

DEPARTAMENTO DE DIREITO
MESTRADO EM DIREITO
ESPECIALIDADE EM CIÊNCIAS JURÍDICAS
UNIVERSIDADE AUTÓNOMA DE LISBOA
“LUÍS DE CAMÕES”

O FENÓMENO DA UBERIZAÇÃO E OS SEUS IMPACTOS NO
DIREITO DO TRABALHO: a dignidade humana no trabalho prestado
através de plataformas digitais

Dissertação para obtenção do grau de Mestre em Direito

Autora: Priscilla Perez Góes Queiroz

Orientador: Professor Doutor Carlos Proença

Número da candidata: 30001896

Janeiro de 2024

Lisboa

Dedico este trabalho ao mundo jurídico, com a esperança de que possa servir de fonte de conhecimento e estudo para aqueles que buscam compreender e aprofundar-se nas questões jurídicas abordadas e que são amantes do direito do trabalho como eu. Que este trabalho contribua para o avanço do entendimento e para a promoção da justiça em nossa sociedade.

AGRADECIMENTOS

Para cursar o Mestrado, eu não tive a oportunidade de me licenciar do trabalho para poder me dedicar aos estudos; por isso, foi muito difícil, para mim, conciliá-lo com a vida profissional e pessoal. Só as pessoas que convivem comigo sabem das vezes que fiquei estressada e quis desistir.

Mas hoje, com extrema felicidade, consegui finalizar a Dissertação para obtenção do grau de Mestre, e o meu agradecimento vai para todos aqueles que me ajudaram, não só com o curso, mas em casa, no trabalho, para que eu pudesse me dedicar, me dando uma palavra de conforto ou incentivo.

Agradeço ao meu esposo, Murilo, que me acompanhou nas viagens e me deu forças para conseguir.

Agradeço à minha mãe, pois sem ela, eu não teria tido a oportunidade de realizar este Mestrado tão sonhado.

Agradeço ao meu pai, por ter sido o meu maior incentivador para nunca desistir.

Agradeço ao meu irmão, por ser a pessoa que sempre me falou as melhores palavras de conforto.

Agradeço a todos os colegas e professores do Mestrado; hoje, eu carrego um pouco mais de conhecimento, graças a cada um deles.

Agradeço ao meu orientador, por ter aceitado este desafio e por ter acreditado na possibilidade de fazer esta Dissertação no âmbito trabalhista.

Por fim, em especial, agradeço a Deus por tudo que tenho e consegui conquistar em minha vida.

RESUMO

Na era contemporânea, a evolução acelerada da tecnologia tem dado origem a transformações profundas no cenário laboral. Um fenômeno emblemático dessa revolução é a uberização, expressão que se tornou sinônimo da crescente prestação de serviços por meio de plataformas digitais. Neste trabalho, a análise da uberização será voltada para os motoristas e entregadores de plataformas digitais, visando explorar os contornos desse fenômeno e examinar de perto seus impactos no âmbito do Direito do Trabalho, com foco específico nos desafios para proteger a dignidade da pessoa humana e efetivar os direitos humanos no contexto do trabalho prestado por plataformas digitais. Neste contexto, é essencial examinar cuidadosamente os impactos da uberização no Direito do Trabalho, buscando equilíbrio entre a flexibilidade e inovação que ela oferece e a necessidade de garantir direitos e proteções adequadas para os trabalhadores. Essa é uma questão complexa que exige debate aprofundado e busca por soluções que considerem tanto as necessidades das empresas quanto o bem-estar dos trabalhadores. Assim, indaga-se, como problema de pesquisa, quais são os principais desafios legais e lacunas nas leis trabalhistas atuais diante do fenômeno da uberização e como essas leis podem ser adaptadas para garantir uma proteção efetiva da dignidade da pessoa humana dos trabalhadores envolvidos no novo cenário de trabalho digital? Como hipótese, afirma-se que o fenômeno da uberização continua a se expandir e as leis trabalhistas existentes estão revelando insuficiências para proteger, adequadamente, a dignidade da pessoa humana dos trabalhadores envolvidos nesse novo cenário de trabalho digital. Sendo assim, o objetivo geral da pesquisa é compreender como as leis trabalhistas estão respondendo ao fenômeno da uberização e indicar quais adaptações serão necessárias para assegurar a proteção eficaz da dignidade da pessoa humana nos ambientes de trabalho prestado por plataformas digitais, contribuindo, assim, para o desenvolvimento de um quadro legal mais abrangente e protetivo para os trabalhadores nesse novo cenário. A pesquisa adota, como marco teórico, as investigações do sociólogo Ricardo Antunes acerca da uberização trabalhista e o novo precariado de serviços, ancorando a pesquisa também na teoria jurídica de Marcos Paulo da Silva Oliveira (2023) sobre o “Direito dos Trabalhos”, vinculando a proteção social na era da tecnologia aos aspectos fundamentais do trabalho, previdência e assistência social.

Palavras-chave: Uberização. Direito dos Trabalhos. Precariado de serviços. Legislação. Direitos dos Trabalhadores.

ABSTRACT

In the contemporary era, the rapid evolution of technology has given rise to profound transformations in the labor landscape. An emblematic phenomenon of this revolution is uberization, a term that has become synonymous with the increasing provision of services via digital platforms. This paper focuses on the analysis of uberization concerning drivers and delivery personnel of digital platforms, aiming to explore the contours of this phenomenon and closely examine its impacts on Labor Law, with specific attention to the challenges of protecting human dignity and actualizing human rights in the context of work performed through digital platforms. In this context, it is essential to carefully examine the impacts of uberization on labor law, seeking a balance between the flexibility and innovation it offers and the need to ensure adequate rights and protections for workers. This is a complex issue that requires in-depth debate and a search for solutions that consider both the needs of companies and the well-being of workers. Thus, the research question asks what the main legal challenges and gaps in current labor laws are in the face of the phenomenon of uberization and how these laws can be adapted to ensure effective protection of the human dignity of the workers involved in the new digital work scenario. As a hypothesis, it is asserted that the phenomenon of uberization continues to expand, and existing labor laws are showing inadequacies in properly protecting the human dignity of workers in this new digital work scenario. Therefore, the general objective of the research is to understand how labor laws are responding to the phenomenon of uberization and to indicate which adaptations will be necessary to ensure the effective protection of human dignity in work environments provided by digital platforms, thereby contributing to the development of a more comprehensive and protective legal framework for workers in this new scenario. The research adopts, as its theoretical framework, the investigations of sociologist Ricardo Antunes on labor uberization and the new service precariat, anchoring the research also in the legal theory of Marcos Paulo da Silva Oliveira (2023) on “Rights of Work,” linking social protection in the age of technology to fundamental aspects of labor, social security, and social assistance.

Keywords: Uberization. Rights of Work. Service Precariat. Legislation. Workers’ Rights.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
1 O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO E O DIREITO DO TRABALHO.....	11
1.1 O trabalho dos entregadores e motoristas.....	16
1.2 Relação de emprego e autonomia.....	23
2 PROTEÇÃO SOCIAL EM CRISE NO TRABALHO POR PLATAFORMAS: A	
QUESTÃO DA DIGNIDADE HUMANA	27
2.1 Trabalho, previdência e assistência	33
2.2 Efetivação de direitos humanos para além da relação de emprego	40
3 O TRATAMENTO LEGAL DO TRABALHO POR PLATAFORMAS NO BRASIL E	
EM PORTUGAL	50
3.1 Compreensões legislativas.....	51
3.2 Compreensões jurisprudenciais	59
3.3 Uma proposta de proteção social para os trabalhadores uberizados	67
CONCLUSÃO	70
FONTES DOCUMENTAIS	76
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	79
JURISPRUDÊNCIAS	81

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AI	Ato institucional
AMAA	Associação dos Motoristas Autônomos de Aplicativos
Art.	Artigo
Arts.	Artigos
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CT	Código do Trabalho
DF	Distrito Federal
HC	Habeas Corpus
MG	Minas Gerais
MP	Medida Provisória
n.º	Número
PDT-SP	Partido Democrático Trabalhista de São Paulo
PEC	Proposta de Emenda Constitucional
PL	Projeto Lei
REsp	Recurso Especial
RJ	Rio de Janeiro
RO	Recurso Ordinário
RR	Recurso de Revista
RS	Rio Grande do Sul
SP	São Paulo
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TVDE	Transporte Individual e Remunerado de Passageiros em Veículos Descaracterizados a partir de Plataforma Eletrônica
UE	União Europeia

INTRODUÇÃO

Na era contemporânea, a evolução acelerada da tecnologia tem dado origem a transformações profundas no cenário laboral. Um fenômeno emblemático dessa revolução é a uberização, expressão que se tornou sinônimo da crescente prestação de serviços por meio de plataformas digitais.

