

PLATAFORMIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL: UBERIZAÇÃO, PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E A CONSTITUIÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO.

José Viana de Sales Junior¹

Adriana Gomes Medeiros de Macedo²

RESUMO

Este artigo tem como proposta analisar Plataformização das relações de trabalho no Brasil. Buscaremos refletir sobre fenômeno da Uberização e como esse novo modelo de trabalho tem legitimado a precarização das relações trabalhistas no contexto brasileiro. A Uberização trata-se da subordinação do trabalho por meio de plataformas digitais. Também será analisado acerca da configuração da existência ou não do vínculo empregatício. O surgimento de plataformas digitais decorrentes dos avanços tecnológicos, somados aos índices de desemprego e a promessa de facilidade e autonomia financeira tem estimulado a adesão de milhares de trabalhadores neste formato de trabalho. A ausência de uma legislação que regule esse tema, bem como as divergências jurisprudenciais sobre a constituição do vínculo empregatício, tem contribuído para legitimar cada vez mais a exploração da força de trabalho. A metodologia utilizada para desenvolvimento desse estudo foi a revisão bibliográfica sobre o tema, além da análise de ementas de acórdãos de decisões judiciais proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) quanto ao reconhecimento da constituição do vínculo de emprego provenientes dessas relações de trabalho. A Uberização representa um grande desafio nas relações trabalhistas no Brasil, causando sérias implicações e violando garantias e direitos mínimos aos trabalhadores.

Palavras-Chave: Plataformização. Uberização. Precarização do Trabalho. Vínculo de Emprego.

ABSTRACT

This article aims to analyze the platformization of labor relations in Brazil. We will seek to reflect on the phenomenon of Uberization and how this new work model has legitimized the precariousness of labor relations in the Brazilian context. Uberization is about the subordination of work through digital platforms. It will also be analyzed about the configuration of the existence or not of the employment relationship. The

¹ Discente do Curso Graduação em Direito no Centro Universitário do Rio Grande do Norte -UNI-RN.
Email: josevianajr10@gmail.com.

² Docente do curso Graduação em Direito no Centro Universitário do Rio Grande do Norte -UNI-RN.
Email: adrianagomes@unirn.edu.br

emergence of digital platforms resulting from technological advances, added to unemployment rates and the promise of ease and financial autonomy has stimulated the adherence of thousands of workers in this work format. The absence of legislation that regulates this issue, as well as the jurisprudential divergences on the constitution of the employment relationship, has contributed to increasingly legitimize the exploitation of the workforce. The methodology used to develop this study was the bibliographic review on the subject, in addition to the analysis of summaries of judgments of judicial decisions issued by the Superior Labor Court (TST) regarding the recognition of the constitution of the employment relationship arising from these employment relationships. Uberization represents a major challenge in labor relations in Brazil, causing serious implications and violating guarantees and minimum rights for workers.

Keywords: Platformization. Uberization. Precariousness of Work. Employment Relationship.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como finalidade refletir acerca da Plataformização das relações de trabalho no Brasil analisando o fenômeno da Uberização, da precarização do trabalho e da configuração da existência ou não da constituição do vínculo de emprego.

Para o desenvolvimento deste trabalho, a metodologia de estudo se caracteriza pelo método da pesquisa explicativa através da revisão bibliográfica. De acordo com Ramos e Ribeiro (2022), trata-se de um método com objetivo de buscar e reunir informações através de materiais publicados por diversos autores sobre o assunto objeto deste estudo.

Para a realização dessa pesquisa foi realizado um levantamento bibliográfico junto as bases de dados da Biblioteca Científica Digital Online Scielo. Também foi analisado ementas de acórdãos de decisões judiciais do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema através da estratégia de busca (Uberização. Vínculo de Emprego). Nesse contexto, buscamos compreender como o Tribunal Superior do Trabalho tem decidido sobre o tema no tocante ao reconhecimento do vínculo de emprego dessas relações de trabalho.

Quanto a escolha dos artigos da plataforma Scielo para esse estudo, foram aplicados os seguintes filtros: Coleções Brasil, idioma português, ano de publicação 2019 a 2024, tipo de leitura artigo. Foram selecionados artigos através da leitura do título e resumo, aqueles com potencial para responder ao objetivo desta pesquisa

foram lidos na íntegra. Também foram colhidas fontes de apoio para realização desta pesquisa junto a repositórios online na rede mundial de computadores, além de notícias sobre o tema.

Poell, Nieborg e Dijck (2020) descrevem que Plataformização se trata de um processo complexo que conecta usuários a partir de plataformas digitais, impactando de forma significativa nas esferas social, política e econômica, manifestando-se em diversos setores. Nesse contexto, a Uberização do trabalho torna-se parte integrante da Plataformização das relações de trabalho. Para Abílio, Amorim e Grohmann (2021), a Uberização trata-se de um novo modelo de exploração de trabalho materializado com o avanço tecnológico.

Quanto as decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST) acerca da constituição do vínculo de emprego, em que pese o amplo debate nos últimos anos sobre o assunto, foi apurado que ao longo do tempo, o TST demonstrou divergências em suas decisões, ora reconhecendo, ora negando a existência de vínculo empregatício. A falta de uniformidade jurisprudencial tornou a questão da Uberização um tema controverso e um grande desafio a ser enfrentado face a esse novo modelo de trabalho.

Para construção desse artigo, dividimos o desenvolvimento em três seções. A primeira buscará problematizar brevemente a acerca da Plataformização, Uberização e como surge o trabalho Uberizado no Brasil. Na segunda abordaremos acerca da precarização das relações de trabalho provenientes da Uberização. Por último, na terceira, buscaremos refletir sobre a configuração da constituição do vínculo de emprego decorrente da Uberização analisando ementas de acórdãos de decisões judiciais do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema.

