

UBERIZAÇÃO E PLATAFORMAS DIGITAIS: O DILEMA ENTRE O PROGRESSO TECNOLÓGICO E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Adrielle Fernanda Lamounier Barão¹

Mariana Cristina Pereira do Carmo de Santana²

Jussara Melo Pedrosa³

RESUMO

O presente trabalho analisará a relação emergente entre as plataformas digitais e prestadores de serviços sob demanda. Esse movimento denominado ‘trabalho uberizado’ refere-se à organização Uber que é a pioneira no país na oferta de trabalho baseado em plataformas digitais. Será abordada a definição de plataformas digitais e o significado do termo uberização, bem como a preocupação de o trabalho uberizado ser uma forma de precarizar o trabalho devido à ausência de direitos mínimos assegurados ao trabalhador. Em consequência dessa discussão, se buscará o entendimento dos tribunais acerca da caracterização ou não de vínculo de emprego entre as empresas-aplicativos e os prestadores de serviços sob demanda.

Palavras-chave: Trabalho Uberizado. Vínculo empregatício. Precarização do Trabalho. Plataformas digitais.

UBER-IZATION AND DIGITAL PLATFORMS: THE DILEMMA BETWEEN TECHNOLOGICAL PROGRESS AND WORK PRECARIOUSNESS

ABSTRACT

The present work will analyze the emerged relationship between digital platforms and on-demand service providers. This movement called ‘uber-ized work’ refers to the organization Uber which is a pioneer in the country in providing digital-platform-based work. The definition of digital platform and the meaning of the term ‘uber-ization’ will be addressed, as well as the concern that ‘uber-ized work’ is a way of making labour precarious due to the absence of guaranteed minimum rights to employees. Consequently, in this discussion, we will seek the courts' understanding regarding the characterization or not of the employment relationship between software companies and on-demand service providers (e.g. uber drivers).

Keywords: Uberized Work. Employment relationship. Precariousness of Work. Digital platforms.

¹ Acadêmico (a) da 10ª etapa do curso de Direito da Universidade de Uberaba. adriellebarao@edu.uniube.br.

² Acadêmico (a) da 10ª etapa do curso de Direito da Universidade de Uberaba. marisantana@edu.uniube.br.

³ Professora na Universidade de Uberaba. Mestre em Direito Empresarial nas Relações de Trabalho pela Universidade de Franca (UNIFRAN). Especialização em Direito Público e Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica (PUC Minas). Advogada atuante nas áreas Trabalhista, Empresarial e Previdenciária.

1 INTRODUÇÃO

A relação que surgiu entre as plataformas digitais e os prestadores de serviços sob demanda recebeu o nome de trabalho uberizado e vêm causando inúmeras discussões no âmbito do Direito do Trabalho, dividindo opiniões sobre o tema.

Há quem defenda o avanço tecnológico e econômico trazido pelos aplicativos que fornecem a preços módicos diversos serviços como transporte, entrega de comidas e compras de supermercados, permitindo às pessoas trabalharem de uma forma autônoma, criando seus próprios horários e administrando o seu trabalho. Para alguns, o trabalho prestado às empresas-aplicativos é um meio para complementar a renda, para outros, é a única alternativa encontrada diante de uma falta de colocação no mercado de trabalho provocada pelos altos índices de desemprego no país.

Para aqueles que veem a uberização das relações de trabalho como um retrocesso a justificativa seria a precarização do trabalho, o que impede os trabalhadores submetidos à essa situação o acesso aos direitos mínimos dado ao trabalhador.

Assim, o presente trabalho tem o objetivo de analisar as relações de trabalho uberizadas que surgiram a partir das plataformas digitais com o intuito de compreender se essas relações são uma forma de precarização de trabalho ou significaram avanços em relação ao uso da tecnologia no ambiente de trabalho.

Para a sua concretização, foi utilizada uma metodologia de pesquisa bibliográfica e documental, com ênfase nas doutrinas e jurisprudência sobre o assunto, além do apoio da legislação trabalhista brasileira.

2 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Para a discussão do tema apresentado é necessário, inicialmente, demonstrar a diferença entre relação de trabalho e relação de emprego, pontos importantes na discussão acerca da caracterização da relação existente entre as plataformas digitais e prestadores de serviços.

