

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO**

**O TRABALHO POR INTERMÉDIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS: UMA
ANÁLISE SOBRE A POSSÍVEL RELAÇÃO DE EMPREGO E A PRECARIZAÇÃO
DO TRABALHO PLATAFORMIZADO**

JOÃO MARCOS PEREIRA PIMENTEL

RIO DE JANEIRO

2023

JOÃO MARCOS PEREIRA PIMENTEL

**O TRABALHO POR INTERMÉDIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS: UMA
ANÁLISE SOBRE A POSSÍVEL RELAÇÃO DE EMPREGO E A PRECARIZAÇÃO
DO TRABALHO PLATAFORMIZADO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Dra. Juliana Benício Xavier.

RIO DE JANEIRO

2023

CIP - Catalogação na Publicação

P644t Pimentel, João Marcos Pereira
O trabalho por intermédio de plataformas digitais: uma análise sobre a possível relação de emprego e a precarização do trabalho plataformizado / João Marcos Pereira Pimentel. -- Rio de Janeiro, 2023.
49 f.

Orientadora: Juliana Benício Xavier.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2023.

1. trabalho. 2. uberização. 3. plataformas digitais. I. Xavier, Juliana Benício, orient. II. Título.

JOÃO MARCOS PEREIRA PIMENTEL

**O TRABALHO POR INTERMÉDIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS: UMA
ANÁLISE SOBRE A POSSÍVEL RELAÇÃO DE EMPREGO E A PRECARIZAÇÃO
DO TRABALHO PLATAFORMIZADO**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Dra. Juliana Benício Xavier.

Data da Aprovação: __ / __ / ____.

Banca Examinadora:

Orientador

Coorientador

Membro da Banca

Membro da Banca

RIO DE JANEIRO

2023

AGRADECIMENTOS

Ao criador de todas as coisas, dono de toda ciência, meu amado Jesus, minha gratidão. Sem Ele nada seria possível. Afinal, tudo que tenho e sou provém dEle.

Aos meus pais, pela luta incansável, pela compreensão, dedicação e apoio, por acreditarem e me incentivarem a permanecer.

As minhas irmãs e irmão, que vibram comigo, sou grato pelo apoio e companheirismo.

Aos meus amigos e parentes que, de alguma forma, foram fundamentais nessa etapa.

Aos meus professores, colegas, diretores, as tias da cantina e todos que ao longo da minha vida acadêmica foram peças chave para que eu desse esse passo tão importante em minha vida.

A todos, minha imensa gratidão.

Senhor, agora sei que tudo podes e nenhum dos teus planos podem ser frustrados.

“Pois estou certo de que todas as coisas contribuem para o bem daqueles que amam a Deus.” (Rm 8:28)

RESUMO

O trabalho por meio de plataformas digitais é uma modalidade de labor que vem se expandindo gradativamente durante os anos. O presente estudo visa analisar as condições de trabalho dos prestadores de serviços submetidos a essas plataformas e se existe vínculo empregatício entre laboradores e empresas que utilizam esses meios para prestação de serviços. Para tanto, o presente trabalho teve como objetivo analisar o sistema adotado pelas empresas de aplicativos e as condições as quais os trabalhadores estão submetidos a ele. A metodologia utilizada foi do tipo pesquisa descritiva, de natureza básica, de abordagem qualitativa, embasada em artigos, livros, doutrinas, monografias, recorte de notícias e legislação. Através da leitura desta monografia, será possível entender a evolução do direito do trabalho ao longo do tempo, seu processo de modernização e o possível retrocesso em assegurar princípios pilares para a dignidade dos trabalhadores. Com base na análise dos pressupostos jurídicos da relação de emprego, será possível discutir se existe vínculo empregatício nessa modalidade de trabalho plataformizado e qual entendimento jurisprudencial prevalece na discussão.

Palavras-chaves: Trabalho; Revolução Industrial; Precarização; Autonomia; Plataformas digitais.

ABSTRACT:

Working through digital platforms is a type of work that has been gradually expanding over the years. This form of work generated several discussions within the scope of labor law, mainly after the advent of the Industrial Revolution. Therefore, as a research problem, the present study aims to analyze the working conditions of service providers submitted to these platforms and whether there is an employment relationship between workers and companies that use these means to provide services. To this end, the present work aimed to analyze the system adopted by application companies and the conditions to which workers are subjected to it. The methodology used was descriptive research, of a basic nature, with a qualitative approach, based on articles, books, doctrines, monographs, news clippings and legislation. By reading this monograph, it will be possible to understand the evolution of labor law over time, its modernization process and the possible setback in ensuring pillar principles for the dignity of workers. Based on the analysis of the legal assumptions of the employment relationship, it will be possible to discuss whether there is an employment relationship in this modality and which jurisprudential understanding predominates the discussion.

Keywords: Work; Industrial Revolution; Precariousness; Autonomy; Digital platforms.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
A ORIGEM DO TRABALHO E SUA EVOLUÇÃO ATÉ A ATUALIDADE	12
1.1 O surgimento do direito do trabalho.....	12
1.2 A relação de trabalho na atualidade	19
O TRABALHO POR INTERMÉDIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS	22
2.1 A precarização do trabalho por intermédio de plataformas digitais.....	22
2.2 A expansão do trabalho por meio de plataformas digitais	25
2.3 Da possível relação de emprego entre os trabalhadores e suas respectivas plataformas digitais	27
ANÁLISE JURISPRUDENCIAL QUE VERSA SOBRE O TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS.....	37
CONCLUSÃO.....	42
REFERÊNCIAS	44

INTRODUÇÃO

O avanço da ciência trouxe inúmeras inovações na área do trabalho. Uma delas é o trabalho por intermédio de plataforma, uma nova modalidade de labor que merece uma atenção singular. Essa nova modalidade ficou popularmente conhecida como Uberização.

De acordo com os dados do IBGE (2021), o desemprego bateu 14,6% e atingiu 14,8 milhões de brasileiros, sendo uma das maiores taxas registradas desde o ano de 2012. Essa queda pode ser atrelada, entre outros fatores, ao surgimento da COVID-19. Diante desse cenário, o trabalho por meio de aplicativos surge como um processo de transformação do serviço, em que os trabalhadores usam um bem privado para oferecer seus serviços por demanda em uma plataforma digital.

Entretanto, é necessário entender de que forma essa modalidade beneficia o trabalhador e até que ponto o afasta da proteção legal, advinda das leis trabalhistas. Outrossim, com o enorme avanço dessa modalidade durante o período de pandemia é necessário entender o seu impacto na vida do trabalhador e analisar se realmente existe uma autonomia nessa relação entre “prestador” e as empresas às quais estão vinculados.

Com o presente estudo será possível expor que há uma ideia duvidosa de liberdade/independência do trabalhador que se submete a essa crescente modalidade de labor, pois, de certa forma, esse “trabalhador independente” se encontra totalmente subordinado às vontades das grandes empresas donas dos aplicativos de serviço e ao mesmo tempo descobertos de inúmeros direitos.

Para isso, será feita, com base nesses questionamentos, uma exposição da teoria marxista, buscando entender o modelo capitalista adotado, a existência escancarada da mais-valia nessas relações de labor e de que forma vem distorcendo o liberalismo econômico.

Todas essas questões ganham margem para discussão nesse estudo, já que essa nova relação de trabalho tem gerado vários confrontos que podem, até mesmo, desaguar em um retrocesso de direitos trabalhistas e da garantia das condições mínimas de trabalho, que preservam o princípio da dignidade da pessoa humana, conquistados há anos com muita luta e resistência.

Assim, será possível perceber que o amplo e democrático debate sobre o trabalho por meio de aplicativos é o caminho para que seja construída uma via de dignidade para os entregadores de aplicativo. Entendendo que a precarização, exposição e penosidade da atividade de entregas são aspectos não aparentes desta "nova" e crescente forma de trabalho.

A carência de direitos e de proteção jurídica é uma questão social que requer uma solução que favoreça a coletividade, sem que com isto prive, parcial ou totalmente, o entregador do valor social do trabalho e da dignidade da pessoa humana.

A ORIGEM DO TRABALHO E SUA EVOLUÇÃO ATÉ A ATUALIDADE

1.1 O surgimento do direito do trabalho

O trabalho é considerado um conjunto de atividades exercidas pelo ser humano, utilizando-se da criatividade e da capacidade de produção, buscando atingir determinado objetivo. A atividade profissional realizada de maneira regular, remunerada ou assalariada é chamada de trabalho.

Conforme definição encontrada no dicionário da língua portuguesa, o trabalho é definido como um conjunto de atividades, produtivas ou criativas, exercida pelo homem para atingir determinado fim, sendo, ainda, uma atividade profissional executada de maneira regular, mediante remuneração ou assalariada.

Essa atividade é capaz de formar um elo entre o laborador e o empregador, podendo este ser direto ou qualquer outra pessoa que auferir vantagem do serviço prestado, através de remuneração.

Todavia, nem sempre ao longo da história o trabalho prestado foi remunerado nos moldes que acontecem atualmente.

Isso porque, a escravidão foi um capítulo sombrio e longo da história do país que teve início no início do século XVI e só “chegou ao fim” no final do século XIX. Durante esse período, milhões de homens foram trazidos para o Brasil como escravos, desempenhando um papel fundamental na construção da economia e da sociedade brasileira.

Nesse sistema, o trabalho precarizado era evidente, vez que os escravos eram submetidos a condições precárias de trabalho e não possuíam qualquer direito que assegurassem o mínimo de sua dignidade. Esse período foi caracterizado por longas jornadas de trabalho, ausência de remuneração, intensa subordinação e condições precárias de labor.

A escravidão foi um sistema brutal que perdurou por mais de três séculos e teve um impacto duradouro na sociedade brasileira. A abolição marcou um passo importante na história

do país, mas as consequências desse período continuaram a influenciar a sociedade brasileira até os dias de hoje.

A partir da sua abolição, no ano de 1888, muitas foram as transformações na esfera trabalhista, vez que leis e decretos passaram a regulamentar algumas áreas do trabalho. Essas primeiras mudanças, ainda que importantes, não foram, nem um pouco, suficientes para abolir os abusos cometidos contra os trabalhadores.

Por isso, foi necessário, ao longo da história, diversas manifestações e lutas para que os laboradores pudessem adquirir condições dignas de trabalho e conquistassem um campo que regulasse diretamente o direito do trabalhador.