2.1 PLATAFORMIZAÇÃO E UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL.

O estudo sobre a Plataformização conforme destaca os pesquisadores holandeses Thomas Poell, David Nieborg e José van Dijck (2020) no artigo “*Platformisation*” traduzido em 2020 por Rafael Grohmann e publicado no periódico da Revista Fronteiras – Estudos Midiáticos, trata-se de:

“(...) infraestruturas digitais (re)programáveis que facilitam e moldam interações personalizadas entre usuários finais e complementadores, organizadas por meio de coleta sistemática, processamento algorítmico,

monetização e circulação de dados (POELL, NIEBORG e DIJCK, 2020, p.03).” Tradução: Rafael Grohmann.

Ainda, de acordo com Abílio, Amorim e Grohmann (2021) citando os referidos autores, a Plataformização surge através dos estudos de Plataforma, que por meio de pesquisas sobre softwares, estudos culturais, economia política e administração, define que a Plataformização engloba as interrelações entre empresa, software e infraestrutura digital através de modelos econômicos e formas de governança. Nessa gama, a Plataformização possui uma complexidade ampla e está atrelada ao crescimento e dependência de instrumentos presentes em plataformas digitais, não necessariamente apenas em aplicativos, mas também em sites, que influenciam em mudanças sociais, culturais e nas relações de trabalho. Nesse contexto, a Uberização pode ser compreendida como parte integrante da Plataformização do Trabalho.

A Uberização trata-se de um processo de trabalho subordinado por meio de plataformas digitais. Branco e Silva (2024) no artigo intitulado “*Precários, mas organizados: a estratégia de resistência dos uberizados*” descrevem que a Uberização do Trabalho:

“(…) é um fenômeno com manifestações em diferentes negócios do setor de serviços, como transporte de passageiros (Uber, 99Taxi), entregas de alimentos ou objetos (iFood, Rappi, Loggi, Uber Eats), serviços domésticos (TaskRabbit e Parafuzo), manicures (Singu) e pequenas tarefas digitais (Amazon Mechanical Turk). O que unifica esses negócios, apesar de suas especificidades, é a caracterização das empresas como meras intermediadoras de encontros entre um cliente que demanda um serviço e um parceiro que o oferta em sua plataforma digital (BRANCO e SILVA, 2024, p.124).”

Tom Sllle (2017), economista e autor da obra “*What’s Yours Is Mine: Against The Sharing Economy*”, traduzida no Brasil em 2017 com o título “Uberização: A nova onda do trabalho precarizado” por João Peres em 2017, destaca que desse novo modelo de trabalho dá-se origem ao conceito de Economia de Compartilhamento ou Economia Colaborativa que permite que pessoas possam compartilhar bens e serviços de natureza pessoal com outras pessoas, a exemplo de carros e casas.

Cabe salientar que somente em 2014 a empresa UBER inicia suas atividades no Brasil, sendo plenamente regularizada em 2016. Ainda, em 2017, estima-se que no Brasil a UBER já teria mais de 500.000 (quinhentos mil) motoristas cadastrados na plataforma, contudo, é no contexto da pandemia de Covid 19 que foi desencadeado o crescimento ainda maior do cenário da Uberização do Trabalho no Brasil. A crise

pandêmica foi responsável por justificar a redução de postos de trabalho, redução de salários, aumento dos índices de desemprego, potencializando a crise de caráter econômica-financeira de ordem global. Felix (2023) destaca que em razão dessa realidade vivenciada, serviços de transporte de passageiros e entrega de mercadorias intermediados por empresas de aplicativos ganharam destaque.

De acordo com dados divulgados pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia Estatística) através dos estudos realizados pela PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio) mostra que no 4º trimestre de 2022, o Brasil já tinha 1,5 milhão de pessoas que trabalhavam por meio de plataformas digitais e aplicativos de serviços.³

Atualmente a Plataformização e Uberização do trabalho tem modificado e dando início a novas relações de trabalho. Com o crescente desenvolvimento tecnológico, surgimento de novas empresas do segmento digital, a facilidade de se cadastrar nas plataformas digitais somados aos índices de desemprego, são alguns dos principais fatores que explicam a alto índice de adesão a esse formato de trabalho.

Esse novo formato de trabalho ocorre através de cadastro de usuários trabalhadores identificados como “parceiros” em plataformas digitais. Mediante o uso de softwares avançados programados por especialistas, empresas de tecnologia atuam como intermediárias, conectando consumidores a prestadores de serviços sob demanda.

Samara Silva (2023) no seu trabalho “OS TRABALHADORES DE APLICATIVOS E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: Uma Análise do fenômeno e suas consequências jurídicas e sociais” explica que o termo Uberização ganha popularidade e deriva-se a partir do modelo de trabalho empregado pela UBER, empresa do segmento da economia digital fundada em 2009 na cidade de São Francisco, na Califórnia, nos Estados Unidos da América, com alcance mundial que atua como mediador entre consumidores e trabalhadores na prestação de serviços de viagens através de software aplicativo, em contrapartida a empresa auferi de lucro um determinado percentual em cima do valor de cada corrida.

³ <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais#:~:text=No%204%C2%BA%20trimestre%20de%202022%2C%20o%20Brasil%20tinha%201%2C5,digitais%20e%20aplicativos%20de%20servi%C3%A7os.> Acesso em 16.09.2024 às 21h59mn.

O termo Uberização é utilizado comumente não apenas para referenciar o modelo de trabalho da empresa UBER, mais também para descrever empresas de tecnologia que através de plataformas digitais, disponibilizam cadastro a usuários trabalhadores que passam a oferecer serviço sob demanda onde são conectados a usuários consumidores.

Para Branco e Silva (2024), empresas como a Uber, 99 Taxi (serviço transporte de passageiros), iFood, Rappi, Loggi, Uber Eats (serviço de entrega de comida e objetos) usam dessa modalidade de trabalho como estratégia para otimização de custos ao se blindarem do dever de proporcionar aos trabalhadores cadastrados nestas plataformas digitais garantias mínimas de direitos fixados nas leis trabalhistas.