A relação de trabalho não pode ser confundida com a relação de emprego, pois são situações diferentes. A relação de trabalho apesar de ser um vínculo jurídico pelo qual uma pessoa executa uma obra ou serviço mediante pagamento, ela não necessita de requisitos taxativos como na relação de emprego, o que significa que a relação de emprego pode ser uma relação de trabalho, mas a recíproca não é verdadeira.

Segundo Delgado (2019, p. 350), a relação de trabalho pode ocorrer fora dos ditames da CLT, como acontece com os servidores estatutários, estagiários, prestadores de serviço, trabalhadores autônomos, eventuais e avulsos, representante comercial ou agente, motorista carreteiro proprietário de seu próprio veículo, dentre outras.

Já a relação de emprego é regulada pelos artigos 2º, 3º, 6º e 7º da Consolidação das Leis do Trabalho e, precisamente, no artigo 3º, encontra-se disposto o conceito de empregado, figura essencial para caracterizar uma relação de emprego.

Nos termos do artigo 3º da CLT, “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” Neste artigo, estão presentes os elementos fático-jurídicos para definir o empregado e assim caracterizar a relação de emprego, quais sejam: trabalho por pessoa física, com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob subordinação ao empregador. Assim, quando todos esses elementos estiverem reunidos estará caracterizada a relação de emprego.

Mas, para Delgado (2019, p. 419), esse preceito celetista sozinho é incompleto para definir o empregado devendo “ser lido em conjunto com o caput do art. 2º da mesma Consolidação, que esclarece que a prestação pelo obreiro há de ser pessoal”. Dessa forma, reunindo os dois artigos temos os cinco elementos que caracterizam a figura do empregado.

Feitas estas considerações, verifica-se que a relação empregatícia é aquela que “ocupa-se de um tipo específico da atividade humana: o trabalho subordinado, prestado por um tipo especial de trabalhador, que é o empregado” (LEITE, 2020, p. 387). Assim, será analisado adiante todos os elementos que caracterizam essa relação.

O primeiro elemento a ser caracterizado é o trabalho prestado por pessoa física. O próprio artigo 3º evidencia a característica de que o trabalho deve ser prestado somente por pessoa natural e não pessoa jurídica. Vale destacar, que essa característica da pessoalidade é somente em relação ao empregado, quanto ao empregador não há pessoalidade, podendo, ele ser pessoa física ou jurídica.

O segundo elemento é a pessoalidade que tem como característica a infungibilidade e indica que a pessoa em específico que estiver prestando o serviço não poderá ser substituída intermitentemente por outra ao longo do serviço prestado. Caso ocorra substituições sucessivas que não sejam as hipóteses previstas na norma trabalhista (férias, licença maternidade, acidente etc) o trabalho torna-se impessoal, descaracterizando o elemento, e por conseguinte, o vínculo.

O próximo elemento, a onerosidade, é a contrapartida devida pelo contratante ao contratado. Nesse sentido, o trabalho é visto como uma forma de contrato, onde de um lado

possui o contratante/empregador que precisa de determinado serviço e paga por este, e do outro lado, o contratado/empregado que presta determinado ofício mediante pagamento. No vínculo de emprego essa contraprestação é feita mediante salário (artigo 3º da CLT), contudo, além de dinheiro, outras formas de pagamento podem fazer parte do salário, como alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações acordadas ou costumeiras, salvo bebidas alcoólicas ou drogas nocivas (artigo 458 da CLT).

O penúltimo elemento é a não eventualidade que caracteriza uma “prestação de serviço de forma habitual, constante e regular, levando-se em consideração um espaço de tempo ou uma tarefa a ser cumprida pelo empregado” (LEITE, 2020. p. 394). A esporadicidade e a eventualidade do trabalho prestado não caracteriza o vínculo empregatício.

Por fim, o último elemento a ser abordado é a subordinação jurídica considerada por alguns autores como Delgado (2019, p. 348), o elemento de maior proeminência na configuração e diferenciação da relação de emprego de outras modalidades de prestação de serviço, como o trabalho autônomo por exemplo. E ainda, segundo Delgado (2019, p. 349),

a subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual **o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.** (negrito nosso)

Para Delgado (2019, p. 350) , “a subordinação é vista como um fenômeno jurídico, derivado do contrato estabelecido entre trabalhador e tomador de serviços, pelo qual o primeiro acolhe o direcionamento objetivo do segundo sobre a forma de efetuação da prestação do trabalho” evidenciando a natureza jurídica do fenômeno que é encarada sob um prisma objetivo, isto é, ela não atua sobre a pessoa do trabalhador, e sim, sobre a forma de realização dos serviços.