A partir disso, normas e regulamentos passaram a fazer parte da relação empregado e empregador e, então, há um crescimento expressivo no chamado direito do trabalho.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2019) define o direito do trabalho como:

Ramo da ciência jurídica constituído de um conjunto de princípios, regras, valores e institutos destinados à regulação das relações individuais e coletivas entre empregados e empregadores, bem como de outras relações de trabalho normativamente equiparadas à relação empregatícia, tendo por escopo a progressividade da proteção da dignidade humana e das condições sociais, econômicas, culturais e ambientais dos trabalhadores. (LEITE, p. 57, 2019)

O direito do trabalho surge a partir de um contexto revolucionário. Mais especificamente, após a revolução industrial, a partir da segunda metade do séc. XVIII, momento em que gerou várias inovações e, conseqüentemente, discussões de inúmeros direitos, que houve a preocupação com as mínimas condições de trabalho, já que homens e mulheres eram expostos à jornadas e condições desumanas de labor.

Além do mais, nessa época, não existiam direitos capazes de assegurar a dignidade de crianças e adolescentes, pois os mesmos eram submetidos ao árduo labor, sem que houvesse proteção jurídica mínima.

Foi somente após a revolução, após o crescimento constante da indústria e, conseqüentemente, da linha de produção, que se buscou aplicar os direitos trabalhistas mínimos.

Aqui, o Estado passa a ter uma atuação mais presente nas relações entre empregador e empregado, garantindo, ainda de forma insuficiente, a melhoria das condições de labor e o bem-estar social dos trabalhadores.

Essa intervenção estatal trouxe uma maior segurança jurídica aos trabalhadores, vez que reduziu a precarização do empregado diante do empregador, ainda que permaneçam em camada inferior na relação patrão x empregado, ocupando uma linha vulnerável no que tange a área econômica.

O Estado começa a intervir no setor privado para regulamentar a relação entre capital e o trabalho, tendo em vista todos os acontecimentos que abalaram a economia no mundo, trazendo um novo olhar por meio do trabalho. Todavia, mesmo diante desta intervenção, a luta dos trabalhadores por melhores condições de trabalho permaneceram.

Essa mudança teve importante relevância na medida em que implantou mecanismos para assegurar direitos aos trabalhadores. Martins(2001, p.37) destaca que a revolução socialista trouxe ao mundo capitalista a perceptível visão de que os trabalhadores precisavam ter a sua dignidade assegurada e seus direitos reconhecidos, por serem fundamentais ao desenvolvimento e integração do homem. Afirma, ainda, que a gênese do direito do trabalho é identificada a partir da combinação dos fatores econômicos, sociais e políticos.

Conforme Martins (2001, p.37), "a história do Direito do Trabalho identifica-se com a história da subordinação, do trabalho subordinado. Verifica-se que a preocupação maior é com a proteção do hipossuficiente e com o emprego típico".

Por muito tempo esse trabalho subordinado se apresentou desacompanhado dos direitos básicos, preceitos que assegurassem as garantias individuais dos subordinados. Foi só, então, após a Primeira Guerra Mundial, ocorrida entre os anos de 1914 e 1918 que se buscou a redução da jornada de trabalho, a proibição do trabalho de menores, a implantação do descanso semanal remunerado, entre outros direitos básicos do trabalhador, e, cada vez mais, começou-se a buscar a inserção desses direitos nas constituições, começando pela Constituição Mexicana e seguindo pela alemã, entre tantas outras.

No ano de 1919, foi criada a Organização Internacional do Trabalho – OIT, em Genebra, na Suíça, sendo uma agência multilateral da Organização das Nações Unidas - ONU, voltada, exclusivamente, às questões do trabalho, especialmente no que se refere ao cumprimento das normas internacionais.

A criação de normas e órgãos a favor dos direitos trabalhistas não pararam de crescer, um documento muito importante no que tange a afirmação desses direitos foi a Declaração dos Direitos dos Homens, que previa em seu âmago o direito ao lazer, ao repouso, as férias e alguns outros benefícios ao trabalhador.

Já, no Brasil, o avanço ocorreu de forma mais lenta. Ainda que durante o império pudessem ser vistas algumas normas e documentos que regulassem, de forma indireta, os serviços prestados entre prestadores e tomadores de serviço, as normas de proteção ao trabalhador não eram bem tratadas no país, o que pode ser consequência do lento período para abolição da escravidão no país e dos longos anos de escravidão, que perdurou, em tese, até o ano de 1888, vez que, na prática, a carta de alforria não concretizou o encerramento da exploração do trabalho humano no Brasil.

A transformação no aspecto trabalhista começa a ganhar forma e dar os primeiros passos a partir de influência estrangeira e só então começaram-se a pensar em criação de órgão especializados, ainda que em 1917 já tivesse sido criado o Departamento Nacional do Trabalho como órgão fiscalizador e informativo.

Além disso, durante o século XX foram criadas algumas leis, documentos e decretos que começaram a trazer limites e imposições ao trabalho.

Todavia, somente em 1934 é que as condições de trabalho passaram a ser protegidas pela Constituição Federal, momento em que foram constitucionalizados os direitos sociais.

Em 1934, a Constituição Federal estabeleceu que a lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições de trabalho na cidade e nos campos diante da proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do país. Já em 1937, a constituição seguiu os mesmos preceitos da Constituição anterior e ampliou ainda mais as legislações trabalhistas.

Muitas foram as leis que surgiram durante este período com a intenção de regular o direito do trabalho em geral, por meio de decretos-leis, que regularizavam o salário-mínimo, horas trabalhadas, jornada de trabalho e demais direitos inerentes ao trabalhador.

Todavia, mesmo diante do avanço e crescimento desses decretos-leis, algumas classes trabalhadoras ainda estavam sem proteção, isso porque as leis foram sendo promulgadas e crescendo de forma desordenada, já que cada categoria possuía uma legislação específica que regularizava seus trabalhos, o que excluía algumas profissões que não possuíam amparo legal, causando uma insegurança jurídica e uma confusão em relação a aplicabilidade do direito do trabalho.

Ao decorrer do tempo, essas leis esparsas foram reunidas em único documento, que ficou conhecido como Consolidação das Leis do Trabalho. Assim como o Código Civil, Código comercial e outros códigos que regulavam as leis no país, o decreto-lei n. 5.452 de 1943 regulou as leis do trabalho, trazendo mudanças e ampliando a legislação trabalhista existente.

Diante disso, finalmente, em maio de 1943, a CLT passou a reunir e organizar as leis trabalhistas no Brasil, mas, ainda assim, não obteve o impacto esperado, passando por diversas transformações ao longo do tempo.

Em 1975 a Consolidação das leis trabalhistas foi revista mais uma vez e, diante das lacunas encontradas, passou por uma alteração, sendo criado, por meio de iniciativa governamental, a Comissão Interministerial de Atualização da CLT.

A Lei n. 6.514, de 1977, modificou o Cap. V do Tít. II da CLT sobre Segurança e Medicina do Trabalho, acompanhada de ampla regulamentação, e o Decreto-lei n. 1.535, de 1977, alterou o regime de férias, o que não foi o suficiente.

Por fim, nota-se que, durante a vigência e várias transformações da CLT, esta não foi tão eficiente assim, mas que precisava passar por várias adaptações, a fim de garantir efetivamente os direitos dos trabalhadores.

Desse modo, após as inúmeras tentativas e o longo processo em prol da abolição da escravatura no país, foi em 1988, através da promulgação da Carta Magna, que os direitos

trabalhistas foram realmente consagrados, ainda que com ressalvas. Logo, resta evidente que a proteção ao trabalhador resulta das alterações no modo de produção e organização do trabalho ao longo da história.

A Revolução Industrial teve início na Inglaterra a partir da segunda metade do século XVIII, sendo um período de grande desenvolvimento tecnológico que se espalhou pelo mundo, causando grandes transformações. Ela garantiu o surgimento da indústria e consolidou o processo de formação do capitalismo, além de trazer inúmeras mudanças no ambiente e na área do trabalho.

Essa transformação é evidenciada na especialização do trabalho e no surgimento da modernização das técnicas produtivas, o uso de novas tecnologias e equipamentos nas fábricas. O trabalho manual perdeu o seu espaço e houve o aumento significativo da substituição da mão de obra pela tecnologia, pela máquina, pelo trabalho industrializado, o que tornou evidente a disparidade entre homens e máquinas.

Essa disparidade trouxe pontos importantes no que tange a manutenção do trabalho dos empregados. Até que se consagrasse o direito trabalhista como instrumento de tutela dos direitos do trabalhador foi um longo período. Nota-se que, durante os anos, surgem variadas formas de trabalho, tais como a escravidão, a servidão, as corporações de ofício, etc.

No entanto, entende-se que Revolução Industrial, ao longo da história, foi um fator culminante na preocupação com a proteção dos trabalhadores, ainda que não haja uma data certa em que demonstre o cuidado com a tutela dos direitos trabalhistas sendo efetivo no país.

Assim, a revolução industrial causou grandes impactos no ambiente do trabalho e transformou os meios de produção de maneira radical, substituindo a produção manual pela especialização ou divisão do trabalho. Agora o trabalho especializado passa a ganhar espaço em detrimento da mão de obra desordenada. Desse modo, o ambiente de trabalho foi sofrendo transformações, abonando a ampla exploração do trabalhador, as condições subumanas de trabalho e as jornadas excessivas e precarizadas.

Todavia, a utopia trazida pela revolução não se consolidou na prática, já que o crescimento da indústria desatou no conseqüente aumento dos acidentes de trabalho, que não possuíam tutela que protegesse de forma eficaz o trabalhador.

Oliveira (2004) destaca os reflexos maléficos da Revolução Industrial no ambiente de trabalho e da necessidade de uma preocupação com o surgimento de novos meios de produção:

A Revolução Industrial veio alterar o cenário e gerar novos e sérios problemas. O incremento da produção em série deixou à mostra a fragilidade do homem na competição desleal com a máquina; ao lado dos lucros crescentes e da expansão capitalista aumentava paradoxalmente a miséria, o número de doentes e mutilados, dos órfãos e das viúvas, nos sombrios acidentes de trabalho.

Santos (2012), sobre as condições de trabalho que eram submetidos os trabalhadores durante a Revolução Industrial perora:

Durante a Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra em meados do século XVIII, houve um aumento notável do número de agravos relacionados ao trabalho. Isso decorreu do uso crescente de máquinas, do acúmulo de operários em locais confinados, das longas jornadas laborais, da utilização de crianças nas atividades industriais, das péssimas condições de salubridade nos ambientes fabris, entre outras razões. Embora o assalariamento tenha existido desde o mundo antigo, sua transformação em principal forma de inserção no processo produtivo somente ocorreu com a industrialização.