Abílio, Amorim e Grohmann (2021) descreve que tal situação resulta em formas de eliminação de direitos, transferências de riscos e custos, além de ser um grande desafio contemporâneo, pois essas empresas controlam milhares de trabalhadores.

Dada a contextualização do fenômeno da Uberização no Brasil, bem como os motivos gerais que ensejarem sua aceitação e adesão por parte de milhares de trabalhadores brasileiros, passaremos a problematizar na próxima seção o modo em que a precarização do trabalho uberizado se exterioriza diante desse formato de trabalho atual e em constante evolução.

2.2 UBERIZAÇÃO, SUBJETIVAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO.

Antes de adentrarmos no tema da precarização das relações de trabalho uberizado, vamos discorrer brevemente acerca da recente matéria publicada no dia 14 de junho de 2024 pelo canal de notícias CNN Brasil que repercutiu uma declaração do Ministro do Supremo Tribunal Federal, Flávio Dino, proferida no 9º Congresso Brasileiro de Direito Eleitoral, ocorrido entre os dias 12 a 15 de junho de 2024, em Curitiba/PR, em que o Ministro afirma a seguinte frase: ***“Ter uma bicicleta, colocar um isopor nas costas e sair pedalando não é empreendedorismo”***⁴. A frase anterior faz referências sobre os ciclistas que fazem entregas de comida por meio de aplicativos, utilizando bicicletas com caixas para transportar os pedidos. A frase

⁴ <https://www.cnnbrasil.com.br/politica/ter-uma-bicicleta-colocar-um-isopor-nas-costas-e-sair-pedalando-nao-e-empendedorismo-diz-dino/>. Acesso em 22.09.2024 às 12h53mn.

também faz refletir sobre a ideia de precarização que existe nessas relações de trabalho desregulamentadas e intermediadas pelo uso de plataformas digitais.



Fonte: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340> Acesso em 20/11/2024 às 23h59mn.

Por trás da face da Uberização existe uma falsa concepção de facilidade e vantajosidade através do ideal de empreendedorismo. Essas ideias muito bem articuladas influenciam no pensamento dos trabalhadores e trabalhadoras que optam por essa modalidade de trabalho. Gomes-Souza e Tramontano (2024) explicam que essas empresas digitais se valem desse discurso em que apontam melhorias e modernizações oriundas dos avanços tecnológicos e sociais, com foco na sustentabilidade e autogestão do trabalho, e, como resultado, o sistema capitalista reinventa e desenvolve essas novas modalidades de trabalho que condicionam os trabalhadores a construírem novas formas de subjetivação.

Tadeu Breda e João Peres, na nota de edição do lançamento do livro “Uberização: A nova onda do trabalho precarizado”, obra já mencionada nesta pesquisa, observam que a campanha publicitária e os anúncios da Uber em setembro de 2017 tomaram grandes proporções nas ruas de São Paulo, influenciando o pensamento de muitos brasileiros em um período de crise econômica e incertezas no mercado de trabalho. A apelação por meio de promessas como “eu dirijo meu carro e sou minha própria chefe”, “dirija com a Uber, ganhe dinheiro em seu próprio horário” ou “dirijo meu carro e mantenho minha casa”, surgiram em um contexto de crise econômica, desemprego elevado (12,8% segundo o IBGE) e após aprovação de reformas trabalhistas que restringiram direitos assegurados pela CLT.

Gomes-Souza e Tramontano (2024) ainda ratificam que as empresas se estruturaram sobre o véu de uma política neoliberal e citam como exemplo disso o Direito do Trabalho no Brasil, que ainda em 2017, com advento da Lei nº 13.467 (Reforma Trabalhista), abriu-se as portas para a legitimação da flexibilização das leis trabalhistas, e, com efeito, possibilitou-se a fragilização de cláusulas contratuais de proteção ao trabalhador interferindo de forma direta na positivação de informalidades no campo do trabalho.

O sociólogo brasileiro Ricardo Antunes (2020), ao organizar a obra “Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0”, destaca que com o avanço das tecnologias da informação e comunicação (TICs) imaginou-se um avanço nas novas relações de trabalho através do trabalho digital. Contudo, a realidade se mostrou diferente, intensificando o aumento de lucro e produtividade, velando-se pela exploração e expropriação da força de trabalho. A precarização reside nesse sistema, na busca intensificada pelo lucro neste formato de trabalho, da exploração da força de trabalho e da ausência do cumprimento das normas de proteção a pessoa do trabalhador. Branco e Silva (2024) analisam o exemplo da Uber para explicar como maximização de lucros acontece:

“(…) há uma evidente estratégia que possibilita a extração/externalização de custos de produção que, no caso da Uber, são custos de compra de uma frota de veículos, contratação de seguros, gastos com combustível, treinamento de mão de obra e garantia dos direitos fixados nas leis trabalhistas, como férias, licenças remuneradas, 13º salário, jornada de trabalho regular, salário-mínimo e até mesmo a própria condição de assalariamento (BRANCO e SILVA, 2024, p.124).”

Entre vários pontos a serem destacados, Samara Silva (2023) elenca que a Uberização se traduz também como um processo de individualização e invisibilidade das relações de trabalho, logo, esse tipo de trabalho assume a forma de uma “prestação de serviços”. É importante se compreender que a definição de empregado e prestador de serviços, apesar de serem interrelacionados em razão de estarem inseridos no gênero trabalhador, guardam suas diferenças e conseqüentemente possuem impactos distintos do ponto de vista jurídico. Sem nos aprofundamos muito sobre o amplo conceito de trabalhador, mas, em que pese o prestador de serviço, este não goza integralmente dos direitos conferidos ao empregado celetista. Neste contexto, o formato de trabalho Uberizado potencializa a exploração do trabalho humano, além da relativização dos direitos instituídos aos trabalhadores, uma vez que

não lhe confere a condição de empregado. Outro ponto chave trazido pela autora diz respeito a remuneração, visto que os aplicativos oferecem poucas informações concretas sobre ganho efetivo do labor na plataforma, logo, apenas o laborando é capaz de saber as reais despesas e receitas que vai obter.

