



# O trabalho nas plataformas on-line: natureza da relação de trabalho e tutelas a garantir

por Ligia Ramia Munerati

## 1. Introdução

A evolução das formas e da organização do trabalho através de plataformas digitais é um fenômeno que em poucos anos mudou (e continua a mudar) radicalmente as relações laboristas. Atualmente são poucas as atividades laborais (sejam estas altamente especializadas ou não) que não contam com uma plataforma digital como intermediária entre a clientela e os profissionais ou ainda como um real empregador (mesmo que mascarado como intermediário).

É importante ressaltar que a contínua modernização das técnicas e da organização do trabalho com a utilização de novas tecnologias é uma constante característica da relação trabalhista. Desde a primeira revolução industrial<sup>1</sup>, a evolução do trabalho (não apenas nas fábricas) está diretamente ligada às transformações sociais e tecnológicas que geram inevitavelmente grandes mudanças na organização do trabalho e no modo em que este é prestado. Revoluções sociais nesse campo não são novas, movimentos como o Ludismo, as primeiras greves no século XIX, a formação dos primeiros sindicatos e desde então a busca por melhores condições e tutelas para os trabalhadores são partes integrantes do motor que dinamiza o direito do Trabalho.

Neste atual novo cenário trabalhista modelado pela quarta revolução industrial onde a rigidez do trabalho subordinado inicia a ser contestada, surgem ferramentas que permitem a procura do trabalho através das plataformas onde o conceito de flexibilidade e a possibilidade de escolher “onde, quando e quanto” trabalhar, se difunde em um mercado cada vez mais competitivo e marcado pelo aumento da desocupação, principalmente de jovens trabalhadores<sup>2</sup>.

As novas formas de contratação do trabalho introduzidas pelas novas tecnologias requerem hoje a adaptação de leis e conceitos e também a criação de novos paradigmas, que incluam na relação trabalhista não só o empregador pessoa coletiva, mas também a inteligência artificial (IA) que pode atuar diretamente como um verdadeiro empregador (ou preposto deste), distribuindo as atividades, controlando o seu desenvolvimento e premiando ou sancionando os trabalhadores de acordo com a prestação do serviço.

A diversidade normativa vigente hoje é a principal característica do Direito do Trabalho sendo também a demonstração da sua constante mutação e adaptação ao contexto social. Existem hoje diversas formas de relações laborais sejam estas subordinadas ou autônomas, constituindo uma

---

<sup>1</sup> O exemplo da fábrica de alfinetes de Adam Smith, é umas das primeiras explicações de como as novas tecnologias e a organização do trabalho aumentam a produção dos trabalhadores, justificando e preparando a base para a introdução da “organização científica do trabalho”, também chamada de método de produção taylorista, nas fábricas.

<sup>2</sup> Para entender a rápida difusão do trabalho através de plataformas é importante observar que no momento em que estas novas formas de trabalho, ou de intermediação do trabalho, tornaram-se mais acessíveis as principais economias mundiais passavam por uma profunda crise e a taxa de desocupação, principalmente dos trabalhadores mais jovens, tocavam níveis altíssimos.

realidade heterogênea onde o único denominador comum é a proteção do polo mais frágil da relação contratual: o trabalhador, que não é mais apenas ou principalmente o operário ou exclusivamente o trabalhador subordinado.

A grande novidade desta nova revolução na organização do trabalho é a necessidade de tutelar prestações que não se encaixam nos moldes do trabalho subordinado pensado no século passado, mas para as quais – devido às precárias condições na qual o trabalho é realizado – é imprescindível determinar tutelas mínimas necessárias para garantir a dignidade do trabalhador.

É exatamente este o contexto no qual se insere o debate sobre as novas formas de organização do trabalho através das plataformas eletrônicas. Criadas como uma nova forma de intermediação entre a procura e a oferta de serviços, estas plataformas propõem um novo modo de pensar e organizar as relações de trabalho, no qual a diferença entre trabalho subordinado e autônomo se tornam sutis e em um esquema no qual a flexibilidade da prestação tem um papel fundamental para ambos os polos da relação trabalhista.