Certamente, a sociedade passou por inúmeras transformações, inclusive no que tange ao trabalho, as máquinas passaram a substituir, em muitas cadeias de produção, o homem, o que contribuiu para o avanço do desemprego, a periculosidade no ambiente de trabalho e as condições insalubres de labor, além das grandes jornadas de trabalho.

Além disso, conforme aponta Barros (2016), a Revolução Industrial trouxe consigo transformações significativas no cenário produtivo, resultando na formação da classe operária. Isso, por sua vez, provocou uma reconfiguração nas relações sociais. Segundo Nascimento (2011), uma parcela significativa da população passou a ser identificada como proletariado. Estes eram trabalhadores que desempenhavam suas funções em jornadas que frequentemente se estendiam por 14 a 16 horas diárias, contrariando o princípio da dignidade humana, vez que eles enfrentavam condições de trabalho muitas vezes desumanas, sem qualquer oportunidade para o desenvolvimento intelectual e qualquer proteção trabalhista e/ou constitucional.

Outrossim, a revolução foi um fator que contribuiu para o acúmulo de riquezas, vez que o proletariado trabalhava excessivamente, mas recebia um baixíssimo salário.

Para Delgado (2020), “o processo de formação e consolidação do Direito do Trabalho nos últimos dois séculos conheceu algumas fases que têm características distintas entre si”.

Assim, fica evidente que a Revolução Industrial foi um dos eventos que mais profundamente transformou o perfil dos trabalhadores no que diz respeito à sua conduta, seu pensamento e seu comportamento diante dos métodos de produção. Isso marcou o início da intervenção do Estado nas relações de trabalho e trouxe consigo regras de grande importância para o bem-estar dos trabalhadores.

Com efeito, após a Revolução Industrial, surgiram movimentos que clamavam por melhores condições de vida para os trabalhadores, principalmente devido às doenças e acidentes relacionados ao trabalho, como já tratado acima. Isso se devia em parte ao ruído excessivo resultante da precariedade das máquinas, entre outros fatores que comprometiam a saúde física e mental dos laboradores.

Neste cenário, o Estado adotava uma postura predominantemente observadora dos eventos, resultando em sua intervenção que, por consequência, se transformou em um instrumento de opressão para os menos privilegiados, contribuindo para a crescente separação entre o capital e o trabalho.

Dessa forma, as profundas mudanças nas dinâmicas laborais, causadas pelas transformações sociais, tiveram um impacto notável na experiência humana. O desenvolvimento do sistema capitalista, desencadeado pelo processo de industrialização, trouxe consigo um novo modo de empregar mão-de-obra, alinhado com os interesses dos empregadores. Esse novo modelo deu início a uma relação de emprego baseada em subordinação contratual entre empregados e empregadores, uma norma que frequentemente deixava os trabalhadores em uma posição vulnerável, devido ao poder econômico capitalista, o que, nos tempos atuais, com o advento do capitalismo tecnológico, passou por transformações ainda mais visíveis e impactantes.

1.2 A relação de trabalho na atualidade

No cerne do capitalismo, encontra-se a premissa de produzir de forma econômica e comercializar produtos a preços que permitam alcançar lucros mais substanciais, nesse sentido, no contexto atual, empregadores partem do pressuposto de que, quanto menos se

pagar ao trabalhador pelo tempo máximo de prestação de serviços, maior será o lucro da empresa.

Nesse contexto, Krost (2016, p. 176) faz referência a Harvey, destacando que uma das características do regime de acumulação flexível é a recombinação de duas estratégias de busca de lucro adotadas pelo capitalismo, definidas por Marx como mais-valia absoluta e mais-valia relativa.

A mais-valia absoluta está diretamente ligada à extensão da jornada de trabalho e ao salário recebido, que serve para manter o padrão de vida da classe trabalhadora. Por outro lado, a mais-valia relativa é caracterizada por mudanças organizacionais e tecnológicas que buscam gerar lucros temporários para empresas inovadoras e lucros mais amplos pela redução dos custos dos bens que compõem o padrão de vida dos trabalhadores.

No entanto, a busca incontrolável pelo lucro, inerente aos ideais capitalistas, deu origem a uma sociedade focada na produção e negligente com o bem-estar dos trabalhadores. Mesmo com muitos marcos normativos garantindo Direitos Fundamentais e Sociais, o avanço tecnológico no mundo capitalista tem submetido os trabalhadores a longas jornadas de trabalho, criando novas formas de controle de produção e oferecendo salários baixos, o que é incompatível com o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

É importante destacar que o avanço tecnológico trouxe benefícios significativos para a sociedade em geral. Por exemplo, no setor bancário, a informatização das operações e a introdução de caixas rápidos facilitaram a vida de todos, incluindo empregados, empregadores e clientes. Essas melhorias também são observadas em diversos outros setores.

No entanto, muitas dessas mudanças frequentemente estão em desacordo com as regulamentações trabalhistas, como o uso excessivo de smartphones, que, embora tenham benefícios, especialmente em termos de comunicação instantânea e acesso às redes sociais, também têm aspectos negativos, pois mantêm os trabalhadores conectados aos empregadores 24 horas por dia.

De fato, a Justiça do Trabalho tem observado um aumento nas práticas abusivas de fiscalização por parte dos empregadores, que utilizam diversas tecnologias para monitorar seus funcionários. Isso ocorre em grande parte devido ao impacto negativo que os avanços tecnológicos têm tido na vida dos trabalhadores, uma vez que as novas tecnologias são usadas como meio de controle e cobrança de metas por parte dos empregadores em relação aos seus funcionários

Além disso, as comodidades do mundo moderno, em grande parte impulsionadas pelo uso das novas tecnologias, como aplicativos, e-mails constantes, sistemas informatizados e plataformas, e as frequentes chamadas por telefone celular, têm sido empregadas não apenas para facilitar as tarefas laborais, mas também como ferramentas de fiscalização, direcionamento e, não raramente, controle sobre o trabalho dos funcionários.

Esse frequente monitoramento, possibilitado pelas inovações tecnológicas, levanta questões complexas sobre a privacidade dos trabalhadores e a fronteira tênue entre a vida profissional e pessoal. A conectividade constante pode criar a sensação de que o trabalho nunca acaba e a pressão para estar disponível a qualquer momento pode ser prejudicial ao bem-estar e à saúde dos trabalhadores.

Dessa forma, resta evidente a necessidade de se garantir a efetiva proteção ao trabalhador, obstando que o uso desarrazoado de novas tecnológicas comprometam os direitos e garantias dos trabalhadores, conquistados ao longo dos tempos, precarizando direitos fundamentais.

O TRABALHO POR INTERMÉDIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS

2.1 A precarização do trabalho por intermédio de plataformas digitais

De fato, desde os seus primórdios, o Direito do Trabalho compreendeu que as relações de trabalho se apresentam em formatos e características bastante distintas. Martins (2021, p. 37) cita como alguns exemplos de relação de trabalho o trabalhador eventual, o trabalhador voluntário, o estagiário, o diretor de sociedade, o empregado em domicílio, o aprendiz, o trabalhador doméstico, o trabalhador rural, o trabalhador público, o temporário, o autônomo, e o avulso.

Porém, existe um tipo de relação particular, na qual o trabalhador é particularmente vulnerável, e, portanto, necessita de especial atenção dos instrumentos legais de proteção ao trabalho: trata-se da relação de emprego. Nas palavras de Carmino (2004), a relação de emprego é:

uma relação de trabalho de natureza contratual, realizada no âmbito de uma atividade econômica ou a ela equiparada, em que o empregado se obriga a prestar trabalho pessoal, essencial à consecução dos fins da empresa e subordinado, cabendo ao empregador suportar os riscos do empreendimento econômico, comandar a prestação pessoal do trabalho e contraprestá-lo através do salário. (CARMINO, 2004)

Portanto, quando um indivíduo está em uma relação de emprego, atuando como um empregado ele se encontra sob a autoridade de outra parte, o empregador. Nessa posição, não possui pleno controle sobre a maneira como desempenha suas funções e a duração dessa relação laboral.

Por contrapartida, o empregador assume certos riscos financeiros que o empregado não precisa suportar e assume o compromisso de remunerar o trabalhador pelo seu serviço prestado. Essa dinâmica singular entre empregado e empregador é o que forma o instituto do vínculo empregatício, uma relação jurídica que tem o trabalho humano como seu principal objeto.

Este vínculo não apenas assegura a dignidade do trabalhador, mas também oferece diversos benefícios em termos econômicos e sociais. Em muitos casos, é o único meio de permitir a inclusão do trabalhador em programas de assistência social e previdência. Além

disso, a estabilidade na relação de emprego é vantajosa para o empregador, uma vez que solidifica as bases econômicas do mercado, permitindo a livre realização de atividades e contribuindo para o fortalecimento da economia.

A precarização da relação de trabalho é o resultado mais evidente das mudanças na natureza do trabalho causadas pela ascensão das plataformas digitais. Isso exige uma análise aprofundada a partir da compreensão dos elementos que constituem a relação de emprego. Nos últimos anos, uma das principais preocupações tem sido o fenômeno da precarização, que, em resumo, envolve a diminuição e privação dos direitos conquistados pelos trabalhadores ao longo de séculos.

As relações de trabalho sempre existiram, no entanto, somente durante a Revolução Industrial é que surgiram as primeiras regulamentações de proteção, estabelecendo, por exemplo, limites para a jornada de trabalho. Quando uma prática compromete a eficácia dos direitos consagrados na legislação trabalhista, surgem preocupações em relação à precarização.

Em suma, a evolução das relações de trabalho ao longo do tempo tem ocorrido de acordo com as necessidades, interesses e ferramentas de trabalho desenvolvidas pelo próprio ser humano.

Vale ressaltar que a prestação de trabalho pode adotar várias formas, como uma obrigação pessoal a ser cumprida sem subordinação (trabalho autônomo), ou como uma obrigação pessoal e subordinada, porém esporádica e episódica (trabalho eventual). Também pode se apresentar como uma obrigação pessoal, subordinada, onerosa e não eventual (constituindo, portanto, uma relação de emprego clássica), caracterizando, nesse último caso, a relação jurídica fundamental protegida pelos princípios trabalhistas e regulamentada por leis específicas. A relação de emprego é um fenômeno sociojurídico composto por um conjunto de elementos que a definem.