De acordo com Abílio, Amorim e Grohmann (2021), tem-se que inicialmente os trabalhadores não são contratados ou recrutados, estes se cadastram na plataforma digital configurando uma relação de subordinação que se informaliza. Cabe salientar que essas empresas de aplicativos defendem a bandeira que são meras mediadoras do serviço, contudo, o que se observa é a existência de uma relação de subordinação e controle em face do trabalhador em razão da empresa de tecnologia deter o poder de determinar o (auto)gerenciamento da plataforma, o controle do serviço e o monitoramento dos clientes consumidores.

A ausência de regulamentação do trabalho proveniente de plataformas digitais enseja prejuízos ao processo de contratualização desses trabalhadores, em razão da da obscuridade que reside em se formalizar um trabalho que se caracteriza como informal. Tom Sille (2017) alerta sobre os perigos desse formato de trabalho que ao invés de oferecer um compartilhamento de bens e serviços, o que se vê é apropriação e exploração corporativa da energia coletiva de trabalho. Souza (2023), citando Abílio afirma que:

“Para além da questão dos acidentes, esses trabalhadores têm apresentado quadros de desgaste, sobretudo ligados às longas jornadas. Isso porque, além de precisarem realizar várias corridas ou entregas no dia para atingir rendimentos mínimos, passam muito tempo conectados, aguardando serem acionados via app, e todo esse tempo não é contabilizado para fins remuneratórios, embora os levem ao cansaço (SOUZA, 2023, p.13).”

Nesse diapasão, como considerar o trabalhador uberizado como um prestador de serviço ou trabalhador autônomo se quem detém o poder diretivo do trabalho é a empresa de tecnologia que opera o aplicativo e realiza a mediação do serviço? E mais além, em caso de doença, acidente de trabalho ou envelhecimento, a quem ficará o encargo da responsabilidade de sua saúde e cuidados do trabalhador? Na Uberização, o trabalhador é considerado apenas um prestador de serviço e, com tal classificação, o mesmo não goza de garantias constitucionais conferidas aos empregados como férias remuneradas, 13º salário, FGTS, direitos previdenciários que

por sua vez lhes assiste a direitos como auxílio-doença e aposentaria, entre outros direitos.

2.3 UBERIZAÇÃO E VÍNCULO DE EMPREGO: ANÁLISE DE ACÓRDÃOS DO TST SOBRE A CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO.

De acordo com o artigo 2º da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Já o artigo 3º disciplina que se considera empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Ambos os artigos mencionados tratam-se da definição de empregador e empregado, respectivamente, conferido pela (CLT).

De acordo com Cassar (2023) o empregado é toda pessoa física que presta serviço a empregador (pessoa física ou jurídica) de forma não eventual, com subordinação jurídica, mediante salário, sem correr riscos do negócio. Portanto, para constituição do vínculo de emprego é necessário preencher os requisitos da pessoalidade, habitualidade, subordinação, onerosidade e alteridade (empregador deve assumir os riscos do negócio). Compreender essa definição de empregado se faz importante uma vez que no Brasil, as decisões acerca do tema da Uberização têm como ponto central da lide a discussão sobre a existência ou inexistência do vínculo empregatício e seus reflexos jurídicos.

Branco e Silva (2024) ressaltam que ainda em julho de 2020, com focos em grandes capitais do País (São Paulo, Belo Horizonte, Brasília, Fortaleza, Salvador e Recife) houve uma paralisação nacional realizada pelos motoristas de aplicativo em busca por melhores condições do trabalho. Em razão dessa situação, trabalhadores uberizados buscaram a propositura de reclamações trabalhistas junto ao judiciário com objetivo de se buscar indenizações através do reconhecimento do vínculo empregatício, fazendo valer seus direitos trabalhistas.

Ao analisar a ementa do acórdão referente ao processo nº TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038, de 05/02/2020, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho afastou a existência de vínculo de emprego entre um motorista com a Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Para a Turma, a subordinação enquanto um dos requisitos para configuração do vínculo trabalhista restou ausente, em razão do autor, em seu

depoimento, afirmar que possuía a possibilidade de ficar “offline”. Para o relator do processo, tal circunstância indicou a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços, logo, tal prática seria incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, em razão da ausência do requisito da subordinação. O relator também salienta na decisão que o motorista, ao receber o percentual de 75% a 80% do valor da corrida, indicaria uma relação de parceria, em razão que tal vantagem remuneratória se revelaria, a época, superior ao que a Corte vinha admitindo para configurar o liame empregatício. Segue inteiro teor da ementa:

“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 autodeterminação 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.”
Ministro Relator Breno Medeiros. Processo: TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038. Data: 05/02/2020.

Em outro processo semelhante, a 4ª Turma do Tribunal Superior, no processo nº TST-AIRR-1092-82.2021.5.12.0045, de 29/11/2022, se manifestou também contrário ao reconhecimento do vínculo trabalhista entre um motorista de aplicativo e a UBER Brasil. De acordo com a ementa da decisão, o Ministro Relator Ives Gandra