## 2. Trabalho autônomo ou subordinado: breve análise comparada da jurisprudência em tema.

A natureza da relação de emprego, entre o trabalhador e as plataformas digitais, é objeto de diversas sentenças em muitos países da União Europeia, e não é pacífico se tal relação é subordinada, autônoma ou ainda “parasubordinada”<sup>3</sup>.

No Reino Unido com a sentença *Uber v Aslam & others* em outubro de 2016, uma das primeiras sentenças em tema de *gig economy* na Europa<sup>4</sup>, o tribunal de Londres após ter analisado minuciosamente o caso, definiu os motoristas Uber como *workers*, ou seja, uma categoria de trabalhadores que está entre a subordinação e a autonomia, recusando a tese da empresa segundo a qual estes trabalhadores devem ser caracterizados como empreendedores.

Se no caso dos motoristas Uber uma boa parte da jurisprudência europeia (ao contrário do Reino Unido) tende a considerar tais trabalhadores como subordinados, uma outra categoria de trabalhadores *on-demand* tem ocupado muito a jurisprudência europeia, são os “riders” ou estafetas. Na Espanha a maior parte dos julgados tendem a considerar a relação de trabalho existente entre estafetas e aplicativos como subordinada (mesmo ressaltando que tal relação não se pode ser considerada plenamente correspondente com os atuais ditames da lei trabalhista em vigor<sup>5</sup>), aplicando a estes trabalhadores todas as tutelas e garantias trabalhistas previstas pela legislação espanhola. O mesmo raciocínio é aplicado aos *riders* em muitos países Europeus, sendo numerosas as sentenças que regulam esta categoria.

Na Itália, tal categoria ganhou ultimamente no cenário social e jurídico grande relevância, mesmo correspondendo a uma pequena porcentagem de trabalhadores ativos, originou grande debate

---

<sup>3</sup> A teoria da relação de emprego “parasubordinada” é muito relevante na Itália, onde já na década de setenta a doutrina juslaborista discute tal forma de trabalho que não pode ser considerada totalmente subordinada mas que não possui todos os elementos do trabalho autônomo, configurando como uma das suas características principais a dependência econômica do trabalhador a um cliente prevalente ou (como ocorre em muitos casos) único, para aprofundar o tema *vedi* G. Pera, Rapporti c.d. di parasubordinazione e rito del lavoro, in Riv. dir. proc., 1974, 423 ss.

<sup>4</sup> Para aprofundar sobre o conteúdo desta sentença *vide* Munerati, L. “Conducenti Uber: imprenditori o parasubordinati?”, 2017, in LPO, disponível on-line: <http://www.lpo.it/LeGuideLPO/Munerati%20-%20Conducenti%20Uber.pdf>

<sup>5</sup> Sobre a dificuldade dos juízes espanhóis em caracterizar a relação de trabalho existente entre *riders* e aplicativos veja a sentença n.º 53 de 2019 proferida pelo Juzgado de lo social n.33 de Madrid, na qual o tribunal considerou de natureza subordinada a relação entre o condutor e a Glovo (aplicativo de entrega de alimentos no domicílio), declarando nula a dispensa do trabalhador, por ser contrária ao direito de expressão do trabalhador e contrária ao direito fundamental que todos os trabalhadores têm de fazer greve, reintegrando o trabalhador no local de trabalho, com o pagamento de todas as retribuições mensais vencidas até ao dia da reintegração. No entanto, ao considerar a relação como subordinada, o magistrado admite que as novas modalidades de realização de trabalhos através da plataforma não são totalmente compatíveis com os modelos contratuais existentes, e convida o legislador a preencher esta lacuna com a promulgação de uma legislação específica.

jurídico, obtendo além de proteção derivante da negociação coletiva, uma lei *ad hoc* que regulamenta a prestação de trabalho de entrega por aplicativos<sup>6</sup>.