O processo de globalização, impulsionado pelo avanço da ciência e da tecnologia, acelerou o desenvolvimento das relações em todo o mundo e, por consequência, trouxe uma nova organização social em que cada vez mais atividades dependem da tecnologia.

Nesse contexto, as formas de vida e trabalho se reestruturam, exigindo uma nova abordagem no que diz respeito ao tempo e espaço. Torna-se inevitável o reconhecimento das relações de trabalho que envolvem o uso de tecnologia da informação e comunicação.

Além disso, a revolução digital causou grandes impactos no mercado de trabalho, uma vez que, nos últimos anos, os computadores têm substituído atividades anteriormente desempenhadas por seres humanos, o que contribuiu para o aumento do desemprego.

Hoje em dia, o trabalho remoto é uma realidade, ocorrendo fora das instalações da organização, podendo ocorrer sem a supervisão direta sobre a forma como é executado e sem o controle de horários, como também, podendo existir a supervisão de jornada pelo empregador, podendo ocorrer ou não. Isso é característico do trabalho a distância, que engloba o trabalho em domicílio, o teletrabalho, vendedores ambulantes, representantes comerciais e viajantes.

De fato, as novas configurações do trabalho à distância, e as formas pelos quais ele se manifesta hoje, principalmente devido a utilização de tecnologia de ponta nas grandes empresas, acarretam uma nova organização industrial, com o surgimento de relações de trabalho que apontam para o esgotamento do padrão de crescimento fordista, fazendo com que essa questão mereça uma maior atenção e seja discutida em nível de buscar o aprimoramento desse trabalho, visando, como atividade fim, a proteção dos laboradores que estão submetidos à essa tecnologia.

Puglisi (2009) destaca que existe uma perspectiva que os trabalhos intelectuais de natureza mais repetitiva sejam substituídos pela robotização. Isso geraria uma necessidade de adaptação no perfil do trabalhador, para que este se adequasse às exigências do mercado, o que não impede, contudo, a redução de postos de trabalho, pois ocorrerá um rompimento com o tradicional modelo de emprego.

O trabalho que envolve a tecnologia e a robotização vem crescendo cada vez mais no país e no mundo, havendo uma taxa de crescimento expressiva dessas modalidades de labor.

O trabalho por intermédio de plataformas digitais, portanto, se encontra dentre os fenômenos que preocupam doutrina e jurisprudência na atualidade, haja vista a insegurança do trabalhador que não possui uma segurança jurídica em relação a seus direitos, diante das

diferentes decisões jurisprudenciais que, muitas das vezes, não reconhecem o direito desses trabalhadores, suprimindo direitos, ainda que exista respaldo legislativo para isso, como se verá adiante..

Isso ocorre, pois, ainda que essa modalidade de trabalho digital não signifique o rompimento ou represente a diminuição de postos de trabalho, ela deixa claro a informalidade, na medida em que os trabalhadores não possuem segurança jurídica, dada a discussão acerca da inexistência de vínculo entre plataforma e prestador de serviços. Com efeito, o trabalho autônomo apresenta desafios significativos que requerem discussão e, mais crucialmente, a necessidade de regulamentação.

Assim sendo, é importante reconhecer que a ausência de regulamentação da referida atividade tem um impacto direto nas relações de trabalho, alimentando debates sobre a classificação dos motoristas de aplicativos e outros profissionais que prestam serviços por meio de plataformas digitais. A questão central é determinar se esses trabalhadores são, de fato, autônomos ou se mantêm um vínculo empregatício. Isso abre espaço para a discussão acerca da existência de critérios legais adequados para acomodar a natureza do trabalho contemporâneo, que inclui formas de emprego intermediadas por aplicativos. Essa falta de clareza jurídica gera insegurança e torna fundamental que o sistema jurídico aborde essas questões de maneira decisiva, a fim de evitar prolongadas disputas e incertezas.

2.2 A expansão do trabalho por meio de plataformas digitais

A oferta de bens e serviços pela internet surgiu praticamente ao mesmo tempo em que a popularização da rede. Suas origens podem ser rastreadas em plataformas que substituíram os tradicionais "classificados de jornal" por uma versão digital para oferecer serviços semelhantes. Destacam-se, nessa primeira fase, plataformas como o eBay e o Craigslist, cujas ideias foram exploradas e expandidas por vários outros modelos de negócios, incluindo livrarias virtuais como a Amazon.

No entanto, a exploração dessa nova forma de conexão entre consumidores e fornecedores evoluiu para um modelo de negócios totalmente novo, em que as possibilidades são maximizadas. Esse modelo é conhecido como "economia de compartilhamento" e é operacionalizado por meio de plataformas ou aplicativos.

Embora a filosofia de compartilhamento tenha surgido de iniciativas solidárias voltadas para a sustentabilidade e sem fins lucrativos (chamada "consumo colaborativo"), ela foi rapidamente incorporada pelos modelos digitais de negócios, dando origem ao que hoje é chamado de "modelo de compartilhamento digital".

A característica comum entre essas diversas formas de compartilhamento digital é a existência de uma arquitetura de conexão na internet que supera os modelos tradicionais de negócios e trabalho. Para os consumidores, a atração principal é a facilidade e rapidez de acesso a bens e serviços, enquanto para empresários ou prestadores de serviços, a redução dos custos transacionais é um fator de grande relevância.

No meio desse cenário, as empresas que exploram os modelos de compartilhamento digital geralmente compartilham uma matriz ideológica que, pelo menos em teoria, está preocupada com a sustentabilidade e a eficiência.

Assim, compreender o trabalho intermediado por plataformas digitais e sua aplicação no cotidiano é essencial para entender as pesquisas realizadas neste estudo. Essa modalidade representa um tipo de negócio que opera por meio da tecnologia e se manifesta de várias maneiras. Pode ser vista como um espaço online que conecta produtores e consumidores, permitindo uma relação de troca, em vez de apenas compra e venda.

Essa nova forma de trabalho intermediado por plataformas suscita inúmeras discussões no campo jurídico, levando os profissionais do direito a explorar os benefícios e desafios dessa modalidade em relação aos direitos dos trabalhadores que atuam em nome de terceiros e sua classificação legal em categorias predefinidas.

Esse novo modelo desafia o paradigma tradicional de organização do sistema capitalista de produção. Portanto, é necessário introduzir novas perspectivas para compreender instituições tradicionais do direito do trabalho.

Nos últimos anos, especialmente com a pandemia de COVID-19, houve um aumento massivo de empresas que adotam esse modelo como principal forma de prestação de serviços. Empresas como iFood, Uber e Rappi aumentaram suas vendas durante esse período e viram

milhares de trabalhadores se unirem às suas plataformas. No entanto, à medida que mais empresas se especializam nesse tipo de trabalho, também surgem discussões sobre os direitos dos trabalhadores que se submetem aos serviços dessas empresas.

Esse novo sistema de trabalho emerge em meio a mudanças na economia global e se manifesta como um modelo empresarial facilitado por plataformas colaborativas que criam um nicho de mercado para a utilização temporária de bens e serviços, frequentemente fornecidos por indivíduos.

A forma como essas plataformas digitais crescem e se expandem é notável. Em menos de uma década, cerca de 10.000 empresas foram criadas para gerar empregos por meio desse modelo.

Ao contrário do que é frequentemente divulgado, os prestadores de serviços nesses modelos não são necessariamente "empresários" ou proprietários de seus próprios negócios. Da mesma forma, eles também não se enquadram na categoria tradicional de empregados.

No entanto, devido à falta de uma legislação específica sobre o assunto, atualmente no Brasil, quando as questões envolvendo essas relações são levadas ao judiciário trabalhista, apenas dois caminhos são geralmente seguidos, que é reconhecer a autonomia desses prestadores de serviços e negar o vínculo empregatício ou reconhecer que se trata de uma relação de emprego e conceder vínculo empregatício e seus beneficiários legais.

A decisão depende da análise de cada caso específico, mas, de maneira geral, tem sido observada uma certa autonomia na prestação desses serviços, como será observado logo adiante através da análise das decisões judiciais no capítulo 3 (três).

2.3 Da possível relação de emprego entre os trabalhadores e suas respectivas plataformas digitais

Delgado (2016, p. 279), afirma que não há na ciência do direito confusão entre as relações de emprego e as relações de trabalho, pois esclarece que esta refere-se, de modo amplo, às relações jurídicas que possuem a prestação essencial de uma obrigação de fazer de um labor

humano, ou seja, é o gênero no qual estão incluídos além dos empregados, os trabalhadores autônomos, eventuais, avulsos, os estagiários, dentre outras modalidades.

De acordo com o ele, a relação de trabalho se caracteriza por ser toda e qualquer atividade vinculada à prestação de trabalho humano, acompanhada ou não de subordinação ou autonomia, enquanto a relação de emprego se caracteriza como uma relação laboral estabelecida por meio de um contrato bilateral que determina os direitos fundamentais e as responsabilidades das partes envolvidas.

Delgado ainda define a relação de emprego da seguinte maneira:

do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigorantes. (DELGADO, p.279, 2016)

Na mesma esteira é a lição de Nascimento (2011), que define a relação de emprego como aquela de “natureza contratual, tendo como sujeitos o empregado e o empregador e como objeto o trabalho subordinado, continuado e assalariado”.

Compreende-se, portanto, que a relação de trabalho constitui o gênero sob o qual se enquadra a relação de emprego. É por isso que Nascimento destaca que todo emprego, de fato, se insere em uma relação de trabalho, embora nem toda relação de trabalho se configure como um emprego, uma vez que o emprego envolve trabalhadores com características particulares.

Antes de discutir o posicionamento doutrinário sobre a possível caracterização do vínculo empregatício entre os trabalhadores independentes e as respectivas plataformas digitais, é crucial ressaltar que não apenas as questões ligadas à relação de trabalho e emprego geram debates. A falta de regulamentação legal, em âmbito federal, é uma fonte de discussão constante e provoca incerteza jurídica.

Conforme é sabido, a caracterização da subordinação é um elemento fundamental para estabelecer uma relação de emprego e, por conseguinte, um vínculo empregatício. No caso do trabalho por plataformas digitais, a doutrina enfrenta desafios consideráveis devido à natureza inovadora e não convencional dos serviços prestados.