Esse fenômeno se refere à tendência de empresas adotarem modelos de negócios semelhantes ao da Uber, onde trabalhadores, por vezes, aparentemente, independentes realizam tarefas sob demanda, por meio de plataformas digitais, oferecendo serviços que vão desde necessidades básicas, como alimentação, até tarefas que anteriormente eram exclusivamente atribuídas ao Estado, como a emissão de documentos e formalização de atos administrativos.

Neste trabalho, a análise da uberização será voltada para os motoristas e entregadores de plataformas digitais, visando explorar os contornos desse fenômeno e examinar de perto seus impactos no âmbito do Direito do Trabalho, com foco específico nos desafios para proteger a dignidade da pessoa humana e efetivar os direitos humanos no contexto do trabalho prestado por plataformas digitais.

A transição para esse modelo de trabalho tem gerado discussões sobre questões como a natureza do vínculo empregatício, direitos trabalhistas, proteção social e regulamentação. Enquanto as empresas argumentam que seus trabalhadores são autônomos e não se encaixam na categoria de empregados, sindicatos e órgãos reguladores muitas vezes discordam, alegando que os trabalhadores de plataformas digitais devem receber os mesmos direitos e proteções que os empregados tradicionais.

A uberização também levanta preocupações sobre a segurança no trabalho, a estabilidade financeira dos trabalhadores, a ausência de benefícios como licença médica e aposentadoria, bem como a falta de representação sindical. Tudo isso tem levado a debates intensos sobre como o direito do trabalho deve se adaptar a essa nova realidade.

Neste contexto, é essencial examinar cuidadosamente os impactos da uberização no Direito do Trabalho, buscando equilíbrio entre a flexibilidade e inovação que ela oferece e a necessidade de garantir direitos e proteções adequadas para os trabalhadores. Essa é uma questão complexa que exige debate aprofundado e busca por soluções que considerem tanto as necessidades das empresas quanto o bem-estar dos trabalhadores.

Assim, indaga-se, como problema de pesquisa, quais são os principais desafios legais e lacunas nas leis trabalhistas atuais diante do fenômeno da uberização e como essas leis podem ser adaptadas para garantir uma proteção efetiva da dignidade da pessoa humana dos trabalhadores envolvidos no novo cenário de trabalho digital?

Como hipótese, afirma-se que o fenômeno da uberização continua a se expandir e as leis trabalhistas existentes estão revelando insuficiências para proteger, adequadamente, a dignidade da pessoa humana dos trabalhadores envolvidos nesse novo cenário de trabalho digital.

Portanto, a adaptação e reforma das leis trabalhistas são necessárias para estabelecer um equilíbrio entre a flexibilidade exigida pelas plataformas digitais e a proteção dos direitos e da dignidade dos trabalhadores, tanto no cenário brasileiro quanto português, apesar de que, Portugal e União Europeia já estão bem à frente no quesito legislação.

Justifica-se a pesquisa pelo fato da ascensão das plataformas digitais, que conectam trabalhadores supostamente independentes a serviços sob demanda, representando uma mudança significativa no paradigma do trabalho.

Essa transformação está redefinindo as relações laborais, levando a um aumento da flexibilidade e da autonomia, mas também coloca desafios sem precedentes no que diz respeito à proteção dos direitos e da dignidade dos trabalhadores.

A pesquisa adota, como marco teórico, as investigações do sociólogo Ricardo Antunes acerca da uberização trabalhista e o novo precariado de serviços, ancorando a pesquisa também na teoria jurídica de Marcos Paulo da Silva Oliveira (2023) sobre o “Direito dos Trabalhos”, vinculando a proteção social na era da tecnologia aos aspectos fundamentais do trabalho, previdência e assistência social.

Sendo assim, o objetivo geral da pesquisa é compreender como as leis trabalhistas estão respondendo ao fenômeno da uberização e indicar quais adaptações serão necessárias para assegurar a proteção eficaz da dignidade da pessoa humana nos ambientes de trabalho prestado por plataformas digitais, contribuindo, assim, para o desenvolvimento de um quadro legal mais abrangente e protetivo para os trabalhadores nesse novo cenário.

O desenvolvimento da pesquisa estrutura-se em três capítulos. No primeiro é realizada uma análise do fenômeno da uberização e seus impactos no Direito do Trabalho, dando enfoque para o trabalho dos entregadores e motoristas, bem com a controvérsia existente entre a configuração de relação de emprego ou autonomia.

No capítulo dois analisa-se a questão da dignidade humana nesta nova estrutura de trabalho, como a previdência e a assistência são essenciais para os motoristas e entregadores uberizados, bem como a necessidade de efetivação dos direitos humanos para além da relação de emprego.

Por fim, no capítulo três tem-se as respostas jurídicas atuais às questões da uberização no Brasil e em Portugal, tanto em questão legislativa, como jurisprudencial, para depois, propor recomendações para adaptações legislativas.

Quanto aos demais aspectos metodológicos, a pesquisa se insere em perspectiva jurídico-sociológica, adotando como raciocínio predominante, o hipotético dedutivo, realizado por meio de pesquisa bibliográfica e documental, com dados primários e secundários.

1 O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO E O DIREITO DO TRABALHO

As novas tecnologias da informação e comunicação trouxeram mudanças significativas para diversas facetas da vida humana, incluindo o mundo do trabalho.

O atual mundo digital e o “trabalho 4.0”, assim denominado por João Leal Amado e Teresa Coelho Moreira (2019), lançam desafios ao Direito do Trabalho, ao considerar as inovadoras maneiras de prestação remunerada de serviços, via *apps*, utilizando plataformas eletrônicas.

É notável como, atualmente, muitas atividades diárias podem ser realizadas por meio de aplicativos digitais (*apps*). No entanto, apesar da presença da tecnologia, é crucial lembrar que esses aplicativos dependem, em última instância, da força de trabalho humana. Portanto, ao considerar as plataformas digitais, é essencial reconhecer que existem pessoas por trás delas, pessoas que não são virtuais, mas sim indivíduos reais realizando o trabalho (Oitaven et al., 2018).

As transformações tecnológicas geram produtos, procedimentos e serviços inovadores, além de introduzirem novas demandas e, em alguns casos, até mesmo setores completamente novos. A globalização e os avanços tecnológicos, de certa maneira, estabelecem novas dinâmicas no âmbito profissional, ou, no mínimo, incentivam a reconsideração de algumas relações laborais (Amado & Moreira, 2019).

No Brasil, enfrenta-se uma crise econômica que afeta diretamente a vida de muitos brasileiros (Antunes, 2018). O trabalho desempenha um papel fundamental para a sobrevivência das pessoas, e os aplicativos se tornaram uma fonte de renda para muitos trabalhadores. Por outro lado, os consumidores também encontram vantagens nos aplicativos digitais, especialmente em termos de comodidade para transporte, compras de produtos e entregas com preços mais baixos. Como destacou Pires (2019), as empresas de aplicativos digitais têm registrado lucros substanciais, muitas vezes à custa da flexibilização dos direitos trabalhistas, fiscais e previdenciários, além de estratégias de *marketing* e investimentos do capital financeiro internacional.