3 DEFINIÇÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS

O trabalho realizado por meio de plataformas digitais surgiu impulsionado pelos avanços tecnológicos dessa era digital e com as mudanças das pessoas nos modos de consumo e de se relacionar com a tecnologia. Atualmente, ações como ir ao banco, fazer compras, pedir comidas, entre outras passaram a ser realizadas por meio de plataformas tecnológicas ou aplicativos. São as plataformas o meio tecnológico necessário para conectar quem está interessado no serviço e quem está oferecendo.

De acordo com Poell; Dijck (2020, p. 2-10, *apud* SCHINESTSK, 2020, p. 80), as plataformas digitais são “detentoras de mecanismos tecnológicos aptos a conectar oferta e demanda de um bem ou serviço por meio de uma rede”. Os mecanismos utilizados pelas plataformas são os algoritmos e os dados, estes últimos, utilizados para alimentar a plataforma. Já Schinestsek (2020, p. 84) esclarece que “as plataformas digitais utilizam a tecnologia para unir oferta e demanda e recebem uma porcentagem pelo serviço prestado”.

O trabalho nas plataformas digitais se desenvolve de duas formas, quais sejam, o *crowdwork* e o *on-demand* que possuem em comum a ausência de vínculo de emprego.

O *crowdwork*, cuja tradução significa trabalho em multidão, é a prestação de serviços “por meio da qual uma plataforma *on-line* liga prestadores de serviços e usuários” (SCHINESTSK, 2020, p. 81). Nessa forma de trabalho, várias pessoas são admitidas pelas plataformas para executarem tarefas *on-line* para seus usuários que estão nos mais diversos lugares do mundo. Os serviços prestados vão desde a simples análise de questionários até as mais complexas atividades, como a criação de *sites* e campanhas de *marketing*. As tarefas são divididas entre vários indivíduos, dispensando-se maiores qualificações dos usuários e após a realização, eles são remunerados, recebendo apenas pela tarefa executada e não pelo tempo que ficaram à disposição para cumpri-la.

Devido à fragmentação das atividades, sua complexidade acaba sendo retirada e, conseqüentemente, a remuneração é menor. Fato importante, é que se os solicitantes rejeitarem o trabalho prestado por acharem que o resultado esperado não foi atingido, o indivíduo nada recebe. Atualmente, o exemplo mais conhecido de trabalho realizado por plataforma digital na modalidade *crowdwork* é o ofertado pela *Amazon Mechanical Turk*.

O trabalho realizado na modalidade *on-demand*, por sua vez, é realizado por meio de aplicativos e é sob demanda, isto é, uma empresa por meio de um aplicativo oferece serviços de transporte, domésticos, entregas, entre outros, que serão executados por um prestador de serviço em um local determinado.

Segundo Orsini; Costa (2021, p. 4), no trabalho sob demanda “as empresas disponibilizam um software que oferece ao público a prestação de um determinado serviço e atuam como recrutadoras de trabalhadores e gestoras da qualidade das atividades por eles desempenhadas”.

Diferentemente do que ocorre no trabalho *crowdwork*, os custos e os riscos para o exercício da atividade sob demanda são todos transferidos para os prestadores do serviço, além de haver um maior controle em relação à qualidade do trabalho prestado. A Uber é o exemplo clássico dessa modalidade de trabalho via aplicativo.

4 O PROCESSO DE UBERIZAÇÃO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

O termo ‘uberização’ deriva da forma de organização da empresa Uber que por meio de uma plataforma digital oferece aos seus usuários diversos serviços que vão desde o transporte individual de passageiros à entrega de comidas e encomendas.

Para a execução dos serviços ofertados, a empresa necessita de prestadores de serviços que trabalham sob demanda, intermediados pela plataforma e sem garantias trabalhistas. À essa forma de trabalho deu-se o nome de trabalho uberizado.

Apesar de o trabalho uberizado ser frequentemente associado às plataformas digitais, ele não está restrito somente aos aplicativos, podendo, desenvolver-se também em empresas que possuem estabelecimentos físicos.