No caso da empresa UBER, a título de exemplo, argumentos utilizados para descaracterizar a subordinação objetiva é a suposta fluidez da jornada de trabalho, onde o motorista maneja seu tempo conforme sua vontade, escolhendo ou não estar conectado. Não existiria estipulação de jornada máxima ou mínima, não configurando vínculo empregatício.

Outro argumento é que o fato de a empresa não exigir sequer a disponibilidade do motorista afasta a subordinação e, conseqüentemente, o reconhecimento do vínculo.

Alguns autores e doutrinadores divergem acerca desses pontos e argumentos, traçando linhas diferente e, em alguns pontos, semelhantes, para tentar entender essa relação.

Baboin (2017, p332) assevera que a subordinação poderia ser caracterizada na relação entre a Uber e os motoristas nas modalidades estrutural e objetiva, a partir de algumas características, como: as instruções sobre como os motoristas devem se portar; a proibição de propagandas nos carros; a vedação à entrega de cartões ou de viagens combinadas diretamente com passageiros; restrição à instalação de câmeras internas no carro ou realização de outros serviços enquanto estiver transportando passageiros.

No entanto, Delate (2017) aponta que esses pontos podem ser considerados como meras exigências contratuais, entre partes pactuantes de um contrato.

Já Leite (2019) pondera que é possível demonstrar subordinação jurídica na relação entre a Uber e os motoristas, levando em conta fatores como a submissão às entrevistas para entrar na empresa, o controle patronal de todos os dados do empregado (inclusive seus antecedentes criminais), e a pré-fixação da rota por parte da plataforma.

Neves e Carvalhido (2019) seguem a mesma linha que Leite, e enfatizam, ainda, que os clientes não podem ser escolhidos aleatoriamente pelo motorista, e, sim, são selecionados a partir do alerta da empresa.

No entanto, a tentativa de estabelecer a subordinação jurídica enfrenta desafios adicionais quando se examinam os aspectos práticos. Isso ocorre porque, geralmente, para se comprovar a existência de subordinação, são necessárias evidências de interferências substanciais na forma

como os serviços são prestados, em oposição a simples ajustes que poderiam ser acordados no contrato.

Outrossim, Baboin (2017) cita como forma de demonstrar a subordinação estrutural a forma de remuneração pelo trabalho executado, uma vez que o motorista não tem nenhuma autonomia para estipular os valores a serem cobrados por seu trabalho.

Por sua vez, Delate (2017) assevera como elementos que possibilitam caracterizar este tipo de subordinação a ocorrência de punições (principalmente por desligamento temporário do sistema) quando o motorista não aceitava um certo percentual das corridas, por exemplo, além da qualificação dos motoristas (sua nota), gerenciada totalmente pela empresa.

Por outro lado, conforme destacado por Olenike, Ferraz e Villatore (2018), existem elementos na relação que minam a subordinação estrutural. Isso inclui observações de que os motoristas assumem eventuais encargos ao trabalharem em horários reduzidos, bem como a ausência de evidências concretas de punições aplicadas pela plataforma aos motoristas que não aderem rigorosamente às diretrizes de conduta, como fornecer balas ou água aos passageiros ou vestir-se de acordo com as recomendações.

Destarte, e tendo em vista as contradições e divergências de interpretação citadas acima, cabe apontar que a natureza não convencional da relação entre os motoristas e a plataforma enseja, ao menos até a pacificação do tema, a cuidadosa análise fática de cada caso em particular, podendo haver divergências entre a situação de um e de outro motorista. Assim sendo, o princípio da primazia da realidade sobre a forma deve ser utilizado pelos magistrados trabalhistas.

2.3.1 Trabalho por plataforma: Caracterização dos pressupostos fático-jurídicos da relação de emprego

O direito do trabalho sofreu inúmeras modificações ao longo da história. A Consolidação das Leis Trabalhistas não surgiu repentinamente, mas fez parte de uma extensa evolução, baseada em discussões e uma busca por melhores condições do trabalho.

No Brasil, empregado e empregador são definidos a partir dos artigos 2º e 3º da CLT-Consolidação das Leis do Trabalho, não sofrendo alteração da reforma trabalhista (BRASIL, 2017).

Tais artigos estão transcritos abaixo:

Artigo 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

Artigo 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Quanto ao empregado, a doutrina trabalhista brasileira entende de forma consensual que sua identificação se baseia nos critérios e pressupostos estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho.

Delgado critica o teor textual do artigo 2º anteriormente mencionado, por fazer referência explícita à expressão “empresa, individual ou coletiva”, pois a doutrina já reconhece pacificamente que não é necessária a caracterização de empresa para caracterizar pessoa ou entidade como empregador. E pontua: “define-se como a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços, efetuado com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação”.

Em tese, o empregador é aquele responsável por celebrar contratos de trabalho, coordenar, supervisionar e fiscalizar a atividade produtiva.

De fato, o caput do artigo 2º da CLT demanda que, para que se configure a figura do empregador, é necessário que haja a assunção dos riscos da atividade econômica, bem como a capacidade de admitir, remunerar e gerenciar a prestação de serviços. A necessidade de assunção do risco econômico transparece como o requisito mais sólido para caracterização do empregador.

É importante ressaltar que o empregador geralmente não possui um vínculo direto com uma pessoa específica, ou seja, não está intrinsecamente ligado a um indivíduo em particular. Se a pessoa que exerce a função de empregador for substituída por outra, os contratos individuais de trabalho existentes não precisam necessariamente ser alterados ou interrompidos.

No entanto, é relevante observar, como Bastos aponta, que em situações excepcionais, pode haver a aplicação do princípio "intuitu personae" ao empregador, quando uma mudança radical na característica intrínseca à atividade do empregador ocorre com a substituição pessoal de um empregador.

Além disso, como previsto no §1º do artigo 2º da CLT, podem ser considerados como empregadores “os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas e outras instituições sem fins lucrativos, que admitem trabalhadores como empregados”, ou seja, tanto a pessoa jurídica quanto à pessoa física podem ser considerados como empregadores. Existem situações em que o empregador delega funções a um grupo determinado, para exercê-las em complementação da atividade principal a qual se dedica o empregador (terceirização), sem, contudo, poder eximir-se por completo de sua natureza como empregador.

Ainda, não obstante o Direito do Trabalho fornecer instrumentos legais para proteção do trabalhador, há de se destacar que não há uma paridade na relação de emprego; como o empregador detém o poder econômico, esse será, via de regra, a parte forte da relação.

Diante disso, Costa e Ternus aduz:

Uma relação trabalhista nem sempre é estabelecida de maneira tão negociada como se apresenta. Normalmente torna-se uma espécie de contrato de adesão, em que os trabalhadores aceitam as condições ali impostas, mesmo que lhes cause prejuízo, porque aparentemente garantem a subsistência do trabalhador. Em decorrência de tal aceitação, que a exposição às condições precárias de trabalho acaba por ser alavancada de parte dos empregadores que dominam a força de capital. (COSTA e TERNUS, 2012)

A segurança jurídica da relação precisa ser estabelecida com firmeza para garantir a fruição dos direitos citados no parágrafo anterior sem que o empregador seja injustamente prejudicado.

Ademais, o parágrafo único do artigo 442 da CLT estabelece que não há uma relação de emprego entre o contratante de serviços e os associados deste, tampouco entre os próprios associados e os contratantes de serviços.

A unanimidade na doutrina está na afirmação de que a caracterização da relação como empregatícia depende da satisfação de certos requisitos ou pressupostos, cuja ausência impossibilita essa caracterização.

Como na esfera trabalhista prevalece o princípio da primazia da realidade sob a forma, ainda que em relações de trabalho menos tradicionais, se estes pressupostos estiverem presentes, haverá vínculo empregatício.

Os pressupostos essenciais para a configuração do vínculo de emprego derivam do caput do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme mencionado anteriormente. Embora possa haver pequenas divergências na interpretação do texto legal, é possível afirmar que o dispositivo citado estabelece a existência da relação de emprego quando pelo menos quatro pressupostos estão presentes: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade, sendo certo que a prestação de serviço deve se dar por intermédio de pessoa física. Ainda pode se falar em outros pressupostos subentendidos na legislação, como a não assunção pelo empregado dos riscos financeiros da atividade do tomador de serviço.

2.3.2 Características inerentes aos pressupostos jurídicos da relação de emprego

A doutrina trabalhista brasileira é unânime ao afirmar que a caracterização da relação de emprego depende da presença de diversos requisitos ou pressupostos, derivados do caput do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme transcrito anteriormente. Estes pressupostos essenciais são pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

A pessoalidade implica que o trabalhador não pode se fazer substituir na execução dos serviços, tornando o contrato de trabalho personalíssimo. Não se pode enviar outra pessoa, como um amigo, vizinho, pai ou irmão, para executar o trabalho em seu lugar. Esta característica não apenas influencia a formação do vínculo, mas também a sua extinção, pois não se transfere para herdeiros ou sucessores.

O pressuposto da onerosidade refere-se à natureza remunerada do trabalho. O trabalho no contexto do Direito do Trabalho é caracterizado por ser assalariado, ou seja, o empregador tem o dever de pagar salários pelo serviço prestado. A remuneração pode não ser necessariamente

em dinheiro, podendo ser feita in natura, com alimentos ou animais, desde que haja uma contrapartida econômica.

A não eventualidade envolve a regularidade na prestação dos serviços ao longo do tempo. A relação de emprego pressupõe que o trabalho seja prestado de forma não eventual, ou seja, de maneira contínua e frequente. Isso não significa necessariamente que o trabalho deva ser diário, mas sim que haja uma regularidade na prestação dos serviços.

Finalmente, a subordinação refere-se à circunstância em que o trabalhador acata as direções da empresa em relação à execução cotidiana de suas tarefas. Isso não se resume à sujeição pessoal a horários ou controles diretos, mas sim à obediência às instruções e diretrizes do empregador em relação ao desempenho do trabalho. A subordinação é um dos pressupostos mais relevantes na distinção entre a relação de emprego e outras formas de trabalho, mas pode variar em grau, não necessariamente implicando em uma sujeição total e rígida.

Também é importante notar que a subordinação pode ser vista de diferentes perspectivas, incluindo a subordinação técnica, jurídica, econômica, objetiva e subjetiva. Além disso, as evoluções na natureza do trabalho moderno, como a parassubordinação, têm desafiado as definições tradicionais da subordinação no contexto do Direito do Trabalho. Portanto, a caracterização da relação de emprego continua a ser um tema complexo e sujeito a interpretação.