Tom Slee (2017), um economista britânico-canadense renomado, autor do livro “Uberização: a nova onda do trabalho”, emergiu como um dos principais estudiosos das questões provocadas pelas corporações digitais. Em sua obra, ele apresenta de maneira elucidativa, apoiada em uma sólida base de dados empíricos, discussões relacionadas à

chamada “Economia do Compartilhamento”, também conhecida como “economia colaborativa”, a qual consiste em um modelo econômico que se baseia no compartilhamento de recursos, serviços e informações entre pessoas, empresas e comunidades. Em vez de possuir itens ou serviços individualmente, esse modelo promove o uso compartilhado de bens, como carros, casas, ferramentas e até habilidades, visando otimizar o uso dos recursos disponíveis. Isso geralmente é facilitado por plataformas digitais que conectam indivíduos dispostos a compartilhar e utilizar esses recursos, resultando em benefícios econômicos, sociais e ambientais, como redução do desperdício, economia de custos e fortalecimento de comunidades.

O autor (Slee, 2017) demonstra como essa tendência se intensificou após o início das operações da Uber em diversos países, resultando em consequências sociais devastadoras.

Além disso, Tom Slee (2017) desmistifica a ideia de que a “Economia do Compartilhamento” estava relacionada ao uso parcimonioso dos recursos e à utopia cooperativista que a caracterizava em seus estágios iniciais.

Tom Slee (2017) revela que o suposto compartilhamento evoluiu para a formação de gigantes corporativos, acumulação de fortunas impressionantes, desregulamentação generalizada, perda de autonomia dos indivíduos, precarização do trabalho e muito mais. Como esse autor enfatiza: “Muitas companhias da Economia do Compartilhamento estão proporcionando fortunas aos seus investidores e executivos”, visto que enquanto criam bons empregos para seus engenheiros de programação e profissionais de *marketing*, à custa da “retirada das proteções e garantias conquistadas após décadas de lutas sociais”, e graças à criação de formas de subemprego mais arriscadas e precárias para aqueles que realmente se esforçam (Slee, 2017, p. 24).

O aplicativo Uber popularizou uma modalidade de contratação no setor de transporte individual e se espalhou por diversos países, incluindo o Brasil. Isso levou alguns pesquisadores brasileiros, como Pochmann (2016) e Fontes (2017), a argumentarem que a empresa Uber se tornou uma peça fundamental para analisar as transformações contemporâneas no mundo do trabalho. Seu impacto considerável já gerou novos termos, como a “uberização das relações de trabalho”, e até mesmo o verbo “uberizar” (Fontes, 2017, p. 54).

Conforme observado por Ricardo Antunes (2018), as novas tecnologias tiveram impactos significativos na classe trabalhadora, resultando na flexibilização dos direitos historicamente conquistados. Isso se traduziu na transição de trabalhadores com contratos de

emprego para trabalhadores sem registro formal. Fontes (2017), por sua vez, destaca que, embora as tecnologias tenham sido inicialmente vistas como ameaças devido à redução de empregos, os aplicativos digitais, mesmo sendo tecnológicos, atualmente representam esperança de trabalho para muitos brasileiros.

No entanto, André Monici Sabino e Ludmila Costhek Abílio (2019, p. 117), ao escreverem “O Empreendedorismo como novo nome para a exploração”, trazem um contraponto em relação ao trabalho dos entregadores de aplicativos. Eles afirmam que, apesar desta modalidade ser uma espécie de “porta de entrada” para o trabalho de jovens, negros e periféricos, pelo fato de o serviço poder ser realizado em bicicletas, acabou-se por criar ocupações, gerenciadas e organizadas pelas empresas-aplicativo.

Mas junto dessas novas oportunidades de geração de renda, principalmente para jovens que estão desempregados, na realidade, estas empresas “oferecem uma atividade altamente precária, perigosa e insegura, que demanda extensas jornadas de trabalho e valor rebaixado da mão de obra” (Sabino& Abílio, 2019, p. 117).

Para esclarecimento, é bom frisar que o funcionamento dos aplicativos segue um padrão: os usuários solicitam um serviço por meio de um aplicativo específico, que é executado por um trabalhador. Entretanto, esses prestadores de serviço não mantêm, de acordo com a legislação atual em vigor, –qualquer vínculo empregatício com o aplicativo ou o usuário –. Em vez disso, seus serviços são monitorados por meio dos mecanismos de controle dos aplicativos, como mencionado por Giovanni Alves (2019). Como resultado, os aplicativos cobram taxas variáveis com base no valor final do serviço (por exemplo, motoristas de aplicativos sofrem retenções de 20% a 25% do valor da corrida) ou remuneram os trabalhadores de acordo com as tarefas realizadas, como no caso dos entregadores de aplicativos (Feliciano&Pasqualetto, 2019).

Nesse cenário, a “uberização do trabalho” pode ser definida como um processo em que empresas/aplicativos atuam como intermediários entre consumidores e trabalhadores, disponibilizando toda a infraestrutura virtual essencial para facilitar essa conexão (Pires, 2019).

Vale destacar que o termo “uberização do trabalho” não se restringe apenas à empresa/aplicativo Uber, abrangendo também uma variedade de outros aplicativos de prestação de serviços. Assim, a empresa/aplicativo Uber é frequentemente citada como um exemplo paradigmático das transformações no mundo do trabalho. Nesse contexto, Feliciano e Pasqualetto (2019), ex-presidentes da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) durante a gestão de 2017-2019, afirmam que o “fenômeno Uber” foi

tão bem-sucedido e se disseminou de tal forma que a expressão “uberização” (da economia e, por consequência, do trabalho) passou a abranger essas mudanças estruturais não apenas no setor de transporte, mas também outros segmentos, como entregas de alimentos, serviços domésticos, aluguel de espaços e até mesmo *freelancers* em diversas áreas de trabalho.

Além disso, Abílio (2017) argumenta que com a “uberização do trabalho” ocorre a transferência integral dos custos e riscos das empresas/aplicativos para os trabalhadores, juntamente com a descentralização parcial do controle sobre o trabalho. No entanto, os aplicativos continuam mantendo o controle sobre como o serviço é prestado.

Outro aspecto característico da “uberização do trabalho” é a falta de conhecimento sobre quem remunera o trabalho, já que o controle dos aplicativos, em muitos casos, está localizado fora do Brasil. Isso pode resultar em uma forma de subordinação a um patronato que, em muitos casos, na atualidade, nem sequer é visível ou encarnado em indivíduos concretos (Fontes, 2017).

Pochmann (2016) descreve a “uberização” como a emergência de um novo padrão de organização do trabalho, que surge após o período do fordismo¹ e do toyotismo². Esse novo padrão é caracterizado pela pretensa autonomização dos contratos de trabalho, pelos quais os trabalhadores negociam individualmente com os empregadores aspectos como remuneração e jornada de trabalho, assumindo também os custos relacionados ao seu trabalho. A disseminação desse modelo de trabalho pode se generalizar, dependendo da resistência dos movimentos coletivos de trabalhadores.

Segundo Abílio (2020), o processo de “uberização” desfigura a concepção tradicional dos elementos que estabelecem a ligação entre o trabalhador e seu empregador, transformando o prestador de serviços em um profissional autogerenciado subordinado.