Para entender o fenômeno da uberização, assim como o seu surgimento, é preciso compreender o conceito de economia de compartilhamento (*sharing economy*) ou economia colaborativa, pois o seu cenário está intimamente ligado ao crescimento das relações de trabalho uberizadas.

Segundo Souza; Lemos (2017, p. 60):

A chamada economia do compartilhamento constitui o que diversos autores caracterizam como uma nova etapa no processo de desenvolvimento econômico, simbolizado pela superação da lógica de consumo em massa e visando ao acúmulo de bens, típica do final do último século, por um momento em que **o mercado, já saturado por crises financeiras e pautado por necessidades ligadas à sustentabilidade e ao uso racional dos bens, passa a privilegiar novas formas de acesso a bens e a serviços.** Em última instância, **a economia do compartilhamento está baseada no uso de tecnologia da informação em prol da otimização do uso de recursos através de sua redistribuição, compartilhamento e aproveitamento de suas capacidades excedentes.** (negrito nosso)

Percebe-se que, o objetivo da economia do compartilhamento é descentralizar os recursos, fazendo com que eles não fiquem mais centralizados nas mãos de poucos, mas que possam ser explorados por aqueles que estão nas pontas através do uso da tecnologia como meio para aproximar as demandas (SOUZA; LEMOS, 2017, p. 61). Busca-se com esse tipo de consumo colaborativo o acesso aos recursos explorados (carro, casa, quarto) em detrimento da sua aquisição. Assim, por intermédio de uma plataforma *on-line*, bens são compartilhados ao invés de serem adquiridos, e o modo como as pessoas se relacionam com eles vão sendo alterados na mesma proporção.

É a partir dos negócios da economia do compartilhamento que surgiram as empresas-aplicativos, como a Uber, que apesar de não possuir nenhum veículo, é uma das maiores empresas do mundo no ramo de transporte individual privado de passageiros e conta com motoristas- parceiros que se cadastram na plataforma da empresa para executar os serviços.

Para viabilizar a execução dos serviços dessas empresas torna-se necessário o uso de plataformas digitais que, segundo Schwab (2016, p. 31),

[...] tornam possível aquilo que hoje chamamos de economia sob demanda (chamada por alguns de economia compartilhada). Essas plataformas, fáceis de usar em um smartphone, reúnem pessoas, ativos e dados, criando formas inteiramente novas de consumir bens e serviços. Elas derrubam barreiras para que empresas e indivíduos criem riqueza, alterando ambientes pessoais e profissionais.

Assim, empresas como a Uber tornam possível o denominado consumo colaborativo e oferece aos motoristas-parceiros um modelo de trabalho livre, sem vínculo empregatício, onde estes se cadastram em uma plataforma digital e passam a trabalhar de forma autônoma, detendo de quase a totalidade dos meios de produção e assumindo os riscos do trabalho prestado.

A forma como os motoristas-parceiros da Uber trabalham, desprovidos de vínculo de emprego, prestando um serviço autônomo para uma plataforma e recebendo somente pelo que produzem, sem nenhuma outra garantia, trouxe ao país o termo ‘trabalho uberizado’ para tentar definir a relação que estava surgindo entre os trabalhadores e as plataformas tecnológicas.

Apesar do avanço tecnológico que a chegada da plataforma proporcionou, o modo como a empresa opera tem causado muitos debates acerca da relação de trabalho existente entre a plataforma e os motoristas parceiros, sendo mais vista como um problema no que diz respeito aos direitos trabalhistas. Verifica-se neste contexto trabalhadores que seguem um raciocínio de autonomia e liberdade para trabalhar, apesar de ser perceptível em alguns casos elementos caracterizadores de uma relação de emprego, e por outro lado, tem-se a preocupação deste novo modo de trabalho ser uma forma de precarização.

5 O PROGRESSO TECNOLÓGICO E O DESENVOLVIMENTO DE RELAÇÕES DE TRABALHO PRECÁRIAS

O termo uberização, como discutido neste trabalho, faz referência ao modelo de trabalho da empresa Uber que tem alterado as configurações das relações de trabalho nos últimos anos com a inserção de um modelo de trabalho livre, sem vínculo e intermediado por plataformas digitais.