Esta análise demonstra a complexidade e a evolução contínua do Direito do Trabalho, à medida que novas formas de trabalho e relacionamentos empregatícios surgem na economia contemporânea. A jurisprudência e a doutrina têm desempenhado um papel importante na adaptação das leis trabalhistas para lidar com essas mudanças:

Atualmente, é possível identificarmos três tipos de trabalhadores: os subordinados, que trabalham pessoalmente, de forma não eventual e assalariada, cumprindo ordens emanadas do empregador; os autônomos, assim entendidos os que prestam serviço com ampla autodeterminação. Além da liberdade de organização da atividade, estes estabelecem o preço e não sofrem ingerência sobre o modo, o tempo e lugar da execução, e, por fim, os parassubordinados, que atuam na prestação de serviço de natureza continuada e coordenada, de caráter exclusivamente pessoal, para o atendimento de necessidade ligada à atividade-fim do tomador, não atuando de forma subordinada, mas necessitando observar certas diretrizes. Para estes últimos, o que descaracteriza o vínculo é a ausência de subordinação. Ela é substituída pela de coordenação. Embora siga certas diretrizes do tomador de serviços, o trabalhador parassubordinado conserva a liberdade de organização da própria atividade e assim a

autonomia sobre a modalidade, o tempo e o local da execução, podendo trabalhar com ou sem exclusividade. São inaplicáveis para estes os atos de admoestação, como advertência e suspensão. A representação comercial, o agenciamento e a distribuição civis, quando o serviço é executado pessoalmente, são hipóteses de trabalho parassubordinado. (BRASIL)

Assim sendo, ainda que a doutrina majoritária esteja direcionada para a consideração dos pressupostos tradicionalmente considerados, e tratados anteriormente, cabe tecer algumas considerações a respeito de outros eventualmente mencionados na doutrina.

Um destes é a alteridade, que deriva da noção de que os frutos da prestação do serviço são auferidos pelo empregador) e em ~~nenhuma hipótese~~ pelo empregado. Para reforçar a teoria de que este pressuposto é válido, cabe lembrar a impossibilidade de o empregado suportar prejuízos a que culposamente tenha dado causa, sem haver disposição expressa no contrato de trabalho.

Segundo Martins (2021), o empregado pode participar dos lucros da empresa, entretanto, ele não participa dos prejuízos. Já Delgado amplia esse entendimento, ao afirmar que a alteridade diferencia de modo decisivo o empregado do empregador: ora, se o trabalhador suportar algum tipo de risco da atividade econômica, não pode ser considerado empregado, posto que o art. 2º da CLT declara tacitamente que o risco pertence, por definição, ao empregador. Os riscos do empreendimento não fazem parte do escopo do empregado.

Bisinella (2019) chama a atenção para o fato de que atividades laborais modernas, como o teletrabalho, o trabalho por intermédio das plataformas digitais e o contrato intermitente representam um desafio ao conceito de alteridade, em especial quando a falta de regulamentação específica sujeita o empregado a custos operacionais que, em uma interpretação exata da legislação, só poderiam pertencer ao empregador.

Outro pressuposto, que era considerado fundamental em décadas anteriores, mas que na modernidade tem perdido relevância, é o da exclusividade, que implicava que o empregado só poderia prestar seus serviços a um único empregador. Conforme a visão de Martins, essa exclusividade não é mais um requisito do contrato de trabalho. Hoje em dia, devido às circunstâncias da vida moderna, é possível que um empregado tenha múltiplos empregos, e em cada um dos locais de trabalho será considerado um empregado.

Esta possibilidade, inclusive, está implícita nos artigos 138 e 414 da CLT, como se pode inferir da leitura do texto original: “Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele.” (Art. 138, CLT). Já o artigo 414 preceitua: “Quando o menor de 18 (dezoito) anos for empregado em mais de um estabelecimento, as horas de trabalho em cada um serão totalizadas.”

A partir da leitura dos dois artigos mencionados, fica claro que a legislação não impõe a exclusividade na prestação de serviços a um único empregador, exceto nas condições específicas previstas no artigo 138 mencionado anteriormente.

No entanto, como destacado por Nascimento, a exclusividade pode ser aceita como uma situação excepcional estabelecida em cláusula do contrato de trabalho, embora essa condição possa ser questionada por limitar, teoricamente, o princípio constitucional do direito ao livre exercício de trabalho.

A questão continua sendo objeto de discussão e diferentes interpretações no direito brasileiro, vez que não existe jurisprudência unânime e, tampouco, legislação que exaure essa discussão.

Nesse sentido, contudo, cabem as palavras de Zainaghi (2001)

é permitido ao empregado ter mais de um emprego, ou mesmo exercer, nas horas de folga de um dado emprego, uma atividade por conta própria, o que é até normal hoje em dia, quando os baixos salários obrigam o empregado a buscar outras fontes de rendimentos. Essas atividades, desde que não concorram com a do empregador, nem importem prejuízo ao serviço, não constituem justa causa.

Assim sendo, pode-se afirmar que a doutrina trabalhista brasileira, ao longo de várias décadas, considerou que os pressupostos previstos textual ou implicitamente na Consolidação das Leis do Trabalho eram válidos e suficientes para a configuração da relação de emprego, bem como para estabelecer os direitos e deveres inerentes às distintas partes dessa relação.

No entanto, diante das novas realidades socioeconômicas, das novas formas de prestação de serviços e das relações de trabalho emergentes, esses conceitos ocasionalmente se mostram insuficientes ou inadequados, o que pode resultar em prejuízos para as partes envolvidas.

ANÁLISE JURISPRUDENCIAL QUE VERSA SOBRE O TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS

As inovações tecnológicas amplamente difundidas na atualidade tornam-se evidentes na prestação de serviço por meio do aparelho celular. Essa tecnologia permite que pessoas solicitem variados serviços utilizando o seu próprio aparelho telefônico, sejam eles um pedido de um almoço, uma entrega, uma chamada de um veículo para transporte ou outro.

Esses aplicativos operam em dispositivos móveis e estabelecem uma conexão entre passageiros, motoristas e a empresa, criando assim uma estrutura organizada para o recebimento, controle e encaminhamento das variadas solicitações de corridas.

Esses avanços tecnológicos possibilitaram uma nova estrutura organizacional que permite a prestação de serviços por profissionais devidamente cadastrados e conectados à plataforma do aplicativo, de acordo com os termos de uso.

No entanto, essas mudanças nas leis e na prestação de serviços por motoristas profissionais vinculados a plataformas de compartilhamento de transporte individual de passageiros levaram a uma discussão sobre o reconhecimento do vínculo de emprego entre esses motoristas e as empresas de aplicativos de chamada de corridas. Essa discussão foi além das manchetes e chegou aos tribunais trabalhistas.

Através de ações trabalhistas, motoristas buscam o reconhecimento do vínculo de emprego com a empresa proprietária do aplicativo (plataforma) e, conseqüentemente, os direitos trabalhistas decorrentes da relação de emprego, caracterizada na modalidade de teletrabalho.

As ações trabalhistas buscam o reconhecimento do vínculo de emprego com base em quatro elementos factuais e jurídicos, com ênfase na subordinação estrutural. As decisões proferidas em algumas dessas ações trabalhistas têm sido diversas, algumas dando procedência a recursos que buscam o reconhecimento do vínculo empregatício e outras que dão procedência a pedidos relacionados a não vinculação do trabalhador a empresa este está submetido.

Nesse cenário, a jurisprudência no Brasil também é divergente ao considerar a questão da subordinação no caso dos motoristas de aplicativo, como demonstrado em uma recente sentença proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Em razão de provável caracterização de ofensa ao art. 3º, da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o prosseguimento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar "off line", sem delimitação de tempo, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, 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. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é fato incontroverso nos autos 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. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido (RR-1000123-89.2017.5.02.0038, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 07/02/2020)(TRT-12 - ROT: 00005666020215120031, Relator: MARCOS VINICIO ZANCHETTA, 4ª Câmara, Data de Publicação: 17/02/2022)

Por outro lado, existem decisões de primeiro grau que admitem a existência de subordinação, principalmente na modalidade jurídica, como se depreende da sentença abaixo, da 41ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, e que chegou ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, nos seguintes termos:

[...]A subordinação jurídica é um conceito cultural, de forma que as profundas modificações experimentadas nas relações de trabalho ao longo tempo interferem diretamente na sua concepção. O instituto da subordinação jurídica não pode ser analisado da mesma forma que era no passado, na acepção clássica cunhada no auge do sistema de produção fordista, em que o controle era realizado diretamente - e presencialmente - pelo empregado e seus prepostos. Nessa perspectiva, o conceito de subordinação jurídica deve se adequar à nova realidade social - mormente às modernas formas de organização empresarial. [...] Não existem dúvidas que os motoristas que trabalham com a reclamada possuem maior autonomia quando comparados à maior parte dos empregados. Podem definir os horários e períodos em que irão trabalhar e não são submetidos a ordens ou controle diretos de prepostos da empresa. Todavia, a partir do momento em que se conectam ao aplicativo, o algoritmo mitiga essa autonomia e define como os serviços serão prestados, restando aos motoristas apenas reações controladas. O sistema define o motorista que vai atender ao pedido do passageiro - sem possibilidade de escolha por parte deste, como já dito -, e define os preços das corridas de acordo com a demanda (o chamado preço dinâmico). Nesse mister, o algoritmo também define promoções e incentivos para o motorista rodar em determinado local [...]. (TRT3 • ATSum • Reconhecimento de Relação de Emprego • 0010545-23.2021.5.03.0152 • 3ª Vara do Trabalho de Uberaba do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região - Inteiro Teor)

Ainda, existem registros de reconhecimento desse aspecto por parte de órgãos colegiados de segunda instância, como se pode inferir a partir da decisão abaixo:

VÍNCULO DE EMPREGO. REQUISITOS. ÔNUS DA PROVA. Para a caracterização do liame de emprego, é necessário demonstrar a prestação de serviços com pessoalidade, de natureza não-eventual, sob dependência do empregador (subordinação jurídica) e mediante salário (art. 3º da CLT). A configuração da relação empregatícia resulta da conjugação desses elementos fático-jurídicos. Negada a existência de qualquer prestação de trabalho, a prova do vínculo incumbe exclusivamente ao autor, por ser fato constitutivo de seu direito. Lado outro, admitida a prestação pessoal de serviços sob modalidade diversa, ao réu incumbe a prova de ser o trabalho autônomo ou diferente do previsto no art. 3º da CLT, porquanto constitui fato impeditivo ao reconhecimento da relação de emprego. Inteligência dos artigos 818 da CLT e 373 do CPC. [...] Verifica-se, pois, na relação havida entre as partes, o poder de direção da reclamada, conduzindo o *modus faciendi* da prestação do trabalho. Configurada, pois a subordinação jurídica.