Da Silva Martins Filho, justifica seu posicionamento com base na ausência de requisitos como habitualidade do serviço em razão da inexistência da obrigação de uma frequência mínima, bem como na ausência de subordinação jurídica em virtude da autonomia do motorista em escolher os dias, horários, constância e a forma de labor, além do fato do motorista arcar com os custos pela prestação do serviço como manutenção do carro, combustível, IPVA e responsabilidade por sinistros, multas ou atos ilícitos. Segue inteiro teor da ementa:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE – VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS OU APLICATIVOS CAPTADORES DE CLIENTES (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.) – IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA – DESPROVIMENTO. 1. Avulta a transcendência jurídica da causa (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), na medida em que o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os recentes modelos de contratação firmados entre motoristas de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia por eles utilizadas ainda é nova no âmbito desta Corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista em torno da questão. 2. Ademais, deixa-se de aplicar o óbice previsto na Súmula 126 desta Corte, uma vez que os atuais modelos de contratação firmados entre as empresas detentoras da plataforma de tecnologia (no caso, a "Uber Brasil Tecnologia Ltda.") e os motoristas que delas se utilizam são de conhecimento público e notório (art. 374, I, do CPC) e consona com o quadro fático delineado pelo Regional. 3. **Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais – que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica – deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho.** 4. **Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a "Uber Brasil Tecnologia Ltda." e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor - podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Reclamada ou sanções decorrentes de suas escolhas -, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da "Uber Brasil Tecnologia Ltda.", no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019**

do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa a vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela "Uber Brasil Tecnologia Ltda.", de cota parte do motorista, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos, como no caso de plataformas semelhantes (ex.: 99). 5. Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo. 6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, ao fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo. Agravo de instrumento desprovido. Ministro Relator Ives Gandra Da Silva Martins Filho. Processo: TST-AIRR-1092-82.2021.5.12.0045. Data: 29/11/2022.

Em 19/12/2022, a 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, no processo nº TST-RRAg - 100853-94.2019.5.01.0067, em acórdão manteve a decisão regional que reconheceu a existência de vínculo empregatício de um motorista com a empresa UBER do Brasil. Para o Ministro Relator do processo, em decisão extensa, entre os vários pontos, destacamos o uso do direito comparado, ao citar que em países como Inglaterra, Suíça, França, dentre outros, e cidades como Nova York e Seattle vem reconhecendo vínculo empregatício entre os motoristas ditos parceiros da Uber enquadrando-os como empregados. Observa-se também a ausência de regulação trabalhista das plataformas digitais. Quanto aos pressupostos para configuração do vínculo de emprego, restou comprovada a caracterização da personalidade ao se contratar motoristas. Já o requisito da onerosidade ficou evidenciada em virtude de a plataforma digital deter o controle de receber os pagamentos e repassar parte para os motoristas. Quanto a habitualidade do trabalho, foi declarado que o fato da flexibilidade de horários não é elemento, em si, descaracterizador do requisito da "não eventualidade" nem regulador da atividade pelo Direito do Trabalho, sendo que o número de horas trabalhadas pela autora semanalmente era acompanhado pela ré, vez que todos os dados ficam armazenados no aplicativo, assim como o número de viagens concluídas, a taxa de aceitação e de cancelamento. Sobre a subordinação jurídica, a Corte Regional consignou que a Uber exerce controle, por meio de

programação neo-fordista e, portanto, pela presença da subordinação jurídica algorítmica.

Segue trechos da ementa:

“A UBER, EMPRESA AMERICANA QUE ORIGINALMENTE SE CHAMAVA UBERTAXI, NÃO É EMPRESA DE APLICATIVOS PORQUE NÃO VIVE DE VENDER TECNOLOGIA DIGITAL PARA TERCEIROS. O QUE ELA VENDE É TRANSPORTE, EM TROCA DE PERCENTUAL SOBRE AS CORRIDAS E POR MEIO DE APLICATIVO DESENVOLVIDO PARA ELA PRÓPRIA. CABELEIREIROS E MANICURES, QUANDO MUDAM DE SALÃO, A CLIENTELA VAI ATRÁS. OS MOTORISTAS DE TÁXI BUSCAM PASSAGEIROS E FORMAM CLIENTELA. O PODER DE LOGAR, DESLOGAR, CLASSIFICAR, PONTUAR, ESCOLHER O MAIS PONTUADO (O MAIS PRODUTIVO PARA A EMPRESA) É EXCLUSIVAMENTE DA UBER. A SUBORDINAÇÃO CLÁSSICA, HISTÓRICA OU ADMINISTRATIVA A QUE SE REFERE À CLT NO ART. 3º É A DEPENDÊNCIA ECONÔMICA DERIVADA DA IMPOSSIBILIDADE OBREIRA DE CONTROLE DOS MEIOS PRODUTIVOS. A SUBORDINAÇÃO A QUE ALUDE O ART. 2º É A SUBORDINAÇÃO EXECUTIVA, QUE CONFERE MAIOR OU MENOR AUTONOMIA AO TRABALHADOR CONFORME A ATIVIDADE DESENVOLVIDA OU AS CARACTERÍSTICAS DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. NOS TERMOS DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º, DA CLT “OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO” E O FATO DO TRABALHADOR NÃO TER HORÁRIO DE TRABALHO CONSTA DA CLT EM RELAÇÃO AO TELETRABALHADOR EMPREGADO, EXATAMENTE QUANDO REMUNERADO POR PRODUÇÃO. (...)”

o próprio credenciamento ou descredenciamento na plataforma digital. Diferentemente dos taxis, em que o vínculo é estabelecido com os passageiros, o vínculo tanto dos passageiros, como dos motoristas credenciados, é com a UBER. Os motoristas “logados” atendem aos chamados endereçados pelos passageiros à UBER. E diferentemente das cooperativas dos antigos taxis especiais, os preços das corridas eram previamente acertados em assembleia dos associados e as cooperativas não controlavam os trajetos e nem recebiam parte do lucro e sim contribuição fixa. Nessa toada, o argumento empresarial contestatório é desimportante, porque para a UBER pouco importa que o motorista tenha “autonomia” para estar logado e deslogado, ou recusar corridas. As corridas recusadas são de interesse da própria UBER, delas economicamente participantes por dizerem respeito, evidentemente, a trajetos não compensatórios em horários de muita demanda. E quanto ao fato de ter autonomia para se logar ou deslogar do sistema, isso não traz para a UBER qualquer impacto (e por isso não é procedimento vedado) diante do número de motoristas na praça e do fato de que o próprio motorista sofre do próprio remédio, a partir do momento em que fora do sistema não pontua. 15. Soma-se a isso o fato de que jurisprudência e doutrina modernas se alinham no sentido de que a mera prestação de serviços gera presunção relativa de vínculo empregatício. Desse modo, quando o empregador admite a prestação de serviços, negando, contudo, o vínculo empregatício, atrai para si o ônus da prova de que aquela ostenta natureza jurídica diversa da trabalhista, fato impeditivo do direito vindicado. Precedentes. **16. Cabe também citar outros países como Inglaterra (case n. 2202550/2015), Suíça, França, dentre outros, e cidades como Nova York e Seattle, que também vêm reconhecendo vínculo empregatício entre os motoristas ditos parceiros da Uber enquadrando-os como empregados. A regência trabalhista das plataformas digitais já deveria ter sido objeto**