A jurisprudência italiana considerava a relação de trabalho entre estafetas e aplicativos como uma relação hetero-organizada na qual não existe uma real subordinação ao empregador, tendo em vista a grande flexibilidade e a não obrigatoriedade da prestação dos serviços dada pelos aplicativos, tratando-se de uma terceira tipologia de relação trabalhista. Tal relação que, por outro lado, não é totalmente autônoma, era considerada “parasubordinada” sendo a estes trabalhadores reconhecidos alguns direitos dos trabalhadores subordinados, como licença maternidade, auxílio doença, proteção contra acidentes do trabalho.

Todavia, a recentíssima sentença da *Corte di Cassazione* italiana n.º 1663 publicada em 24 de janeiro de 2020 reformou parcialmente a sentença dos juízes de segunda instância de Turim (que afirmava a ausência de subordinação), declarando que os “riders” de acordo com o sistema jurídico italiano são trabalhadores hetero-organizados, mas devido à insegurança econômica e normativa que tais relações laboristas estão destinadas, o artigo 2º, parágrafo 1, do decreto legislativo n. 81/2015<sup>7</sup>, deve ser interpretado uma como inserção destes trabalhadores no âmbito da subordinação e não como uma terceira via a ser percorrida, devendo ser aplicadas à todas as relações de trabalho consideradas como hetero-organizadas (e não parasubordinadas) todas as tutelas relativas ao trabalho subordinado.

Ainda não há em Portugal uma definição jurisprudencial relativa à natureza da relação de emprego que se forma entre os estafetas e os aplicativos. Todavia, seguindo os julgados do Supremo Tribunal de Justiça, com relação à diferença entre contratos subordinados e autônomos, em situações de dificuldade de distinção entre os dois modelos contratuais e por necessidade de se constatar se entre as partes vigorou um contrato de trabalho ou um contrato de prestação de serviço, torna-se necessário apelar ao método tipológico recolhendo, conferindo e interpretando os índices (internos e externos) suscetíveis de permitir, casuisticamente, o reconhecimento de uma ou outra modalidade de trabalho, considerando, para tanto, que a existência de uma remuneração periódica, de horário e de local de trabalho e de instruções relativas ao modo como o trabalho devia ser prestado não são incompatíveis com o contrato de prestação de serviço.

Desta forma, analisando os indícios indicados pelo Supremo Tribunal de Justiça, a questão relativa à intensidade do controle efetuado pelos aplicativos sobre prestação de serviços dos estafetas (ou dos demais trabalhadores *on-demand*) poderá ser o elemento fundamental também no direito português para a caracterização da relação de trabalho, como já vem sendo noutros tribunais europeus.

### **3. A interferência do legislador: breves considerações sobre a atuação do legislador europeu e do legislador português no âmbito das novas formas de trabalho.**

Com a diretiva (EU)109/2019 aprovada em 20 de junho de 2019<sup>8</sup>, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, o Parlamento Europeu apresenta um conjunto de normas destinados a incidir diretamente nas relações de emprego organizadas por plataformas digitais.

---

<sup>6</sup> Decreto lei n. 101 de 3 de setembro de 2019, convertido em lei com a publicação da Lei n.º 128 de 2 de novembro de 2019.

<sup>7</sup> A nominada sentença da Corte de Apelo de Turim, que havia estabelecido o critério predominante relativo à natureza da relação de emprego dos *riders* como trabalhadores hetero-organizados e por tal motivo incluídos no artigo 2º, parágrafo 1º, do decreto legislativo 81/2015 o qual determina que a estes trabalhadores se aplicam as normas do trabalho subordinado, com exceção das tutelas relativas à dispensa pois segundo a Corte no caso dos estafetas não existe uma real demissão, passando tal questão por uma mera análise de fato e não de direito neste específico caso apreciado pela Corte.

<sup>8</sup> A diretiva (UE) 109/2019 como previsto em seu artigo 22º os Estados Membros têm prazo até 1º de agosto de 2022 para adotarem as disposições necessárias para dar cumprimento à esta diretiva, que a partir de 1º de agosto de 2022 também revoga a diretiva 91/533/CEE (artigo 24º).

A diretiva tem como principal objetivo atualizar o contendo europeu com relação as novas formas de emprego que podem distanciar-se significativamente das relações laborais tradicionais, criando incerteza quanto aos direitos aplicáveis à tutela e a proteção social que devem ser garantidas a tais trabalhadores.