(TRT-3 - RO: 00108066220175030011 MG 0010806-62.2017.5.03.0011, Relator: Ana Maria Espi Cavalcanti, Data de Julgamento: 07/08/2019, Decima Primeira Turma, Data de Publicação: 08/08/2019.)

Contudo, a tendência que predomina dos Tribunais Regionais do Trabalho é o não reconhecimento da existência de subordinação, conforme se depreende abaixo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA DE APLICATIVO. AUTONOMIA NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CONFIGURADO. O Tribunal Regional consignou que os elementos dos autos demonstram autonomia do reclamante na prestação dos serviços, especialmente pela ausência de prova robusta acerca da subordinação jurídica. Ademais, restando incontroverso nos autos que, "pelos serviços prestados aos usuários, o motorista do UBER, como o reclamante auferiu 75% do total bruto arrecadado como remuneração, enquanto que a quantia equivalente a 25% era destinada à reclamada (petição inicial - item 27 - id. 47af69d), como pagamento pelo fornecimento do aplicativo", ressaltou o Tribunal Regional que, "pelo critério utilizado na divisão dos valores arrecadados, a situação se aproxima mais de um regime de parceria, mediante o qual o reclamante utilizava a plataforma digital disponibilizada pela reclamada, em troca da destinação de um percentual relevante, calculado sobre a quantia efetivamente auferida com os serviços prestados". Óbice da Súmula nº 126 do TST. Incólumes os artigos 1º, III e IV, da Constituição Federal e 2º, 3º e 6º, parágrafo único, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido.

(TST - AIRR: 111994720175030185, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 18/12/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/01/2019)

Ademais, o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região proferiu a seguinte decisão:

Vínculo de emprego. Motorista UBER. Subordinação jurídica. A subordinação jurídica é o traço definidor, por excelência, do contrato de trabalho e, havendo a possibilidade de recusa do reclamante em atender a passageiros cadastrados junto à reclamada, fica patente a ausência do mencionado requisito, haja vista que ao empregado não é dado recusar a prestação de serviços para o qual foi contratado, desde que respeitadas as disposições contratuais e legais, motivo pelo qual o vínculo de emprego não deve ser reconhecido. Milita contra o reclamante, ainda, o fato de reter 75% dos valores pagos pelos passageiros, importe que, na verdadeira relação de emprego, inviabilizaria o empreendimento da empregadora.

(TRT-2 10011607320185020473 SP, Relator: ADALBERTO MARTINS, 8ª Turma - Cadeira 2, Data de Publicação: 16/10/2019)

Outrossim, o próprio Tribunal Superior do Trabalho negou provimento a agravo de instrumento em recurso de revista interposto por um motorista contra acórdão do TRT-3:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA

DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. I. Discute-se a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista profissional que desenvolve suas atividades com utilização do aplicativo de tecnologia Uber e a sua criadora, Uber do Brasil Tecnologia Ltda. II. Pelo prisma da transcendência, trata-se de questão jurídica nova, uma vez que se refere à interpretação da legislação trabalhista (arts. 2º, 3º, e 6º, da CLT), sob enfoque em relação ao qual ainda não há jurisprudência consolidada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal. Logo, reconhece-se a transcendência jurídica da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT). III. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve, pelos próprios fundamentos, a sentença em que se reconheceu a condição de trabalhador autônomo do Reclamante. No particular, houve reconhecimento na instância ordinária de que o Reclamante ostentava ampla autonomia na prestação de serviços, sendo dele o ônus da atividade econômica. Registrou-se, ainda, a ausência de subordinação do trabalhador para com a Reclamada, visto que “o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré”. Tais premissas são insusceptíveis de revisão ou alteração nessa instância extraordinária, conforme entendimento consagrado na Súmula nº 126 do TST. [...] O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. O STF já declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo [...]. Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do aplicativo, o que não acarreta violação do disposto no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal. VII. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (Tribunal Regional da 3ª Região)

Desse modo, resta evidente que a questão do reconhecimento do vínculo trabalhista entre prestador de serviços e plataforma digital ainda passa por uma enorme dicotomia, divergindo opiniões. De fato, a questão da subordinação no contexto da relação entre motoristas de aplicativos e as empresas de tecnologia tem gerado divergências tanto na doutrina quanto na jurisprudência, o que torna a caracterização da relação empregatícia sujeita a interpretações distintas.

CONCLUSÃO

O trabalho por intermédio de plataformas digitais representa uma revolução no mundo laboral, trazendo consigo desafios e oportunidades significativas. Sobre o fenômeno do trabalho por intermédio das plataformas digitais, o presente estudo se limitou a análise do conceito legal de empregado e como algumas decisões jurídicas o interpretam.

Nos últimos anos, as diversas instâncias da Justiça brasileira formaram diferentes jurisprudências sobre a relação entre o trabalho por intermédio das plataformas digitais e os parceiros, principalmente no que tange a processos relacionados a UBER, apontando a ausência ou a presença dos quatro requisitos legais e concomitantes para existência de vínculo empregatício (onerosidade, habitualidade, pessoalidade e subordinação).

No Brasil, já são mais de 6.100 decisões de Tribunais Regionais e Varas do Trabalho afastando o reconhecimento da relação de emprego somente com a plataforma supramencionada.

O Tribunal Superior do Trabalho, em diversos julgamentos unânimes, como se pode ver das decisões acima colacionadas, determinou que não existe vínculo de emprego entre a Uber e os seus parceiros, além de decidir, em outros julgamentos, a não existência do vínculo entre o prestador de serviço e as empresas detentoras das plataformas, como a 99 Tecnologia.

Esse entendimento é corroborado em todas as instâncias e na maioria dos tribunais. O próprio portal do STF divulgou recentemente matéria em que o ministro Alexandre de Moraes, do Supremo Tribunal Federal (STF), cassou decisão do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, pois entendeu que ela "desrespeitou o entendimento do STF, firmado em diversos precedentes, que permite outros tipos de contratos distintos da estrutura tradicional da relação de emprego regida pela Consolidação das Leis do Trabalho" e que a outra "destoa da jurisprudência do Supremo no sentido da permissão constitucional de formas alternativas à relação de emprego".

Diante disso, uma das conclusões fundamentais é que as plataformas digitais trouxeram flexibilidade e acessibilidade ao mercado de trabalho, permitindo que um número crescente de pessoas encontre oportunidades de emprego e renda de maneira mais ágil e adaptada às suas

necessidades. No entanto, isso também deu origem a uma série de desafios, como a falta de proteção social, a precariedade no emprego e a desigualdade de renda.

Além disso, o uso de tecnologias de informação e comunicação, embora tenha aumentado a produtividade e a eficiência em muitos setores, também levantou questões éticas e de privacidade, especialmente no que se refere ao monitoramento de trabalhadores e à coleta de dados pessoais.

É importante estabelecer um equilíbrio entre a promoção da inovação e da flexibilidade no mercado de trabalho, enquanto se garantem direitos e proteções para os trabalhadores.

Nesse contexto, é evidente que o debate sobre o futuro do trabalho e a economia deve ser contínuo e multidisciplinar e que está longe de ter uma conclusão linear diante das variadas divergências jurisprudenciais e entendimentos doutrinários.

Por fim, a questão do trabalho por intermédio de plataformas digitais deve ser visto a partir de uma visão que proteja o trabalhador, mas que, ao mesmo tempo, estimule as empresas a continuarem atuando no ramo, sem que essa atuação se torne onerosa a ponto de prejudicar o negócio e, conseqüentemente, diminuir a atuação das mesmas, o que acarretaria no aumento do desemprego.

É certo que o debate é longo e delicado, pois os prestadores de serviço não podem ser submetidos às condições de trabalho precárias, nem tampouco, a jornadas exacerbadas, como antigamente, para atingirem uma determinada renda. O equilíbrio deve ser encontrado, a fim de garantir a manutenção das empresas detentoras das plataformas de serviço e a dignidade dos prestadores vinculados a estas.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, Pedro Filipe Araújo de. A subordinação jurídica e objeto do Direito do Trabalho à luz da doutrina clássica. **Consultor Jurídico**, 2017. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/48535/a-subordinacao-juridica-eobjeto-do-direito-do-trabalho-a-luz-da-doutrina-classica>. Acesso em: 12 set. 2022.
- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Organização Internacional do Trabalho e a Proteção aos Direitos Humanos do Trabalhador. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**, v. 3, n. 38, 2007. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/80598/2007_alvarenga_rubia_organizacao_internacional.pdf?sequence=1. Acesso em: 28 out. 2022.
- ALVES, Renato. Uber é regulamentado no DF, sem limite de carros e de serviços. **Correio Braziliense**, ago. 2016. Disponível em: http://www.correio braziliense.com.br/app/noticia/cidades/2016/08/02/interna_cidadesdf,542732/Uber-e-regulamentado-no-df-sem-limite-de-carros.shtml. Acesso em: 12 jun. 2022.
- BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob Demanda: O Caso Uber. **Revista LTr**, São Paulo, SP, v. 81, n. 3, p. 332-346, 2017.
- BAPTISTA, Diogo. Seria o WhatsApp o novo Uber? **Linha Defensiva**, ago. 2015. Disponível em: <http://www.linhadefensiva.org/wp-content/uploads/2015/08/Uber-e-WhatsApp-completo.pdf>. Acesso em: 13 nov. 2022.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BARROS, Mariana. Dez razões que explicam por que Uber não é táxi. **Veja**, jun. 2015. Disponível em: <http://veja.abril.com.br/blog/cidades-sem-fronteiras/transporte-e-transito/Uber/>. Acesso em: 12 jun. 2022.
- BASTOS, Mariana Candini. **A questão da subordinação no contexto do teletrabalho e seus reflexos: uma análise comparada entre Brasil e Portugal**. 2014. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade do Minho, Escola de Direito. Minho, 2014.
- BENÍTEZ, Esperanza Macarena Sierra. Teletrabalho, Uberización y robotización del trabajo: propuesta para un derecho del trabajo consistente (sólido, estable y duradero). **REVISTA IDEIDES**. 2018. Disponível em: <http://revista-ideides.com/teletrabajo-Uberizacion-y-robotizacion-del-trabajo-propuesta-para-un-derecho-del-trabajo-consistente-solido-estable-y-duradero/>. Acesso em: 09 jun. 2022.
- BEZERRA, Ana Letícia Costa Rodrigues; OHOFUGI, Nathália Guimarães. A Atuação do Uber no Brasil à Luz dos Direitos Constitucionais Trabalhistas. **REDUNB**, Brasília, v. 16, p. 279-284, 2019.
- BISINELLA, Estevão. **O Teletrabalho na Reforma Trabalhista Frente ao Princípio da Alteridade**. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - da Universidade de Passo Fundo, Cacavel, 2019.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**: Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 set. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho, **Agravo de Instrumento no Recurso de Revista nº 10575-88.2019.5.03.0003**, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, 4ª Turma, publ. 11 set. 2020. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10575&digitoTst=88&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0003&submit=Consultar>. Acesso em: 14 jun. 2022.