de apreciação pelo Parlamento. A ele cabe decidir, auscultando a sociedade como um todo, pela melhor opção para a regulação dos motoristas de aplicativos, ou seja, decretando o vínculo total de emprego; ou a concessão apenas parcial de direitos, na condição de trabalhadores economicamente dependentes, mas semiautônomos. Na falta de regulação pelo Congresso, cabe ao Poder Judiciário decidir a questão de fato, de acordo com a situação jurídica apresentada e ela, como apresentada, remete, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT, ao reconhecimento do vínculo empregatício, tal como vem sendo decidido no direito comparado. 17. In casu, a controvérsia foi dirimida com lastro no robusto acervo probatório dos autos, em que a Corte Regional, traçando um paralelo com o conceito de “fordismo” e apresentando ainda a subordinação em suas várias dimensões, foi enfática em asseverar que identificou na relação jurídica mantida entre a autora e a ré a presença dos elementos que caracterizam o vínculo empregatício, na forma dos arts. 2º e 3º da CLT. **a) No tocante à personalidade, ficou evidenciado o caráter “intuitu personae” da relação jurídica entre as litigantes. b) Na esteira do princípio da primazia da realidade, concluiu-se pela onerosidade, sob a dimensão objetiva. Diante da conclusão de evidência de que a Uber é que estabelece o valor das corridas, bem como a porcentagem devida, de acordo com o trajeto percorrido e da maneira que lhe convier, e concede descontos aos clientes, tudo sem a interferência do motorista parceiro, ou seja, de forma unilateral, por meio da plataforma digital, intermediando o processo, uma vez que recebe do cliente final em seu nome, retira sua comissão em percentual predefinido e repassa a ele (motorista parceiro) o que sobra, decidiu-se que, da forma como procede, efetivamente remunera seus ditos motoristas parceiros e, portanto, a autora pelos serviços prestados, pelo que manifesta a onerosidade. c) Quanto à não eventualidade, em resposta à argumentação da Uber de que não havia habitualidade na prestação de serviços, a Corte Regional declarou que “não existem dias e horários obrigatórios para a realização das atividades do Motorista Parceiro” e que “a flexibilidade de horários não é elemento, em si, descaracterizador da “não eventualidade” e tampouco incompatível com a regulação da atividade pelo Direito do Trabalho”, além de registrar o labor semanal pela autora, conforme se extrai do seguinte excerto: “O número de horas trabalhadas pela autora semanalmente era acompanhado pela ré, vez que todos os dados ficam armazenados no aplicativo, assim como o número de viagens concluídas, a taxa de aceitação e de cancelamento”. Assim, reconheceu-se o caráter habitual da prestação de serviços. d) Verificou-se, finalmente, a subordinação. A Corte Regional consignou que a Uber exerce controle, por meio de programação neo-fordista e, portanto, pela presença da subordinação jurídica algorítmica. Para tanto, adotou o conceito de “subordinação jurídica disruptiva”, desenvolvido pelo Exmo. Sr. Desembargador do TRT/17ª Região, Fausto Siqueira Gaia, em sua tese de doutorado. Como dito antes, subordinação algorítmica é, ao nosso ver, licença poética. Trabalhador, quando subordinado, é a pessoa física ou jurídica, ainda que ela se sirva do controle por meio do algoritmo, do GPS e de outros meios tecnológicos, como a internet e o smartphone. Como o mundo dá voltas e a história se repete com outros contornos, verifica-se que estamos aqui diante de situação que remete ao nascedouro do Direito do Trabalho, ou seja, da razão de ser da proteção trabalhista: a impossibilidade do trabalhador de acesso ou controle por meios produtivos. **Em outras palavras, frente à UBER, estamos diante da subordinação clássica ou subjetiva, também chamada de dependência. O trabalhador é empregado porque não tem nenhum controle sobre o preço da corrida, o percentual do repasse, a apresentação e a forma da prestação do trabalho. Até a classificação do veículo utilizado é definida pela empresa, que pode, a seu exclusivo talento, baixar, remunerar, aumentar, parcelar ou não repassar o valor destinado ao motorista pela corrida.** Numa situação como essa, pouco importa se o trabalhador pode recusar corrida ou se deslogar. A**

recusa ou o deslogamento se refletem na pontuação e na preferência, pelo que penalizam o motorista. Diante do denso quadro fático apresentado pela Corte Regional e, considerando-se, portanto, que a ré admitiu a prestação de serviços, mas não logrou, contudo, desvencilhar-se do ônus da prova quanto à inexistência de vínculo empregatício com a autora, bem como presentes todos os requisitos do vínculo de emprego, tal como fartamente demonstrado acima, a conclusão da existência do vínculo entre a autora e a Uber não afronta os arts. 2º e 3º da CLT. Ileso ainda o art. 170, “caput” e IV, da Constituição Federal, na medida em que os princípios da livre iniciativa e da ampla concorrência não podem se traduzir em salvo-conduto nem tampouco em autorização para a sonegação deliberada de direitos trabalhistas. Recurso de revista não conhecido. (...).

Ministro Relator ALEXANDRE AGRA BELMONTE. Processo: TST-RRAg - 100853-94.2019.5.01.0067. Data: 19/12/2022.