Os critérios para determinar se há uma relação de emprego são o ponto central dessa controvérsia: é apropriado reconhecer uma relação de emprego entre motoristas da Uber e a empresa? De acordo com Rosa (2016), o reconhecimento de uma relação de emprego é um problema exclusivo do Brasil. Os problemas e instabilidades da nossa economia podem impactar negativamente o emprego no país. A própria empresa Uber reconhece que, em

¹ O fordismo é um sistema de produção que prioriza a produção em massa, sendo caracterizada pelo sistema de linha de produção, em que cada trabalhador fica responsável por uma atividade específica.(Ford, 2021).

² O toyotismo também é um sistema de produção, mas que possui o foco na eficiência, sendo mais flexível asexigências do mercado, buscando controle de qualidade e satisfação do cliente. (Womack, 2023).

algumas jurisdições, eles devem ajustar sua forma de operação, já que nem todas aceitam que os motoristas sejam considerados autônomos.

O reconhecimento de uma relação de emprego dependerá amplamente do tipo de relação e da atividade realizada na prática. Portanto, é crucial levar em consideração os requisitos para estabelecer uma relação de emprego, bem como as mudanças nas relações de trabalho. É sabido que esse entendimento pode beneficiar não apenas os entregadores de alimentos e os trabalhadores em plataformas de maneira geral, mas também pode se estender a todos os trabalhadores que são categorizados como “autônomos” quando, na verdade, estão sujeitos a uma deturpação da relação de emprego existente (Frazão, 2017).

Conforme destaca Delgado (2019a), a relação de emprego é constituída por certos elementos factuais e jurídicos essenciais, definidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) nos artigos 2º e 3º, conforme a seguir:

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

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (Brasil, 1943)

No Código do Trabalho Português (Portugal, 2009) não é diferente. O contrato de trabalho é constituído, essencialmente, por três elementos: a prestação de trabalho, a retribuição e a subordinação jurídica.

Para Amado e Moreira (2019), a subordinação jurídica é o principal elemento capaz de distinguir a relação de emprego de outros contratos, pois o trabalhador se compromete a prestar sua atividade “sob a autoridade e direção” do patrão, consistindo

no reverso do poder diretivo do empregador, ou seja, no poder do credor da prestação conformar, através de comandos e instruções, a prestação a que o trabalhador se obrigou, definindo como, quando, onde e com que meios deve esta ser executada[não se confundindo com dependência econômica]. (Amado & Moreira, 2019, p. 199).

Conforme Antunes (2018), questões sobre a relação de emprego entre empresas de plataformas e seus prestadores de serviços têm ganhado ampla repercussão na mídia, refletindo as transformações profundas nas relações de trabalho e a precarização associada à “uberização” do trabalho.

Portanto, para abordar um tópico tão controverso, para Delgado e Delgado (2017), é crucial considerar a relação de emprego como um fenômeno sociojurídico resultante da síntese de diversos fatores (ou elementos) reunidos em um determinado contexto social ou interpessoal, ou seja, um fenômeno resultante da interação de vários elementos, como: a figura do próprio empregado pessoa física, o trabalho com pessoalidade, a onerosidade, a subordinação e a habitualidade, os quais são reunidos em um contexto social ou interpessoal específico.

1.1 O trabalho dos entregadores e motoristas

Desde os primórdios da sociedade contemporânea, o Estado desempenha um papel fundamental na criação, gestão e equilíbrio das demandas do mercado de trabalho. Esse papel envolve, conforme argumentam Delgado e Delgado (2012), a função de assegurar que as relações de emprego sejam pautadas por igualdade e dignidade, elementos essenciais para a promoção da justiça social. A intervenção estatal pode ocorrer de modo direto, por meio da implementação e fiscalização de normas trabalhistas, ou mesmo de forma indireta, quando a omissão na aplicação da “*mens legis*” (intenção da lei) compromete a dignidade nas relações de trabalho, gerando desequilíbrios e injustiças. Assim, cabe ao Estado garantir que o cumprimento dessas normas reflita o ideal de proteção aos trabalhadores e o respeito aos direitos fundamentais.

Conforme Correia (2019, p. 91) destaca, “a existência do Direito do Trabalho pressupõe a necessidade do trabalho juridicamente livre, o que se desenvolveu na Idade Moderna, especialmente após a Revolução Industrial e o advento do capitalismo”. No entanto, manifestações anteriores são relevantes para compreender como as sociedades tratavam juridicamente as relações de trabalho e como as mudanças ao longo do tempo levaram ao surgimento do trabalho subordinado.

Observa-se que, como parte dos aspectos nacionais das relações de trabalho e emprego, o Brasil adotou princípios da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, incorporando-os à elaboração das leis trabalhistas já em vigor na Europa. Esses princípios contribuíram para mudanças sociais e a criação de novos instrumentos de regulação do trabalho no âmbito nacional.

De acordo com Franco e Ferraz (2019), a presença de imigrantes em território brasileiro facilitou a importação de modelos internacionais de relações de trabalho já praticados em outros

países. Isso incluiu movimentos operários que buscavam melhores condições de trabalho e salários. A partir desse contexto, emerge uma política governamental voltada para o trabalho, implementada pelo então presidente Getúlio Vargas em 1930.

Verifica-se que, embora normas trabalhistas esparsas já existissem anteriormente, somente em 1943, durante o governo de Getúlio Vargas, as disposições e regulamentações trabalhistas foram consolidadas em um código unificado, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Brasil, 1943), posteriormente ratificado pela atual Constituição Federal de 1988 (Brasil, 1988). Essa evolução levou os direitos trabalhistas ao *status* de fundamentais e basilares no cenário constitucional, tornando-os direitos indisponíveis.

A relação entre o trabalho e a atuação do Estado no Brasil é estreita, uma vez que as intervenções estatais contribuíram para o desenvolvimento da legislação trabalhista. Essa atuação vigilante e proativa do Estado possibilitou a manutenção da concordância entre a relação de emprego e os princípios constitucionais ao longo dos eventos históricos, até os dias de hoje (Vecchi, 2009). Essa ação se tornou necessária devido à agressividade do mercado capitalista na exploração da força de trabalho.

Delgado (2019a) destaca que a Constituição Federal de 1988 reconheceu, de maneira histórica, os direitos trabalhistas no Brasil, vendo-os como uma ferramenta social para garantir melhores condições de vida aos trabalhadores. Assim, o Direito do Trabalho tem como objetivo proteger e manter o equilíbrio nas relações de trabalho, preservar a dignidade dos trabalhadores e promover o valor social do trabalho.

No entanto, mesmo com toda proteção garantida ao empregado, ainda hoje se vê a precarização de muitas atividades, como, por exemplo, dos trabalhadores de plataformas digitais.

Mesmo havendo diversas possibilidades de trabalhos por meio de plataformas digitais, desde trabalhadores temporários, domésticos, professores, dentistas, jornalistas, treinadores de inteligência artificial etc., os entregadores e motoristas uberizados foram os escolhidos para ser o foco central deste estudo, com a intenção de analisar o contexto de seus trabalhos nas plataformas digitais, suas nuances, desafios e dinâmicas presentes nesse segmento mais vulnerável do mercado laboral.

Como visto, a “uberização do trabalho” apresenta uma face desafiadora para os entregadores e outros trabalhadores de aplicativos, que se traduz na ausência de oportunidades de crescimento pessoal, desenvolvimento e expansão de seus negócios. Embora sejam

considerados autônomos pelas empresas de aplicativos, esses trabalhadores enfrentam restrições significativas em sua capacidade de escolher para quem trabalhar ou estabelecer contato direto com os clientes. Eles permanecem ligados exclusivamente aos aplicativos, sem a possibilidade de construir uma rede de contatos para atrair novos clientes. Como resultado, muitas vezes se vêem obrigados a trabalhar longas horas apenas para garantir sua sobrevivência financeira (Pires, 2019).

