARDOSO, A. C. M.; ARTUR, K. O trabalho controlado pelas plataformas digitais: enfim, a classe trabalhadora chegou ao paraíso? **Le Monde Diplomatique**, 23 jan. 2020. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/enfim-a-classe-trabalhadora-chegou-ao-paraiso/>. Acesso em: 23 jan.2020.
- CARELLI, R. **Plataformas digitais não podem cobrar percentual de trabalhadores intermediados**. 2019. Blog do Rodrigo Carelli. Disponível em: <https://rodrigocarelli.org/2019/07/16/plataformas-digitais-nao-podem-cobrar-percentual-de-trabalhadores-intermediados-artigo/>. Acesso em: 17 jul. 2019.
- CASILLI, A. A. **Em attendant les robots: enquête sur le travail du clic**. Paris: Éditions du Seuil, 2019.
- CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes, 2010.
- DAL ROSSO, S. **Mais trabalho: a intensificação do labor na sociedade contemporânea**. São Paulo: Boitempo, 2008.
- DE STEFANO, V. **Platforma and work protection: flexibility is not enough**. 23 may 2018. Regulating for Globalization. Disponível em: [http://regulatingforglobalization.com/2018/05/23/platform-work-labour-protection-flexibility-not-enough/?doing\\_wp\\_cron=1593134693.3450880050659179687500](http://regulatingforglobalization.com/2018/05/23/platform-work-labour-protection-flexibility-not-enough/?doing_wp_cron=1593134693.3450880050659179687500). Acesso em: 26 jun. 2020.
- DIGILABOUR. **Associações de Motoristas de Aplicativos no Brasil - AMPA-RJ e AMASP**, 15 jun. 2020. Video, 1:33:13 hs. Disponível em: <https://youtu.be/Cf5Nzfc5LEs>. Acesso em: 10 jul. 2020.
- EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE (ETUI). **Où va le travail humain à l'ère numérique?** HesaMag #16, Bruxelas, 2017.51p.
- EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE (ETUI). **Le travail dans l'économie digitale: continuité et ruptures**. Working Paper n.03, Bruxelas, 2016. 56p.

FERREIRA, T. do B. E.; SCHOCAIR, M. M. O trabalho no Uber, na percepção dos motoristas. *In:* PARADELA, Victor Claudio; CASTRO, V. C.; KIRCHMAIR, M.C.D. **Pessoas e organizações:** volume II. Curitiba: CRV, 2020. 314 p. (Coleção Pessoas e organizações. v. 2),

GALODELUTA. **Entregadores antifascistas**, 2020a. Twiter @galodeluta. Disponível em: <https://twitter.com/galodeluta/status/1278368373261447169>. Acesso em: jul. 2020

GALODELUTA. **Segundo uma pesquisa da Associação Brasileira do setor de bicicleta**, dos 270 entregadores com bicicleta entrevistado, 56% declararam que a motivação para começar a trabalhar com a bicicleta, foi o desemprego. 2020b. Twiter @galodeluta. Disponível em: <https://twitter.com/galodeluta/status/1278368373261447169>. Acesso em: jul. 2020.

GRAY, M. L.; SIDDHARTH, S. **Ghost work: how to stop Silicon Valley from building a new global underclass**. New York: Houghton Mifflin Harcourt, 2019.

KALIL, R. B. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

KALIL, R. B. Breque dos Apps revela o dumping social das plataformas e se contrapõe ao discurso da suposta autonomia dos trabalhadores. **IHU on Line**, São Leopoldo, 15 jul. 2020, Entrevista cedida para Patricia Fachin (IHU). Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/600954-breque-dos-apps-revela-transformacoes-que-afetam-muito-mais-do-que-o-trabalho-de-entregadores-entrevista-especial-com-renan-kalil>. Acesso em: jul. 2020.

LOVELUCK, B. **Redes, liberdades e controle: uma genealogia política da internet**. Petrópolis: Vozes, 2018.

MACHADO, S. **A noção de subordinação jurídica: uma perspectiva reconstrutiva**. São Paulo: LTr, 2009.

MANZANO, M; KREIN, A. **A pandemia e o trabalho de motoristas e de entregadores por aplicativos no Brasil**. CESIT, 2020. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/a-pandemia-e-o-trabalho-de-motoristas-e-de-entregadores-por-aplicativo-no-brasil/>. Acesso em: 15 jul. 2020.

MARTINS, S. P. Trabalhador autônomo. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, SP, v. 69, n. 2, p. 158-165, fev. 2005.

MEIRELES, L. **Quarentena pelo coronavírus impacta downloads de aplicativos de entregas**. Consumidor moderno. 24 mar. 2020. Disponível: <https://www.consumidormoderno.com.br/2020/03/24/quarentena-coronavirus-impacta-aplicativos-entregas/>. Acesso em: 20 abr.2020.

MERÇON, P. G. de A. Além dos portões da fábrica: o Direito do Trabalho em reconstrução. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 44, n. 74, p. 53-85, jul./dez. 2006. Disponível em: [http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27343/Paulo\\_Gustavo\\_de\\_Amarante\\_Mercon.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27343/Paulo_Gustavo_de_Amarante_Mercon.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 07 jun. 2020.