A empresa Uber chegou ao Brasil em meados do ano de 2014 e se tornou uma alternativa para quem precisa se locomover de forma rápida e pagando preços menores. Também é uma ótima opção para quem está desempregado ou precisa complementar a renda, trabalhando no horário que estiver disponível.

Contudo, apesar das facilidades que a plataforma proporcionou às pessoas que demandam seus serviços, muito se discute acerca do trabalho realizado em plataformas digitais ser uma forma de precarização, sendo mais visto como um problema social que um avanço.

A pesquisadora Abílio (2020, p. 111) vê a uberização do trabalho como uma redução do trabalhador a um trabalhador *just-in-time*, uma espécie de autogerente subordinado, que arca com os custos e os riscos de sua própria produção, sendo usado na exata medida das demandas do mercado. Assim, a pesquisadora afirma:

A uberização não se inicia com a Uber nem está exclusivamente associada às plataformas digitais. Refere-se mais amplamente à consolidação de um trabalhador desprovido de direitos e garantias que está subordinado, controlado centralizadamente e disponível para o trabalho. Sua condição é a de um trabalhador sob demanda, um trabalhador *just-in-time*. (ABÍLIO, 2020, s/p)

Segundo Abílio (2020, p. 114) esses trabalhadores se intitulam empreendedores, mas não passam de autogerentes subordinados, que se submetem aos riscos e aos custos que lhe são repassados, trabalhando sem a mínima garantia.

Os trabalhadores que se inscrevem em plataformas como a Uber, são atraídos pela liberdade e flexibilidade para trabalhar, mas essa liberdade de acordo com Filgueiras; Antunes (2020, p. 66) significa ausência de salários e incremento de custos fixos. Segundo os autores, a plataforma emprega pelo menos onze medidas para controlar os trabalhadores, quais sejam: a determinação de quem pode trabalhar na plataforma, delimitam o que será feito, definem que trabalhador realizará cada serviço, delimitam como as atividades serão efetuadas (trajeto,

por exemplo), determinam o prazo para a execução do serviço (entrega, por exemplo), estabelecem de forma unilateral os valores a serem recebidos, determinam como os trabalhadores devem se comunicar com suas gerências, pressionam os trabalhadores a serem mais assíduos e não negarem serviços demandados, usam incentivos para manter os trabalhadores mais tempo à disposição, fazem uso de ameaças de bloqueios e efetuam dispensas arbitrárias, sem justificativas (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 66-67).

Desse modo, percebe-se uma falácia no discurso de liberdade, pois o que se vê é um controle implícito, disfarçado de liberdade e flexibilidade, além de repasses de custos, visto que, os prestadores que se inscrevem na plataforma são responsáveis pelos gastos com combustíveis, seguro do veículo, serviços mecânicos, além do aluguel do veículo nos casos em que o interessado não possui carro próprio dentro do padrão que a plataforma exige.

Outro ponto a ser abordado em relação ao trabalho prestado em plataformas digitais é em relação ao maior tempo que os prestadores de serviços tem que trabalhar para ganhar um valor que se aproxime do salário auferido por um trabalhador formal. Os pesquisadores Moraes; Oliveira; Accorsi (2019, p. 666) realizaram em São Paulo uma pesquisa para verificar a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo, e constataram que cerca de 77% dos motoristas que prestam serviços para a plataforma tem jornada diária de trabalho entre 6 e mais de 8 horas e 73% dirigem de 5 a 7 dias por semana. A pesquisa foi realizada com 100 motoristas de transporte por aplicativo no período de 18/12/2017 a 05/02/2018.

Observa-se que os motoristas para terem um ganho considerável acabam tendo que trabalhar além da jornada que dispõe a legislação trabalhista, ou seja, mais de 8 horas diárias e 44 horas semanais. Apesar da pesquisa ter sido realizada nos anos de 2017 a 2018, não houve muita alteração nesse cenário no momento atual. Pelo contrário, no período pandêmico, por exemplo, houve um aumento de procura pelos serviços de *delivery* via aplicativos devido ao isolamento social (AGÊNCIA BRASIL, 2021). Levando em consideração o aumento da dependência tecnológica, esse cenário de trabalho por plataformas tende a aumentar pelos próximos anos, o que exigirá mais pessoas trabalhando nas plataformas.