Quando a Uber introduziu seus serviços no Brasil, assim como em outros lugares, provocou uma série de protestos, principalmente dos taxistas, que foram os mais afetados. Isso se deveu em grande parte ao preço dos serviços da Uber, que era significativamente mais baixo do que os praticados pelo mercado convencional de táxis. As redes sociais desempenharam um papel fundamental como espaços de debate e discussão sobre o assunto, e a mídia também dedicou uma considerável cobertura jornalística ao tema (Scholz, 2016). Por outro lado, quando os entregadores por aplicativos iniciaram suas atividades, inicialmente por meio do aplicativo iFood, não se observou a mesma onda de protestos e resistência.

Observa-se que essa perspectiva contemporânea das relações de trabalho, frequentemente impulsionada pelas plataformas digitais, tem um impacto significativo no mercado de trabalho, promovendo a redução de empregos, a flexibilização das normas e a criação de novas formas de trabalho. Como analisa Antunes (2018), essas mudanças estão profundamente ligadas à necessidade das empresas de reduzir custos operacionais e transferir a responsabilidade de risco para os trabalhadores, alterando características essenciais da empregabilidade e precarizando a condição dos trabalhadores.

A empregabilidade pode ser entendida como a capacidade inerente a um indivíduo ou a um grupo específico de possuir as habilidades necessárias que os tornam adequados aos olhos dos empregadores e atrativos para o mercado de trabalho como um todo. Portanto, os profissionais enfrentam cada vez mais a pressão de produzir mais com menos recursos, enquanto ainda precisam atender às suas necessidades básicas de subsistência (Franco & Ferraz, 2019).

Pode-se inferir que uma das ramificações da flexibilização das relações de trabalho é a necessidade de adaptar o trabalhador a condições de trabalho mais precárias, muitas vezes desprovidas de garantias legais previamente asseguradas. Essa adaptação visa a preservar sua “empregabilidade”, um requisito exigido pelo mercado, que pressiona os trabalhadores a desenvolverem um perfil de "parceria" que atende aos interesses econômicos dos

empregadores. Sob o rótulo de “autônomo” ou “parceiro”, o trabalhador frequentemente se vê inserido em uma dinâmica de desproteção e insegurança, caracterizando a chamada "uberização" do trabalho (Antunes, 2018). Como resultado, observa-se um aumento significativo das relações de trabalho informais no país, em que, ao aceitar o papel de parceiro independente, o trabalhador perde as características tradicionais de um empregado, tais como subordinação e estabilidade, conforme estabelecido pela legislação trabalhista.

É importante ressaltar que os entregadores e outros profissionais que utilizam aplicativos como meio de trabalho devem providenciar os recursos necessários para realizar suas atividades, como bicicletas, motos, carros, telefones e acesso à internet móvel. No entanto, esses trabalhadores não têm autonomia para adquirir novos clientes ou expandir além das restrições impostas pelos aplicativos (Pires, 2019).

Mesmo tendo o conhecimento de que os diferentes aplicativos de entrega registraram um aumento considerável na economia e proporcionaram a geração de renda para muitas famílias, apresentam algumas falhas de um trabalho não honrado, vez que não possui regras fundamentais protecionistas, como a regulamentação de jornada, a incoerência de paradas para repouso ou, inclusive, a falta de equipamentos de proteção (Rodrigues & Melo, 2017).

Os entregadores que atuam por meio de aplicativos frequentemente trabalham no limite de sua jornada, sem contar com o tempo necessário para descanso adequado. Essa sobrecarga tem um impacto negativo em diversas esferas da vida dos trabalhadores, colocando em risco sua saúde física e mental. Assim, fica evidente que a "uberização" configura, em certo grau, uma violação aos direitos fundamentais do trabalhador. Atrás da interface tecnológica, estão pessoas que dependem desses serviços para seu sustento, e que não podem ser vistos simplesmente como autônomos ou empreendedores. Diante disso, é essencial que o Estado adote medidas de proteção e regulamentação para esse crescente grupo de trabalhadores, assegurando que os princípios constitucionais tenham aplicabilidade real e efetiva (Antunes, 2018).

Em países como os Estados Unidos, a jurisprudência tem avançado de forma diversa à brasileira. No Tribunal da Califórnia, onde se concentram muitas das empresas de tecnologia, o modelo liberal norte-americano recentemente reconheceu a existência de subordinação para assegurar direitos trabalhistas, questionando a ideia de que esses trabalhadores atuam com plena autonomia. Esse reconhecimento representa um passo importante para estabelecer proteções

legais para trabalhadores de aplicativos, desafiando a noção de total independência e reafirmando o vínculo entre o trabalhador e a plataforma (Carelli, 2019).

Uma iniciativa significativa nesse contexto foi a aprovação da Lei da Califórnia (Carelli, 2019), que passou pelo Senado do Estado da Califórnia, nos Estados Unidos. É importante ressaltar que essa mudança é crucial para os trabalhadores envolvidos em atividades de economia compartilhada, pois não podem mais ser classificados apenas como profissionais autônomos (Carelli, 2019). Agora, eles estão amparados pelos direitos trabalhistas reconhecidos no Estado da Califórnia (Carelli, 2019). A principal finalidade dessa lei é combater a exclusão de trabalhadores do amparo jurídico devido à dissimulação da relação de trabalho, na qual os trabalhadores eram contratados sob o rótulo de “autônomos” (Carelli, 2019).

Nesse sentido, a lei desempenha um papel fundamental ao reconhecer a verdadeira natureza da relação jurídica como empregador e empregado (Carelli, 2019). Ela não apenas abrange os trabalhadores em plataformas de aplicativos, mas também se aplica a várias outras categorias profissionais, como caminhoneiros, manicures, trabalhadores da construção civil, entre outros (Carelli, 2019). Isso ocorre devido a uma inversão na presunção da relação de emprego, o que significa que, enquanto a legislação trabalhista brasileira exige requisitos específicos para estabelecer uma relação de emprego (Brasil, 1943), a lei na Califórnia presume a existência dessa relação, exigindo que a empresa contratante prove a sua inexistência. O artigo 621 da Lei da Califórnia estabelece:

Artigo 621 – Qualquer indivíduo que fornece trabalho ou serviços em troca de remuneração tem o status de empregado e não de trabalhador autônomo, a menos que a empresa contratante demonstre todas as seguintes condições: (A) A pessoa está livre do controle e direção da entidade contratante em relação à execução do trabalho, tanto em relação ao disposto no contrato quanto de fato. (B) A pessoa executa trabalho que está fora do curso normal dos negócios da entidade contratante. (C) A pessoa habitualmente atua em atividade comercial, ocupação ou negócio estabelecido e independente da mesma natureza que o trabalho a ser executado. (Carelli, 2019).

Portanto, fica claro que a legislação trabalhista da Califórnia, nos Estados Unidos, adota uma abordagem oposta à da legislação brasileira. Em um mundo onde a informalidade está em ascensão e o neoliberalismo enfraquece a proteção do trabalhador em busca de maior lucratividade, enquanto os empregadores buscam evitar responsabilidades trabalhistas, o legislativo californiano exige critérios rigorosos para comprovar a autonomia, presumindo que a relação seja de emprego (Carelli, 2019).

De acordo com o *briefing* realizado por Ana Paula Camelo, Ana Carolina Rodrigues, CEPI FGV Direito SP, Arthur Cassemiro Bispo, Gabriela Aquino, Bruno Bicego, Olivia Pasqualetto (Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da FGV Direito SP, 2021), o trabalho desenvolvido por plataformas digitais gerou uma considerável riqueza, avaliada em US\$ 52 bilhões globalmente no ano de 2019, conforme destacado no relatório mais recente da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 2021. Grande parte desse montante (70%) está concentrada principalmente nos Estados Unidos, responsáveis por 49% desse valor, e na China, com 23% (Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da FGV Direito SP, 2021).