Desta forma, através da modernização do atual regime jurídico, a nova diretiva pretende abranger todos os trabalhadores que atenderem aos critérios definidos nos julgados do Tribunal de Justiça Europeia<sup>9</sup>.

Desde que preenchidos tais critérios relativos à subordinação, e considerada a possibilidade dada aos Estados-Membros de excluir do seu âmbito de aplicação os contratos de trabalho com duração predeterminada igual ou inferior a três horas<sup>10</sup>, os trabalhadores: sejam estes domésticos, ocasionais, intermitentes, por cheque-serviço, de plataformas, estagiários e aprendizes, podem ser abrangidos por esta diretiva, restando fora do seu âmbito de aplicação os trabalhadores genuinamente autônomos<sup>11</sup>.

Ainda sobre o âmbito de aplicação da normativa é importante mencionar que a diretiva afirma expressamente que por encontrarem-se numa situação particularmente vulnerável devem ser incluídos em seu âmbito de aplicação os casos de trabalhos sem tempo garantido, incluindo contratos de trabalho sem especificação do horário de trabalho e alguns contratos de trabalho ocasional<sup>12</sup>.

Mesmo não tratando diretamente da questão atinente a formação do vínculo de trabalho entre os trabalhadores de aplicativos a diretiva parte da premissa que sempre que preenchidos os critérios definidos pela jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia estes trabalhadores serão considerados subordinados e a estes deverão ser aplicados todos os direitos relativos as condições de trabalho transparentes e previsíveis, podendo ser considerado como uma primeira manifestação do Parlamento Europeu com relação ao trabalho prestado por meio de plataformas informáticas.

Em Portugal, a lei 45/2018, de 10 de agosto regula a relação de emprego no caso de “transporte em veículo descaracterizado a partir de plataforma eletrônica” (TVDE) sendo específica a sua aplicação somente a esta forma de trabalho.

É interessante observar como o legislador português introduz na relação entre o cliente, o motorista e o aplicativo um quarto sujeito: *o operador de TVDE*. Como determinado pelo artigo 16 da lei em questão, o “operador de plataformas eletrônicas” deve ser necessariamente uma “infraestrutura eletrônica de titularidade ou sob exploração de pessoas coletivas que prestam, segundo um modelo de negócio próprio, o serviço de intermediação entre utilizadores e operadores de TVDE aderentes à plataforma, (...) efetuada pelo utilizador por meio de aplicação informática dedicada”.

A peculiaridade da lei portuguesa – que é a única a inserir um novo sujeito (operador de TVDE) na relação cliente-aplicativo-motorista – deixa algumas questões em aberto: se é certo que através da presunção de laboralidade como determinado expressamente pelo artigo 10, n.10 da lei 45/2018, o vínculo jurídico se estabelece entre o operador de TDVE e o motorista (deixando a plataforma

---

<sup>9</sup> O Tribunal de Justiça nos julgados a seguir indicados definiu os critérios segundo os quais uma determinada relação de trabalho é considerada subordinada ou autônoma, constituindo um verdadeiro código trabalhista europeu. Se indicam em particular: Acórdãos do Tribunal de Justiça de 3 de julho de 1986, *Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg*, processo C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284; 14 de outubro de 2010, *Union syndicale Solidaires Isère*, Processo C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; 9 de julho de 2015, *Ender Balkaya contra Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; 4 de dezembro de 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; e 17 de novembro de 2016, *Betriebsrat der Ruhrländklinik gGmbH v Ruhrländklinik gGmbH*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883 (V. Diretiva (EU) 2019/1152, nota 5, p.2).

<sup>10</sup> Artigo 1, n.º 3 da diretiva 2019/1152.

<sup>11</sup> A caracterização da relação de trabalho deve basear-se na real prestação do trabalho e §non§ ao nomen iuris dado pelas partes, como expressamente determinado no parágrafo 8 das considerações da diretiva (UE) 2019/1152.