O relator ainda reforça que frente à UBER, o motorista está diante da subordinação clássica ou subjetiva, também chamada de dependência. O trabalhador é empregado porque não tem nenhum controle sobre o preço da corrida, o percentual do repasse, a apresentação e a forma da prestação do trabalho. Até a classificação do veículo utilizado é definida pela empresa, que pode, a seu exclusivo talante, baixar, remunerar, aumentar, parcelar ou não repassar o valor destinado ao motorista pela corrida.

Por último, é importante destacamos a recente decisão do dia 16/10/2024, no processo nº TST-Ag-RR-10021-05.2022.5.03.0180, a ministra Liana Chaib, da 2ª Turma do TST, reconheceu o vínculo de emprego entre um motorista e a empresa de aplicativo 99. Segue inteiro teor da ementa da decisão:

“AGRAVO INTERNO. RECURSO DE REVISTA. APELO INTERPOSTO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO – MOTORISTA DE APLICATIVO – EMPRESA-PLATAFORMA DIGITAL - PRESENÇA DE ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS PREVISTOS NOS ARTIGOS 2º E 3º DA CLT – REENQUADRAMENTO JURÍDICO DOS FATOS. No presente caso, o Tribunal Regional entendeu que estava ausente a subordinação jurídica e, em razão disto, não reconheceu a relação de emprego entre as partes. A conclusão adotada levou em consideração, especialmente, as seguintes premissas fáticas, todas consignadas no acórdão recorrido: (i) “As declarações prestadas pelo autor evidenciam que ele detinha inteira autonomia para estabelecer sua jornada de trabalho, desenvolvendo sua atividade no interesse e conveniência própria. Ele podia trabalhar quando bem entendesse, recusar e cancelar viagens, sem que haja notícia de aplicação de qualquer punição por parte da reclamada”; (ii) “ao autor incumbia inteiramente dispor sobre sua meta e produtividade periódicas, constatando-se, ainda, que ele era remunerado pelo usuário e não pela demandada”; e (iii) “Não se verifica, por outro lado, a efetiva fiscalização de sua rotina laboral ou da qualidade de trabalho pelo reclamado, sendo que a avaliação do serviço prestado estava a cargo dos usuários”. **A decisão monocrática entendeu que “o modelo de gestão do trabalho de empresas de plataforma-aplicativo (gamificação) exige uma releitura dos requisitos da relação de emprego, à luz dos novos arranjos produtivos, que passa ao largo da conceituação clássica e tradicional considerada pela decisão recorrida**

para afastar o vínculo empregatício”, reformando o acórdão regional e reconhecendo o vínculo de emprego entre reclamante e reclamada. Como destacado na decisão agravada, o quadro fático consignado pelo TRT permite a esta Corte fazer o reenquadramento jurídico para reconhecer o vínculo de emprego vindicado, sem que se cogite do óbice previsto na Súmula/TST nº 126. Isso porque, a decisão, tal como prolatada, contraria precedente recente desta 2ª Turma, no sentido de que o modelo de gestão do trabalho de empresas de plataforma-aplicativo (gamificação) exige uma releitura dos requisitos da relação de emprego, à luz dos novos arranjos produtivos, que passa ao largo da conceituação clássica e tradicional considerada pela decisão recorrida para afastar o vínculo empregatício. **Nesse sentido, cite-se nova modalidade de subordinação, denominada “subordinação pelo algoritmo”, que está presente no citado modelo de gestão do trabalho de empresas de plataforma-aplicativo.** Agravo interno a que se nega provimento.”

Ministra Relatora Liana Chaib. Processo nº TST-Ag-RR-10021-05.2022.5.03.0180. Data: 16/10/2024.

Entre os argumentos levantados, a ministra destaca que o modelo de gestão das plataformas-empresas ocorre por meio do processo de gamificação do trabalho. Nesse sentido, a relatora traz a nova modalidade de subordinação, denominada “subordinação pelo algoritmo”, que está presente no citado modelo de gestão do trabalho de empresas de plataforma-aplicativo. Sobre o tema, Fincato e Wünsch (2020) analisam que:

“É a partir dessa leitura que se sugere a ressignificação do conceito de subordinação jurídica, pois na maioria das (novas) formas de trabalho tecnológico, não há mais controle de horários, ordens dirigidas diretamente ao empregado ou mesmo a cobrança de uma disciplina rígida e constante. É preciso considerar que os meios telemáticos de comando, controle e supervisão são válidos e eficazes para fins de subordinação 37. O conceito clássico de subordinação, então, já é insuficiente para identificar, dentre as diversas formas de prestação de serviços, qual deverá ser tutelada pelo Direito do Trabalho38 (Fincato e Wünsch, 2020. p.50).”

O ponto em comum dos casos mencionados reside na verificação do reconhecimento do vínculo de emprego, onde o TST não possui um entendimento unânime sobre a existência de vínculo empregatício entre os trabalhadores e as empresas que operam essas plataformas. Esse novo modelo de trabalho constituído, em que o usuário cadastrado trabalha conforme sua disponibilidade, num discurso em que a empresa se isenta da responsabilidade trabalhista, ao passo que possui poder de gerência e regula o trabalho através do software instalado num smartphone provoca um grande desafio ao judiciário brasileiro quanto a análise do tema.

Atualmente tramita no Supremo Tribunal Federal o Recurso Extraordinário (RE 1446336) em que a Uber do Brasil defende impossibilidade de vínculo de emprego

com os motoristas. A matéria foi reconhecida como de repercussão geral (Tema 1.291), portanto, após o julgamento do caso, tal entendimento deverá ser aplicado a todos os casos semelhantes que tramitam no Judiciário Brasileiro.

Recentemente o Governo Federal do Brasil encaminhou no dia 02/03/2024 ao Congresso Nacional o Projeto de Lei Complementar que dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Trata-se de um projeto de lei que ainda está em apreciação e que de fato já mostra atenção política com essa realidade de trabalho que está em constante transformação principalmente com os avanços tecnológicos.