Os autores afirmam que essa realidade ressalta o motivo pelo qual as empresas estadunidenses estão adentrando no debate sobre a regulação do trabalho por meio dessas plataformas. A Proposition 22 (Proposition 22, 2020) surge como uma das primeiras iniciativas nesse sentido. Aprovada em plebiscito no estado da Califórnia em 2020, esse estado, que sedia 9% das viagens da Uber e 16% da Lyft, as maiores plataformas de transporte privado dos EUA, é um centro significativo desse debate regulatório. A Proposição 22 define os trabalhadores das plataformas de transporte e entrega como contratantes independentes, não como empregados, estabelecendo direitos para esses trabalhadores e obrigações para as próprias plataformas. (Proposition 22, 2020).

Para manter essa classificação, as plataformas devem cumprir certas exigências, como não requerer um número mínimo de horas online dos profissionais e não impor condições de serviço para manter o acesso ao aplicativo. Adicionalmente, os trabalhadores devem ter liberdade para oferecer seus serviços em outras plataformas ou se envolver em outras atividades profissionais, conforme regulamentado pela *Proposition 22* (2020) e discutido por Carelli (2019).

A legislação da Califórnia poderia inspirar o debate brasileiro sobre a regulamentação do trabalho em plataformas. A Proposition 22 anula a legislação anterior, aprovada em 2019, que considerava os trabalhadores como funcionários das plataformas, garantindo-lhes direito ao seguro-desemprego e a outros benefícios. (Proposition 22, 2020).

Embora aprovada em plebiscito, a Proposition 22 ainda gera controvérsias. Em agosto de 2021, um juiz da Suprema Corte da Califórnia considerou a legislação inconstitucional. As plataformas digitais recorreram e conseguiram suspender a decisão do juiz. A proposição ainda está em vigor. Entretanto, isso ilustra que a legislação sobre o tema não significa o fim da discussão. A Proposition 22 traz algumas considerações, como a liberdade para os

trabalhadores, as plataformas não podem impor horários ou um tempo mínimo de conexão e não podem exigir a aceitação de serviços específicos. Os profissionais têm liberdade para oferecer serviços em outras plataformas ou ter um emprego ou negócio próprio. (Proposition 22, 2020).

Os trabalhadores recebem um salário-mínimo, determinado pelo estado, aplicável ao tempo despendido para completar o trabalho e ainda não podem permanecer conectados por mais de 12 horas em um período de 24 horas, exceto se tiverem se desconectado por 6 horas ininterruptas. Quem excede esse limite é proibido de voltar à plataforma digital até cumprir o intervalo de seis horas (Proposition 22, 2020).

Outras implementações como o recebimento de um subsídio para cuidados com a saúde, pago trimestralmente pelas plataformas, com base no tempo que dedicaram ao trabalho semanalmente, e as plataformas devem oferecer seguro contra acidentes de trabalho (cobertura de despesas médicas e perda de renda em caso de lesões sofridas enquanto os trabalhadores estão online) e seguro por morte acidental para dependentes (Proposition 22, 2020).

Essa abordagem tem sido adotada em outros tribunais ao redor do mundo. Por exemplo, a corte francesa, em março de 2020, também reconheceu que esse modelo de trabalho envolve uma típica relação de emprego, não uma relação autônoma. Na América do Sul, o Tribunal do Uruguai seguiu essa tendência em junho de 2020 (Slee, 2017).

Portanto, ao longo do fenômeno da uberização do trabalho, observa-se uma crescente tendência internacional em reconhecer a natureza subordinada do trabalho, ou seja, uma verdadeira relação de emprego entre os trabalhadores e as plataformas tecnológicas (Carelli, 2019; Proposition 22, 2020).

Enquanto isso, no Brasil, a ascensão do trabalhador autônomo, em particular no contexto da uberização, representa um fenômeno marcante na interseção entre o emprego tradicional e a autonomia laboral.

Plataformas como a Uber, ao permitirem que indivíduos exerçam atividades de motorista, aparentemente, de forma independente, desafiam os paradigmas convencionais do emprego. Essa transição para formas não tradicionais de trabalho destaca a crescente tendência de flexibilidade e autonomia, conferindo aos trabalhadores a liberdade de definir seus próprios horários e a natureza de sua atuação profissional.

No entanto, essa autonomia muitas vezes coexiste com a falta de benefícios típicos do emprego formal, gerando debates sobre a necessidade de adaptar as leis trabalhistas para

garantir proteções aos trabalhadores autônomos. Essa dinâmica entre a liberdade do trabalho autônomo e a necessidade de proteções equiparadas às do emprego tradicional destaca um cenário desafiador no mundo laboral contemporâneo.

1.2 Relação de emprego e autonomia

Em perspectiva generalista, os trabalhadores que estão sujeitos à “uberização do trabalho” parecem desfrutar de certa liberdade, uma vez que têm a capacidade de escolher quando desejam utilizar os aplicativos. No entanto, ao ficarem disponíveis nos aplicativos, eles estão sujeitos à exigência de aceitar o maior número possível de solicitações de serviços, sujeitando-se a penalidades em caso de rejeição ou demora na execução dos trabalhos.

E essa penalidade pode chegar até o desligamento do motorista ou entregador, de forma temporária ou permanente, “caso o trabalhador não aceite um determinado número de tarefas, caso se envolva em manifestações políticas contra a empresa, caso seja denunciado por má conduta”, sendo uma forma de camuflar o poder de demissão (Abílio, 2019, p. 120).

Oitaven, Carelli e Casagrande (2018) afirmam que as escolhas, incluindo a definição do dia de pagamento dos trabalhadores, são determinadas unilateralmente pelos aplicativos/empresas, colocando os aplicativos no controle absoluto sobre os trabalhadores. Isso resulta na alocação de trabalhadores de acordo com a demanda e na imposição dos preços dos serviços.

O controle dos preços dos serviços intermediados pelos aplicativos é fundamental por duas razões: primeiro, para evitar a concorrência de outras empresas por meio de preços baixos; segundo, para controlar a jornada de trabalho, uma vez que os trabalhadores precisam realizar um número maior de serviços para garantir uma renda suficiente para sua subsistência (Franco Filho, 2019).

Se a remuneração pelos serviços fosse mais elevada, os trabalhadores poderiam alcançar uma renda suficiente em poucas horas de trabalho e, assim, deixariam de estar disponíveis nos aplicativos. Para manter um número considerável de trabalhadores disponíveis nos aplicativos, são lançadas promoções e premiações quando a demanda por serviços aumenta. Isso implica em adicionar uma quantia por cada trabalho realizado (Melo, 2017).

Outro aspecto relevante é a avaliação dos trabalhadores realizada pelos usuários dos aplicativos, onde os consumidores atribuem notas e comentários baseados em critérios

subjetivos. Os trabalhadores podem sofrer penalizações ou receber incentivos com base nas “estrelas” que recebem. Portanto, o sistema de avaliação está longe de ser vantajoso para os usuários, uma vez que os trabalhadores são selecionados de acordo com critérios estabelecidos pelos aplicativos e, assim, servem como meio de controle para essas empresas (Oitaven *et al.*, 2018).

Os trabalhadores que desejam disponibilizar seus serviços por meio de aplicativos precisam passar por um processo de registro *online*. Para isso, é necessário fornecer informações pessoais e detalhes sobre os veículos que serão utilizados no trabalho. Após a submissão desses documentos, eles aguardam a aprovação para efetivar o cadastro, como explicado por Pialarissi (2017). No entanto, os aplicativos não aceitam imediatamente todos os trabalhadores e a aprovação pode levar algum tempo, dependendo da demanda na região. Importante notar que o cadastro dos trabalhadores não pode ser transferido ou compartilhado com terceiros, como mencionado por Sousa (2020).