<sup>12</sup> Tal previsão é expressa no artigo 1.º, n.º4, da diretiva 2019/1152, pois o mesmo artigo dá aos Estados-Membros a possibilidade de excluir do seu âmbito de aplicação os contratos de trabalho que se caracterizem “por ter um tempo de trabalho predeterminado e efetivo de duração interior ou igual a três horas por semana, em média, num período de referência de quatro semanas consecutivas”. (v. artigo 1 diretiva 2019/1152)

eletrônica fora da relação jurídica, definida como mera intermediária entre oferta e procura de serviços), ou como deverá ser tratada a questão trabalhista se o operador de TVDE for apenas fictício? Poder-se-ia pensar na possibilidade que não se trate de duas pessoas distintas, no caso em que o motorista constitua uma sociedade unipessoal (onde ele será o sócio único); ou ainda no caso em que dois motoristas constituam uma sociedade apenas com o propósito de poderem se dedicar a este tipo de atividade celebrando consigo mesmo na qualidade de motoristas um contrato de trabalho. Tal simulação negocial deixaria livre de obrigações trabalhistas o operador da plataforma? No âmbito da legislação Portuguesa é importante, ainda, ressaltar o interessante Projeto de Lei 1217/XIII, apresentado em 15 de maio de 2019, relativo à Carta dos Direitos Humanos Fundamentais na Era Digital no qual alguns aspectos interessantes do impacto das novas tecnologias são regulados, como por exemplo o direito à privacidade digital (art.6º), direito ao esquecimento (art.11) e os artigos 15 a 19, com direto impacto nas relações laborais, tratam temas muito discutidos no cenário europeu e intercontinental como o direito de desligar dispositivos digitais fora do horário de trabalho e o direito à proteção contra a geolocalização abusiva (respectivamente arts.16 e 19).

#### 4. Conclusão

As novas tecnologias revolucionam as formas de prestação de serviços e a estrutura das relações de trabalho, atraindo inicialmente um público interessado na grande flexibilidade que tais trabalhos oferecem. Com o crescimento da procura por tais serviços estas formas de prestação de serviço intermediadas por aplicativos ou sites especializados, transformaram-se em principal fonte de renda para muitos trabalhadores excluídos do mercado de trabalho, gerando um forte aumento da precariedade na qual estes vivem.

Se de um lado a intervenção do Estado e da jurisprudência na regulação deste fenômeno tem obtido resultados pouco eficazes, visto a sua dinamicidade e capacidade de mutação, do outro a representação sindical destes trabalhadores apresenta dificuldades relativas não apenas à agregação, mas também na defesa dos interesses destes trabalhadores, pois se trata de categoria muito heterogênea.

Um exemplo alternativo e virtuoso que tem demonstrado dar bons resultados na tutela das relações de trabalho *on-demand* (ou *free lance*) é o caso da cooperativa Belga *Smart* que até 2018<sup>13</sup> com a utilização de contratos de trabalho intermitentes reuniu os *riders* em uma cooperativa onde estes eram sócios-empregados, ganhando acesso a direitos trabalhistas e previdenciários, que não teriam ou que seriam muito caros se adquiridos autonomamente; este modelo é atualmente aplicado na França (CoopCycle) e na Itália (DocServizi) obtendo bons resultados em ambos os casos.

Estas novas plataformas digitais de caráter mutualístico e/o cooperativo poderão tornar-se ferramentas decisivas para o associativismo (e tutela) dos setores digitais precários, onde a grande dificuldade é agregar os trabalhadores *on-demand*, que hoje ainda são alheios ao sindicalismo tradicional e que nem sempre desejam tornar-se trabalhadores subordinados renunciando à flexibilidade, mas não por isso devem permanecer às margens da sociedade sem algum tipo de proteção social, previdenciária ou infortunistica.

**Ligia Ramia Munerati**

Doutora em direito pela Universidade de Roma Tor Vergata

---

<sup>13</sup> Mesmo sendo muito vantajoso para os trabalhadores, em 2018 o governo Belga fez alterações na lei sobre o trabalho intermitente causando o fim o do acordo entre a cooperativa de *riders* Smart e a empresas de entrega Deliveroo.