4 CONCLUSÃO

Com o atual avanço das tecnologias da informação e comunicação (TICs), o mundo do trabalho vive em constante evolução e transformação. É nítido que com o desenvolvimento da sociedade atrelado a esses avanços, se tornou cada vez mais comum o uso de plataformas digitais para resolução de demandas diárias de toda sociedade. Dada a situação, fenômenos como o da Uberização tendem a se desenvolver e dominar ainda mais o nascimento e transformação de novas formas de relações de trabalho. Uberização conforme já mencionado é um modelo de trabalho em que o trabalhador fica subordinado as plataformas digitais. Podemos citar que a Uberização se caracteriza pelo uso de tecnologias digitais, ausência da contratualização e precarização e imprevisibilidade do trabalho. No Brasil, a principal discussão jurídica sobre esse modelo de trabalho reside em reconhecer ou não o vínculo empregatício. O assunto é controverso e o Tribunal Superior do Trabalho possui turmas divididas quanto um posicionamento unanimidade acerca da constituição do vínculo empregatício.

Observamos que ausência da regulamentação dessa matéria tem prejudicado o cumprimento de garantias de direitos mínimos aos trabalhadores que utilizam plataformas digitais para desenvolver o labor. Com efeito, trabalhadores passam a ter sua força de trabalho explorada, em condições precárias de trabalho. Contudo, é necessário salientar que os direitos trabalhistas são fruto esforço humano através de lutas históricas e atemporais. As empresas de tecnologias que utilizam de plataformas

digitais não podem explorar o trabalhador na justificativa de obter lucro coletivo e desleal. Reside a necessidade de assegurar a proteção integral do trabalhador a partir dessas novas modalidades de trabalho através de uma legislação que acompanhe a evolução do Direito do Trabalho. Com o avanço tecnológicos, a tendência do mundo do trabalho é cada vez mais evoluir, mas é necessário impor que em que essa evolução não possibilite a transgressão de direitos.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C.; AMORIM, H; GROHMANN, R. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias (UFRGS)**. Porto Alegre/RS, n. 23, p. 26-56, maio/agosto 2021.

ANTUNES, R. (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. 336 p.

BRANCO, P. M. C.; JARD DA SILVA, S. Precários, mas organizados: a estratégia de resistência dos uberizados. **Cadernos Metrópole**. São Paulo/SP, v. 26, p. 123-142, janeiro/abril 2024.

CASSAR, V. B. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2027**. 20. ed. Rio de Janeiro: Método, 2023. 1341 p.

FELIX, G. Trabalhadores de plataformas digitais: mundialização, superexploração e luta de classes. **Revista Sociedade e Estado**. Foz do Iguaçu/PR, v. 38, p. 35-62, janeiro/abril 2023.

FINCATO, D. P.; WÜNSCH, G. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA: CAMINHO PARA O DIREITO DO TRABALHO NA ENCRUZILHADA TECNOLÓGICA?. **Revista TST**. São Paulo/SP, v.86, nº3, p. 40-56, julho/setembro 2020.

<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais> Acesso em 16.09.2024 às 21h59mn.

<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-48304340> Acesso em 20/11/2024 às 23h59mn.

<https://www.cnnbrasil.com.br/politica/ter-uma-bicicleta-colocar-um-isopor-nas-costas-e-sair-pedalando-nao-e-empendedorismo-diz-dino/>. Acesso em 22.09.2024 às 12h53mn.

<https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/stf-encerra-audiencia-publica-sobre-vinculo-empregaticio-em-plataformas-digitais/> Acesso em 21.12.2024 às 08h52min.

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em 21/11/2024 às 01h38mn (Consolidação das Leis do Trabalho).

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em 21/11/2024 às 01h38mn (Constituição Federal).

POELL, T.; NIEBORG, D.; VAN DIJCK, J. Plataformização. **Revista Fronteiras – Estudos Midiáticos**. São Leopoldo/RS, Vol. 22, Nº 1, p. 10, janeiro/abril 2020. Tradução: Rafael Grohmann.

PROCESSO: TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038 disponível em: <https://tst.jus.br/Jurisprudência> >> pesquisa de jurisprudência >> pesquisa livre >> Uberização e vínculo de emprego.

PROCESSO: TST-AIRR-1092-82.2021.5.12.0045 disponível em: <https://tst.jus.br/Jurisprudência> >> pesquisa de jurisprudência >> pesquisa livre >> Uberização e vínculo de emprego.

PROCESSO: TST-RRAg - 100853-94.2019.5.01.0067 disponível em: <https://tst.jus.br/Jurisprudência> >> pesquisa de jurisprudência >> pesquisa livre >> Uberização e vínculo de emprego.

PROCESSO: TST-Ag-RR-10021-05.2022.5.03.0180 disponível em: <https://tst.jus.br/Jurisprudência> >> pesquisa de jurisprudência >> pesquisa livre >> Uberização e vínculo de emprego.

RAMOS, S. P.; RIBEIRO, R. M. (org.). **Manual de Metodologia da Pesquisa**. 1. ed. Sobral: Faculdade Luciano Feijão, 2022. 56 p.

SILVA, S. **OS TRABALHADORES DE APLICATIVOS E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: Uma Análise do fenômeno e suas consequências jurídicas e sociais**. UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS – UNISINOS. São Leopoldo/RS, 2023. 133 p.

SOUZA, D. O. Decifra-me ou te devoro”, o enigma da uberização: análise do trabalho e da saúde. **Revista Serviço Social e Sociedade**, v. 146. p. 21, 2023.

SOUZA, R. G.; TRAMONTANO, M. Subjetivação e riscos psicossociais da uberização do trabalho nas dinâmicas territoriais. **Cadernos Metrópole**, v. 26. p. 143-167, janeiro/abril 2024.

SLEE, T. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. 1. Ed. São Paulo: Elefante, 2017. 310 p. Tradução: João Perez.