Considerando que a “uberização do trabalho” é um modelo de produção com várias vertentes, toma-se como exemplo os entregadores de alimentos ou outros itens vinculados aos aplicativos Uber Eats e iFood, que realizam suas entregas de moto ou bicicleta. Esses trabalhadores se tornam uma presença comum nas paisagens urbanas, carregando sacolas que não se assemelham exatamente a mochilas, mas sim a caixas de isopor com capas removíveis (Calcagno, 2019). Portanto, os entregadores por aplicativos estão sujeitos às mesmas características da “uberização do trabalho”.

Quando se discute algumas características da Uber, a autora observa que a empresa, como um exemplo paradigmático, detém, juntamente com outras grandes empresas ou proprietários, a propriedade dos recursos sociais de produção. Ou seja, a Uber não é a proprietária direta das ferramentas e meios de produção, como automóveis e celulares, mas exerce um controle rigoroso sobre a capacidade de agenciar e tornar viável a conexão entre os meios de produção, a força de trabalho e o mercado consumidor, tudo isso sem a necessidade de intermediação de um “emprego”. (Fontes, 2017)

Complementando o estudo, Abílio (2020) identifica uberização como sendo um amplo processo de informalização do trabalho. Uberização é um processo que, apesar do discurso que propaga maior autonomia ao trabalhador, possibilita a centralização do controle a respeito da maneira de trabalho por parte das empresas envolvidas, como já mencionado. A uberização

também pode ser determinada como flexibilidade de direitos trabalhistas, inclusive com geração de subempregos.

Embora os entusiastas da Uber atribuam o sucesso da empresa à sua tecnologia e eficiência em conectar passageiros e motoristas, essa visão negligencia parte significativa da história descrita por Tom Slee (2017), que argumenta que o sucesso da Uber também se deve, em grande parte, à “evitação de custos com seguro, impostos e inspeção veicular, além de oferecer um serviço universalmente acessível”. Segundo Slee (2017), sua habilidade em fornecer um serviço barato e eficiente para os consumidores decorre da capacidade de operar com prejuízo enquanto busca um caminho generosamente financiado para o crescimento. O sucesso da Uber está intrinsecamente ligado ao seu parasitismo nas cidades em que atua.

Esse é o resultado de uma estreita coalizão entre empresas de diversas áreas, como a Google, grandes bancos e montadoras de automóveis, representando uma das partes mais concentradas da propriedade. Essas empresas viabilizam o controle econômico do processo, focando-se no controle da extração e na captura em larga escala do mais-valor em todo o mundo (Fontes, 2017).

Por fim, é notável o entendimento de que o processo de diminuição da proteção social foi um fator impulsionado pelas relações de trabalho precarizadas, já que, mesmo sendo determinadas como trabalho, estão imersas a uma relação desprotegida e com a falta de direitos reconhecidos. O que mais preocupa nesse contexto, é a certeza de que esses trabalhadores acabam se considerando como autônomos ou empreendedores, sendo que, na realidade, são obrigados a jornadas de trabalhos exaustivas e muitas vezes sem feriados ou finais de semana, para conseguirem chegar ao final do mês com, pelo menos, o valor financeiro para o seu sustento ou de sua família.

O capítulo subsequente abordará a proteção social em crise no trabalho pelas plataformas digitais, que transformou profundamente o cenário do mercado de trabalho em todo o mundo. Com a crescente expansão dessas plataformas, surgiram novas formas de emprego e prestação de serviços, reconfigurando as relações laborais de maneiras até então inimagináveis. No entanto, essa revolução tecnológica trouxe consigo uma série de desafios complexos, principalmente relacionados à proteção social e à dignidade humana dos trabalhadores envolvidos nesse novo paradigma laboral (Rodrigues & Melo, 2017).

À medida que os trabalhadores se engajam cada vez mais em atividades realizadas por meio de aplicativos e plataformas *online*, questões cruciais relacionadas aos direitos

trabalhistas, à segurança no emprego, à remuneração justa e ao acesso a benefícios sociais vêm à tona. A proteção social é um princípio fundamental que visa garantir condições dignas de vida e trabalho para todos os indivíduos. Portanto, é essencial examinar como as mudanças nas relações de trabalho afetam esse aspecto central da sociedade e como podem ser implementadas soluções que preservem a dignidade humana em um mundo cada vez mais digital e globalizado.

2 PROTEÇÃO SOCIAL EM CRISE NO TRABALHO POR PLATAFORMAS: A QUESTÃO DA DIGNIDADE HUMANA

A discussão desse capítulo se concentra na análise dos desafios que essa nova forma de trabalho apresenta para a proteção social e, em particular, para a preservação da dignidade humana. Na primeira abordagem tem-se a definição dos conceitos da dignidade humana.

Para Canotilho (2003, p. 29), a ideia de “dignidade da pessoa humana” aparece como um “princípio fundamental dos direitos humanos e na filosofia moral”, sendo amplamente reconhecida e utilizada em diversas áreas do Direito e da ética. De acordo com a compreensão da dignidade da pessoa humana, essa noção implica que todo indivíduo, independentemente de características como origem, status social, raça, gênero ou religião, possui um valor intrínseco e inalienável, o qual merece ser respeitado e protegido (Canotilho, 2003).

Em uma primeira abordagem, ultrapassando a concepção (ainda amplamente influente no pensamento filosófico e jurídico contemporâneo) de que a dignidade é uma qualidade inata (natural) do ser humano, intrínseca à sua própria condição humana, é apropriado afirmar, em outro contexto, que a dignidade representa um valor especial e distintivo atribuído a cada indivíduo, merecendo igual respeito, proteção e promoção (Canotilho, 2003). É crucial reconhecer que a dignidade é um atributo que pertence a todos os seres humanos, pois, em princípio, todos são iguais em dignidade, sendo vistos como pessoas e integrantes da comunidade humana. Isso se mantém mesmo que nem todos atuem de maneira igualmente digna nas suas relações interpessoais.

A dignidade da pessoa humana, conforme articulado na Declaração Universal dos Direitos Humanos (Organização das Nações Unidas, 1948) e na Constituição Brasileira (Brasil, 1988), implica que cada indivíduo tem o direito fundamental de ser tratado com respeito, consideração e igualdade, e que nenhum ser humano deve ser submetido a tratamentos degradantes, desumanos ou que violem seus direitos fundamentais.

Todas as pessoas são iguais em dignidade e direitos, independentemente de suas características pessoais. Isso implica que não deve haver discriminação com base em raça, gênero, religião, orientação sexual, origem étnica, entre outros. Respeitar a dignidade da pessoa humana também significa reconhecer a autonomia individual. Cada pessoa tem o direito de tomar suas próprias decisões e fazer escolhas sobre sua vida, desde que essas escolhas não prejudiquem os direitos dos outros (Canotilho, 2008).

A dignidade inclui o direito de cada pessoa à integridade física e psicológica. Isso significa que ninguém deve ser submetido a tratamentos cruéis, tortura, maus-tratos ou qualquer forma de violência. A dignidade implica a necessidade de criar sociedades justas, onde todas as pessoas tenham igualdade de oportunidades para desenvolver seu potencial e viver uma vida digna. A dignidade também está relacionada ao acesso a necessidades básicas, como alimentação, moradia, educação, cuidados de saúde e trabalho. A negação dessas necessidades básicas a uma pessoa é vista como uma violação de sua dignidade. (Bonavides, 2010).

A dignidade da pessoa humana é um princípio jurídico essencial que fundamenta a legitimidade do trabalho. Este conceito, amplamente incorporado nas constituições modernas, implica que qualquer forma de atividade laboral deve respeitar e promover a dignidade de cada indivíduo. No campo jurídico, a dignidade humana não deve ser vista apenas como uma obrigação, mas como uma oportunidade para o desenvolvimento pessoal e social. Isso garante que as condições de trabalho, a remuneração e o tratamento dos trabalhadores sejam compatíveis com a valorização do ser humano. Assim, este princípio jurídico enfatiza a necessidade de ambientes laborais justos, equitativos e respeitosos, sustentados pelos direitos fundamentais de cada pessoa, independentemente do tipo de ocupação. Portanto, a dignidade da pessoa humana serve como um guia para as relações de trabalho, assegurando que o exercício do labor ocorra em harmonia com a essência e o valor intrínseco de cada indivíduo. (Brasil, 1988; Canotilho, 2003).