O sociólogo Antunes (2020, p. 13-14) demonstra preocupação com as relações de trabalho criadas a partir dos avanços da chamada Indústria 4.0. Para ele, “a principal consequência da indústria 4.0 para o mundo do trabalho será a ampliação do trabalho morto [...] com a consequente redução do trabalho vivo, viabilizada pela substituição de atividades tradicionais e mais manuais por ferramentas automatizadas e robotizadas, sob o comando informacional-digital”.

Desse modo, o maquinário informacional-digital é que teria o comando e o controle de todo o processo digital e não mais o ser humano. O sociólogo chama a atenção para o que seria uma ‘escravidão-digital’.

Em meio a tantas críticas negativas, há quem vislumbre pontos positivos na uberização. Monteiro (2017, p. 219) ressalta a possibilidade da exploração da liberdade de profissão (artigo 5º, XIII, da CRFB/88) trazida pelas plataformas e que trouxe a promessa de que todos têm a ganhar com a tecnologia, isto é, para os consumidores há preços menores e mais conveniência; e para os trabalhadores, mais autonomia e mais oportunidades profissionais mas, adverte que da mesma forma que essas novas plataformas podem promover a liberdade de profissão, elas também podem servir à precarização do trabalho e faz uma ressalva no sentido de que é preciso adaptar o direito às novas realidades profissionais trazidas pelas plataformas para que não percam as oportunidades de trabalho que elas propiciam e nem a proteção dos trabalhadores.

Pela lógica, talvez seja o caso de não enquadrar a relação entre as plataformas digitais e os prestadores de serviços em nenhuma das relações jurídicas conhecidas atualmente, qual seja: relação de trabalho e relação de emprego. Poderia ser o caso de buscar um novo enquadramento jurídico que com as devidas regulamentações preserve direitos trabalhistas e oportunidades de emprego.

Atualmente, o enquadramento da relação jurídica entre as plataformas digitais e os prestadores de serviços sob demanda tornou-se a principal discussão nos tribunais brasileiros, inclusive, com decisões controvertidas proferidas pelo mesmo tribunal em que se reconheceu a configuração do vínculo de emprego em um processo e pouco tempo depois, em outro processo, não houve o reconhecimento do vínculo. Veja a seguir:

MOTORISTA DE APLICATIVO. VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURADO. Os elementos necessários para a caracterização da relação empregatícia, resumidamente, são o trabalho não eventual - exceto para o contrato intermitente -, prestado pessoalmente (intuito personae) por pessoa física, subordinado e oneroso. Relevante observar, outrossim, que o requisito exclusividade não é característico do liame de emprego (art. 2º e 3º da CLT). O contrato de trabalho é contrato realidade, valorizando-se os elementos e circunstâncias efetivamente vividas pelas partes no dia a dia, de modo que importante é o fato e não a forma de que se reveste. No caso, não obstante as alegações defensivas da reclamada, sua atividade não se limita a disponibilizar aplicativo para aproximação do motorista e do passageiro, mas, sim, visa à prestação de serviços de transporte. Basta ver que toda a lucratividade da empresa decorre de percentual dos valores recebidos pelos motoristas, em função das corridas realizadas. A empresa não auferir lucros, por exemplo, por App instalado nos smartphones. Bem por isso, as campanhas publicitárias da empresa fazem divulgação dos serviços

prestados no transporte de passageiros. O aplicativo é meramente o instrumento de acesso à plataforma digital que opera toda a estrutura voltada à mobilidade urbana criada pelo empreendimento. Nesse cenário, infere-se **que a reclamada molda o comportamento dos motoristas, por meio do seu algoritmo de programação, no qual insere suas estratégias de gestão, o que significa, portanto, controle, fiscalização e comando.** Obviamente, a padronização de serviços atende aos fins empresariais, revelando-se uma forma de subordinação jurídica. E **a possibilidade de interromper a oferta de corridas, ainda que por curtos períodos, é espécie de suspensão dos serviços, em outras palavras, punição, o que também faz denotar a existência de subordinação.** Não há negociação entre o trabalhador e a reclamada. **O aplicativo estabelece, sem nenhuma ingerência do motorista, o preço das corridas.** O valor é ditado pelo algoritmo, de acordo com a programação da aplicação proprietária. **Se a demandada fornecesse mero recurso tecnológico de conexão entre clientes e prestadores de serviços, o motorista poderia estabelecer os preços das corridas e não se veria submetido a nenhum controle de desempenho, nem a punições.** Ao motorista, resta apenas atender aos chamados e seguir os critérios exigidos pela plataforma. **Se ao autor não cabe a escolha dos valores de seu serviço, nem as condições com que o serviço será executado, não há autonomia no contrato.** Por estes motivos, **reconheço o vínculo de emprego entre as partes.** Dou provimento ao apelo do autor. TRT-2 - 10003603620215020054 SP (TRT-2) Data de publicação: 01/12/2021. (negrito nosso)

VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. AUSÊNCIA DOS ELEMENTOS CARACTERIZADORES. **O autor não pode ser enquadrado como empregado da reclamada, nos moldes do art. 3º da CLT,** por evidente autonomia e ausência de subordinação jurídica na relação jurídica havida entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo, não merecendo reforma a improcedência dos pedidos consubstanciados na ação. Recurso ordinário do reclamante a que se nega provimento. TRT-2 - 10002299120215020044 SP (TRT-2) Data de publicação: 03/02/2022. (negrito nosso)

VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. NÃO CONFIGURAÇÃO. **Não estão presentes os requisitos necessários à configuração de vínculo empregatício na relação que envolve o motorista e a empresa** que viabiliza o transporte de passageiros através de uma plataforma digital. TRT-1 - Recurso Ordinário Trabalhista RO 01006971720195010323 RJ (TRT-1) Data de publicação: 04/09/2021. (negrito nosso)

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA, ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGENCIA DA LEI Nº 13.467/2017. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Conforme já exposto na decisão agravada, **os elementos constantes dos autos revelam a inexistência do vínculo empregatício, tendo em vista a autonomia do desempenho das atividades do autor a descaracterizar a subordinação.** Isso porque é fato indubitável que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface

entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços. E, relativamente aos termos e condições relacionados aos referidos serviços, esta Corte, ao julgar processos envolvendo motoristas de aplicativo, ressaltou que o motorista percebe uma reserva do equivalente a 75% a 80 % do valor pago pelo usuário. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante a caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor pago pelo serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Ante a improcedência do recurso, aplica-se à parte agravante a multa prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC. Agravo não provido, com imposição de multa. TST -Ag 10011607320185020473 Data de publicação: 20/08/2021. (negrito nosso)

Observa-se que a maioria das decisões que envolvem a caracterização de vínculo entre as plataformas e os prestadores de serviços resultam em sentença favorável para o demandado, porém como os riscos do negócio são todos do motorista e os custos deste trabalho estão cada vez maiores, necessário se faz uma regulamentação para que a função social do trabalho seja atendida. Além disso, há a urgente necessidade de se estabelecer um entendimento firme para pôr fim à discussão.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O século atual é marcado por diversos avanços tecnológicos que têm provocado diversas mudanças socioculturais nas relações de produção, consumo e também nas relações de trabalho, evidenciando algumas alterações no modo como o homem se relaciona com a tecnologia no meio ambiente do trabalho.

O processo de globalização tecnológica está ocorrendo à uma velocidade assustadora, mudando as relações interpessoais, o modo de consumir, de trabalhar, de estudar e criando uma dependência tecnológica da qual as pessoas começam a se questionar como seriam as suas vidas se não tivessem *smartphones*, aplicativos, redes sociais etc. Vive-se a era dos aplicativos.

Em meio à essa onda tecnológica, as plataformas digitais ganharam espaço e ao mesmo tempo provocam debates quanto à configuração do trabalho que se estabeleceu entre elas e trabalhadores que as utilizam para prestar serviços, chegando aos tribunais demandas relacionadas à caracterização de vínculo de emprego.

O trabalho nas plataformas são tratados como autônomos, sem subordinação e com a possibilidade de a pessoa trabalhar quando quiser e de forma livre, mas na prática, o que tem acontecido em alguns casos é o inverso e demandas reivindicando vínculo de emprego

surgiram. Entretanto, as plataformas defendem a impossibilidade de configuração de emprego por serem apenas intermediadoras dos serviços prestados, de modo que os trabalhadores é que contratam os serviços dos aplicativos e não o contrário.