MINAS GERAIS. Estado. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. **Sentença no processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112**. Belo Horizonte, 2017a, p. 1-46.



MINAS GERAIS. Estado. 12ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. **Sentença no processo nº 0010497-38.2017.5.03.0012**. Belo Horizonte, 2017b, p. 1-29.

MINAS GERAIS. Estado. 34ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. **Sentença no processo nº 0011098-61.2019.5.03.0113**. Belo Horizonte, 2020, p. 1-77.

OLIVEIRA, A, F. **Ifood lança texto para rebater as críticas dos entregadores**. Tilt: negócios, 01 jul. 2020. Vídeo 5:12 min. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/07/01/em-meio-a-greve-ifood-divulga-texto-no-app-sobre-relacao-com-entregadores.htm>. Acesso em: jun. 2020.

OLIVEIRA, M.; CARELLI, R.; SILVA, S. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, 2020 (no prelo).

OLIVEIRA, M. **Relação de emprego, dependência econômica e subordinação jurídica**: revistando os conceitos. 2a ed. Curitiba: Juruá, 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Las plataformas digitales y el futuro del trabajo**: cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Ginebra, 2019.

PRASSL, J. **Humans as a service**: the promise and perils of work in the gig economy. Oxford: Oxford University Press, 2018.

SACHS, B. Enough with the flexibility trope. **Onlabor**: workers, unions, politics. 15 maio 2018. Disponível em: <https://www.onlabor.org/enough-with-the-flexibility-trope/>. Acesso em: 26 jun. 2020.

SÃO PAULO. Estado. 37ª Vara do Trabalho. **Sentença da Ação Civil Pública nº 1000100-78.2019.5.02.0037**: julgadora: Shirley Aparecida de Souza Lobo Escobar. Diário Oficial de Justiça. São Paulo, SP, 28 de Janeiro de 2020, 29 p.

SÃO PAULO. Estado. 8ª Vara do Trabalho. **Sentença da Ação Civil Pública nº 1001058-88.2018.5.02.0008**: julgadora: Lavia Lacerda Menendez. Diário Oficial de Justiça. São Paulo, SP, 6 de Dezembro de 2019, 29 p.

SINDICATO DOS MOTOBOYS, 2020. Disponível em: <https://www.facebook.com/602984803062231/posts/3610264959000852/>. Acesso em: 12 jul. 2020.

SOPRANA, P. Acreditaram na mentira do empreendedorismo: diz líder do Entregadores Antifascistas. **Folha de S. Paulo**: mercado, São Paulo, jul. 2020. Disponível em: [https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/07/acreditaram-na-mentira-do-empendedorismo-diz-lider-do-entregadores-antifascistas.shtml?utm\\_source=whatsapp&utm\\_medium=social&utm\\_campaign=compwa](https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/07/acreditaram-na-mentira-do-empendedorismo-diz-lider-do-entregadores-antifascistas.shtml?utm_source=whatsapp&utm_medium=social&utm_campaign=compwa). Acesso em: 20 jul. 2020.

SOUTO MAIOR, J. L. (org.). **A realidade do trabalho dos entregadores**. Resenha Trabalhista: programa 7. Exibição 23 maio 2020. Video, 2:41:52 min. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=pWYhyuGKH-o>. Acesso em: 20 jul. 2020.

SUPIOT, A. **Governance by numbers**: the making of a legal model of allegiance. Portland: Bloomsbury, 2017.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. **Novas decisões da JT-MG sobre vínculo de motoristas com Uber continuam refletindo entendimentos divergentes sobre a questão**.

2018. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/nj-especial-novas-decisoes-da-jt-mg-sobre-vinculo-de-motoristas-com-uber-continuam-refletindo-entendimentos-divergentes-sobre-a-questao>. Acesso em: 15 jun. 2020.

UBER. **Dirija com a Uber**: ganhe dinheiro no seu horário. Disponível em: [https://www.uber.com/a/join-new?territory\\_id=1333](https://www.uber.com/a/join-new?territory_id=1333). Acesso em: 14 jul. 2020.

VILHENA, P. E. R. **Relação de emprego**: estrutura legal e supostos. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.

VIRGÍLIO, D. D.; ALMEIDA, A.F. O que é governança de algoritmos? *In*: BRUNO, F.; CARDOSO, B.; KANASHIRO, M.; GUILHON L.; MALGAÇO, L. (org.). **Tecnologias da vigilância**: perspectivas da margem. São Paulo: Boitempo, 2018.

ZIPPERER, A. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: LTr, 2019.

Recebido em: 02/08/2020

Aceito em: 25/09/2020

Endereço para correspondência:  
Nome: Ana Cláudia Moreira Cardoso  
Email: [anacmc2@hotmail.com](mailto:anacmc2@hotmail.com)



Esta obra está licenciada sob uma [Licença Creative Commons Attribution 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)