CALVET, Otávio. **A Eficácia horizontal imediata do Direito Social ao Lazer nas relações privadas de trabalho**. 2005. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, 2005.

CARMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

COSTA, Simone da; TERNUS, Felipe. A pejetização e a precarização das relações de trabalho no Brasil e a relação dos princípios da proteção e da primazia da realidade no Direito do Trabalho. **Anais eletrônicos do III Simpósio Internacional de Direito**: dimensões materiais e eficaciais dos direitos fundamentais. Publicado em 2012. Disponível em: <http://editora.unoesc.edu.br/index.php/simposiointernacionaldedireito>. Acesso em: 12 nov. 2022.

CRUZ, Marco Aurélio Rodrigues da Cunha e.; CÉSAR, Laudéniz Polliana. Uma Leitura Jurisprudencial da Proteção do Vínculo Empregatício e a Convenção nº 158 da OIT. **Revista de Direitos Fundamentais e Democracia**, Curitiba, v. 13, n. 13, p. 214-234, 2013.

DELATE, Raiza Moreira. A Dignidade do Trabalhador e as Novas Formas de Exploração do Trabalho Humano: A relação Uber x Motorista. **Revista Eletrônica OAB/RJ**, v 09, 2017. Disponível em: <http://revistaeletronica.oabrj.org.br/wpcontent/uploads/2017/09/Artigo-Revista-Eletronica-OABRJ-RAIZA-MOREIRADELATE.pdf>. Acesso em: 04 out. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

ESTADÃO. **Uber começa a operar em Salvador**: veja a situação da empresa nas cidades brasileiras, abr. 2016. Disponível em: <http://fotos.estadao.com.br/galerias/brasil,Uber-comeca-a-operar-em-salvador-veja-a-situacao-da-empresa-nas-cidades-brasileiras>. Acesso em: 14 out. 2022.

GONÇALVES, Edwar Abreu. **Manual de Segurança e Saúde no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, JoUbert de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

KROST, Oscar. **O lado avesso da reestruturação produtiva**: a “terceirização” dos serviços por “facções”. Blumenau: Nova Letra Gráfica e Editora, 2016.

LEITE, Yuri Bindá. As Novas Tecnologias de Subordinação e o Direito do Trabalho Automatizado. **Revista Nova Hileia**, Cachoeirinha, v. 6, n. 3, p. 2-17, 2019.

LOLLI, Giuliano; SALVIANO, Maurício de Carvalho. Requisitos essenciais e não essenciais da relação de emprego. 2016. Disponível em: <http://www.unitoledo.br/repositorio/handle/7574/646>. Acesso em: 13 nov. 2022.

MALHEIROS, Maria Clara Leoney. **O Caso Uber: os Desafios para o Direito do Trabalho Frente a Uma Nova Forma de Subordinação**. 2017. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 37. ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

MERÇON, Paulo. Relação de Emprego: o mesmo e novo conceito. **Rev. TST**, Brasília, v. 78, n.2, p. 182-208, 2012.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0010555-54.2019.5.03.0179**, Relator Desembargador Emanuel Holanda, publ. 09 mar. 2020. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00105555420195030179>. Acesso em: 13 nov. 2022.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0010806-62.2017.5.03.0011**, Relatora Desembargadora Ana Maria Espi Cavalcanti, Décima Primeira Turma, publ. 17 jul. 2019. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalheprocesso/00108066220175030011>. Acesso em: 11 nov. 2022.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0011199-47.2017.5.03.0185**, Relatora Desembargadora Camilla Guimarães Pereira Zeidler, Terceira Turma, publ. 07 mar. 2018. Disponível em: <https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalheprocesso/00111994720175030185>. Acesso em: 12 nov. 2022.

MONTEIRO, Renato Leite. **Proibição da Uber: ausência de regulação não significa ilicitude**. 2015. Disponível em: <http://renatoleitemonteiro.jusbrasil.com.br/artigos/185228030/proibicao-da-Uber-ausencia-de-regulacao-nao-significa-ilicitude>. Acesso em: 12 set. 2022.

MOREIRA, Kathlyn. **Mesmo com proibição, Uber diz que segue operando em Porto Alegre**, mai. 2016. Disponível em: <http://zh.clicrbs.com.br/rs/porto-alegre/noticia/2016/05/mesmo-com-proibicao-Uber-diz-que-segue-operando-em-porto-alegre-5793094.html#>. Acesso em: 12 set. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NEVES, Isabel Cristina; CARVALHIDO, Aline Carneiro Magalhães. Novas Modalidades de Trabalho e a Caracterização do Vínculo Empregatício: uma Análise da Uber. **Revista Científica Fagoc Jurídica**. Ubá, v.4, p. 42-52, 2019.

OLENIKE, Jessica Gilbert; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; VILLATORE, Marco Antônio César. A Análise da Possibilidade do Vínculo Empregatício entre os Motoristas Cadastrados e a Empresa Uber. **RJLB**, Lisboa, v. 4, n. 5, p. 927-979, 2018.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2004.

PUGLISI, Maria Lúcia Ciampa Benhame. A estrutura sindical brasileira, a Quarta Revolução Industrial e a representatividade dos novos trabalhadores e empresas. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 2020, p. 67-91, jun. 2019.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares; MEDEIROS, Dárlen Prietsch. A Subordinação sem Derivações Semânticas. In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda (Coords.). **Parassubordinação: homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana**. São Paulo, LTr, p. 183-198, 2011.

RESENDE, Gilmar Mendes. A Concorrência na Era da Economia do Compartilhamento: Evidências Empíricas. **Boletim Economia Empírica**, Brasília, v.1, n.11, p. 3-7, 2020.

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Recurso Ordinário nº 0092900-06.2009.5.01.0431**, Relator Desembargador Alexandre de Souza Agra Belmonte, 6ª Turma, publ. 09 dez. 2008. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/161908/1/00929000620095010431%2309-12-2008.pdf>. Acesso em: 09 out. 2022.

RODRIGUES, Matheus Vinícius Aguiar. Decisões sobre o Vínculo Trabalhista com a Uber e a Necessidade de se Revistar Institutos Tradicionais no Direito do Trabalho: Como acompanhar as Decisões Tecnológicas? **REDUNB**. Brasília, n. 15, p. 265-278, 2018.

RODRIGUEZ, Diogo Antônio. Entenda a polêmica do aplicativo Uber. **Carta Capital**, jul. 2015. Disponível em: <http://www.cartacapital.com.br/sociedade/entenda-a-polemica-do-aplicativo-Uber-9680.html>. Acesso em: 12 nov. 2022.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Recurso Ordinário 0001326-41.2017.5.12.0001**, Relator Desembargador Luciano Paschoeto, publ. 12 fev. 2021. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00013264120175120001>. Acesso em: 09 out. 2022.

SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTR, 2012.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, **Recurso Ordinário nº 1001160-73.2018.5.02.0473**, Relator Desembargador Adalberto Martins, Oitava Turma, publ. 21 out. 2019. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/10011607320185020473>. Acesso em: 12 nov. 2022.

SCHONS, Juliet. Debatendo a Economia do Compartilhamento. In: ZANATTA, Rafael Augusto Ferreira; PAULA, Pedro do Carmo Baumgratz de; KIRA Beatriz (Org). **Economias do compartilhamento e o direito**. Curitiba: Juruá, 2017.

SILICON VALLEY RISING. **Tech's invisible workforce**. Silicon Valley rising, 2016.

SILVA, Paula Jaeger. Redefinição do conceito de subordinação: necessidade de ampliação da sua abrangência? **IBIJUS**, 2019. Disponível em: <https://www.ibirjus.com/blog/526-redefinicao-do-conceito-da-subordinacaonecessidade-de-ampliacao-da-sua-abrangencia>. Acesso em: 12 set. 2022.

SIMÕES, Alexandre Gazetta, Dos elementos caracterizadores da relação de emprego. **Direito Trabalhista**, 2015. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9540/Dos-elementos-caracterizadores-darelacao-de-emprego>. Acesso em: 12 nov. 2022.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**, v. 1. 27. ed. São Paulo: LTr, 2010.

VIAL, Thiago Diniz. O Status Jurídico do Trabalhador Vinculado à Uber e a Atuação da Justiça do Trabalho. Percurso, **ANAIS DO VII CONBRADEC**, Curitiba, v. 01, n. 20, p. 233-239, 2017.

VILLANOVA, Ana Luisa Ilha. **Modelos de Negócio na Economia Compartilhada**: uma investigação multi-caso. Dissertação de Mestrado apresentada à Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Gestão Empresarial. Rio de Janeiro, 2015.

VILLATORE, Mauro Antonio César; TERRA, Claudine Aparecido. Algumas relações da Quarta Revolução Industrial e da robótica com o mercado de trabalho e o direito. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 1, jun. 2019.

ZAINAGHI, Domingos Savio. **A Justa Causa no Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo, Malheiros, 2001.

ZANATTA, Rafael A. F.; PAULA, Pedro do Carmo B. de; KIRA, Beatriz. **Contribuições para o debate sobre regulação do aplicativo Uber no Brasil**, jun. 2015. Disponível em: <http://www.internetlab.org.br/wp-content/uploads/2015/06/Contribui%C3%A7%C3%B5es-ao-debate-Brasilia-Vers%C3%A3o-final.-Aprovada.-16.06.2015.pdf>. Acesso em: 12 nov. 2022.