Apesar das inúmeras demandas judiciais, os tribunais brasileiros ainda não firmaram entendimento sobre a caracterização da relação entre as plataformas digitais e os prestadores de serviços, permanecendo uma enorme insegurança jurídica acompanhada de entendimentos divergentes sobre o assunto.

Assim sendo, observou-se com o desenvolvimento da presente pesquisa que as relações de trabalho desenvolvidas em plataformas digitais são vistas como um problema por não estarem sob a égide de proteção do Direito do Trabalho. Mas, por outro lado, percebeu-se que apesar das críticas negativas, seria possível definir o trabalho prestado em plataformas digitais como uma nova espécie de relação jurídica que não estaria contemplada nem nas relações de emprego e nem nas relações de trabalho. Seria uma espécie de relação intermediária que com as devidas regulamentações permitiria a existência do trabalho uberizado, preservando os direitos mínimos dos trabalhadores e as oportunidades trazidas pelas plataformas digitais. Isso colocaria fim à discussão de reconhecimento de vínculo de emprego e afastaria a noção de trabalho precário.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista RO 01006971720195010323/RJ**. Vínculo de emprego. Motorista de aplicativo. Não configuração. Rio de Janeiro, RJ Tribunal Regional do Trabalho, [2021] Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=motorista+de+aplicativo>. Acesso em: 15 maio 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho Agravo de **Instrumento em Recurso de Revista Ag 10011607320185020473/DF**. Acórdão Publicado na Vigência da Lei Nº 13.467/2017. Vínculo de Emprego. Motorista de Aplicativo. Uber. Ausência de Subordinação. Transcendência Jurídica Reconhecida. Brasília, DF. Tribunal Superior do Trabalho [2021] Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=V%C3%8DNCULO+DE+EMPREGO+MOTORISTA+aplicativo>. Acesso em: 26 maio 2022.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo. LTr, 2019. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5746884/mod_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-o%20int%C3%A9rprete%20Mauricio%20Godinho%20Delgado%202019.pdf. Acesso em: 31 out. 2021.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *In*: NOGUEIRA, Arnaldo. Mazzei *et al.* **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. Organização de Ricardo Antunes. Tradução Murilo van der Laan e Marco Gonsales. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2020. E-book.

MONTEIRO, Artur Péricles Lima. Liberdade de profissão e economia de compartilhamento: desafios do trabalho na multidão. *In*: PELLEGRINI, Ana *et al.* **Economias do Compartilhamento e o Direito**. Organização de Rafael A. F. Zanatta, Pedro C. B. de Paula, Beatriz Kira. 19. ed. Curitiba: Juruá, 2017. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=ptBR&as_sdt=0%2C5&q=economia+de+compartilhamento&oeq=. Acesso em: 15 maio 2022.

MORAES, Rodrigo Bombanati Souza; OLIVEIRA, Marco Antonio Gonsales; ACCORSI, André. **Uberização do trabalho**: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais*, v. 6, n. 3, 2019, p. 647-681. Disponível em: <https://rbeo.emnuvens.com.br/rbeo/article/view/216/pdf>. Acesso em: 13 maio 2022.

ORSINI, Adriana Goulart Sena; COSTA, Ana Jéssica Araújo. **Tensões regulatórias no trabalho em plataformas no Brasil:** reimaginar a promoção do trabalho decente no mundo digital. *Teoria Jurídica Contemporânea*. Rio de Janeiro, v. 6, p. 4, 2021. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/e41882/24139>. Acesso em: 31 mar. 2022.

SCHINESTOCK, Clarissa Ribeiro. As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho. *In: NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei et al. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. Organização de Ricardo Antunes. Tradução Murilo van der Laan e Marco Gonsales. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução Daniel Moreira Miranda. 1. ed. São Paulo: Edipro, 2016.

SOUZA, Carlos Affonso Pereira de; LEMOS, Ronaldo. Aspectos jurídicos da economia do compartilhamento: função social e tutela da confiança. *In: PELLEGRINI, Ana et al. Economias do compartilhamento e o Direito*. Organização de Rafael A. F. Zanatta, Pedro C. B. de Paula, Beatriz Kira. 19. ed. Curitiba: Juruá, 2017. Disponível em: https://scholar.google.com.br/scholar?hl=ptBR&as_sdt=0%2C5&q=economia+de+compartilhamento&oiq=. Acesso em: 31 out. 2021.