A dignidade da pessoa humana é um princípio moral e legal que reconhece o valor intrínseco e inalienável de cada ser humano e exige que todos sejam tratados com respeito e igualdade, independentemente de suas características pessoais (Canotilho, 2003). Hunt (2009) destaca a crescente importância e alcance dos direitos humanos, especialmente após as atrocidades ocorridas durante a Segunda Guerra Mundial. Esses eventos culminaram na criação da Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948, que continua a impulsionar a expansão e universalização dos direitos humanos.

Essa declaração desempenha um papel fundamental na luta contra os regimes autoritários que violam direitos civis e políticos, bem como na promoção da paz mundial e no combate à fome e à miséria. Ela se tornou um tema de interesse internacional, levando ao processo de internacionalização dos direitos humanos e à criação de um sistema normativo, estabelecendo padrões globais para a proteção desses direitos.

Nunes (2009) argumenta que a dignidade da pessoa humana é uma conquista da razão ética e jurídica, resultante da reação às atrocidades históricas que marcaram a experiência humana. Nesse contexto, o princípio da dignidade serve como base para a incorporação dos direitos humanos nas Constituições nacionais. Aqui, “direitos fundamentais” referem-se aos direitos positivados internamente, enquanto “direitos humanos” se relacionam com os direitos naturais positivados em declarações e convenções internacionais. Tais direitos possuem um caráter supraestatal, sendo reconhecidos internacionalmente.

Souto Maior (2011) indica a importância da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, que ganhou destaque devido às repercussões da Revolução Francesa. Essa declaração foi incorporada à Constituição Francesa de 1791 e marcou o início da preocupação formal com os direitos e liberdades individuais no constitucionalismo moderno, com um enfoque liberal.

Mello (2011) conceitua historicamente os Direitos Humanos como um conjunto de faculdades e instituições que, em determinado momento histórico, concretizam as exigências de dignidade, liberdade e igualdade humana. Esses direitos são reconhecidos pelos sistemas jurídicos em nível nacional e internacional. Eles evoluíram ao longo do tempo, à medida que os Estados incorporaram gradualmente normas de proteção à pessoa humana em suas legislações nacionais e internacionais. Isso levou à criação de diversos documentos legais e jurídicos, como a Declaração Universal de Direitos Humanos (1948) e a Convenção Americana dos Direitos do Homem (1969), para assegurar e garantir a dignidade da pessoa humana em âmbito internacional. Além disso, organizações como a Anistia Internacional e a Comissão Internacional dos Juristas desempenham um papel importante na promoção e proteção dos direitos humanos em todo o mundo.

Blanco (2010, p. 97) destaca que a conquista dos direitos humanos, associada ao princípio da dignidade humana, permite o reconhecimento atual da diversidade humana e social como uma premissa fundamental em qualquer sociedade. Essa conquista está em conformidade com os direitos humanos consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, que estabelece que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos” (Organização das Nações Unidas, 1948, art. 1º).

De acordo com a visão de Blanco (2010), a Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948, é um documento de grande importância histórica. Ela reconhece a dignidade inerente a todos os membros da família

humana e seus direitos iguais e inalienáveis. A declaração enfatiza que todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, com o objetivo de estabelecer uma ordem política global baseada no respeito à dignidade humana e na consagração de valores universais (Blanco, 2010). A dignidade é, portanto, o respeito inerente a toda pessoa humana, que é detentora de direitos igualitários, indivisíveis e interdependentes, e está intrinsecamente ligada aos valores fundamentais da liberdade e igualdade.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (Organização das Nações Unidas, 1948) tem como objetivo principal estabelecer uma ordem política global baseada no respeito à dignidade humana. Ela consagra valores universais, afirmando que a dignidade é inerente a todas as pessoas humanas, que são titulares de direitos iguais e inalienáveis. Além disso, essa declaração introduz o conceito de indivisibilidade dos direitos humanos, combinando direitos civis e políticos com direitos econômicos, sociais e culturais, e ressalta a importância de unir os valores da liberdade e igualdade (Piovesan, 2012).

Portanto, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (Organização das Nações Unidas, 1948) serve como um código de conduta para os Estados membros da comunidade internacional e estabelece um padrão internacional para a proteção desses direitos, que são incorporados nas Constituições nacionais e servem como referência para decisões judiciais, garantindo o princípio da dignidade da pessoa humana no contexto do Estado Democrático de Direito (Piovesan, 2012).

O Direito do Trabalho é também componente essencial de proteção da dignidade humana, já que direito social fundamental, voltado para a proteção da pessoa que trabalha, garantindo direitos mínimos, que perpassam por questões econômicas, sociais e até mesmo políticas. Em outras palavras, o Direito do Trabalho é direito de proteção social, que confere cidadania às pessoas que trabalham dentro do sistema capitalista (Sarlet, 2009).

As plataformas digitais têm se tornado cada vez mais presentes na vida das pessoas, oferecendo serviços variados, como transporte, entrega de alimentos, hospedagem e *freelancers* em geral. Embora essas plataformas tenham trazido conveniência e flexibilidade para alguns trabalhadores e consumidores, também levantaram questões críticas relacionadas aos direitos e à proteção social dos trabalhadores envolvidos (Sarlet, 2009).

A questão central é como garantir a dignidade humana no contexto do trabalho por plataformas. A dignidade humana é um princípio fundamental dos direitos humanos e deve ser assegurada em todas as esferas da vida, incluindo o trabalho. No entanto, o trabalho por

plataformas frequentemente envolve condições precárias, falta de benefícios sociais, instabilidade no trabalho e remuneração muitas vezes insuficiente para garantir uma vida digna. A ausência de vínculos empregatícios formais em muitas plataformas torna os trabalhadores mais vulneráveis a situações de exploração e a desafios como a falta de acesso a serviços de saúde, segurança no trabalho e previdência social. Além disso, a falta de negociação coletiva e de representação sindical para esses trabalhadores dificulta a defesa de seus direitos (Canotilho, 2008).

Para abordar esses desafios e garantir a proteção social no trabalho por plataformas, é necessária uma abordagem multifacetada que envolva políticas públicas, regulamentações adequadas, negociações coletivas e a conscientização dos próprios trabalhadores sobre seus direitos. Em resumo, a discussão sobre a proteção social em tempos de trabalho por plataformas se relaciona diretamente com a questão da dignidade humana. Garantir que os trabalhadores nesse contexto tenham condições justas, seguras e dignas é fundamental para preservar a essência dos direitos humanos e promover uma sociedade mais igualitária e justa.

Conforme Sarlet (2009), o princípio da dignidade da pessoa humana deve ser compreendido como o fundamento central do estatuto jurídico dos indivíduos. Esse princípio deve ser interpretado como algo que é, ao mesmo tempo, individual e universal, aplicável a cada ser humano como se fosse autônomo. Ele serve como base para todos os direitos consagrados na Constituição, abrangendo direitos e liberdades tradicionais, participação política, direitos dos trabalhadores e participação social.

O autor (Sarlet, 2009) também enfatiza que a dignidade não existe apenas quando é reconhecida pelo Direito, uma vez que essa qualidade está presente em cada pessoa e não depende do direito para existir. No entanto, é importante ressaltar que o direito desempenha um papel fundamental na proteção e promoção da dignidade. Segundo Sarlet (2009), a dignidade da pessoa humana é um princípio multidimensional que serve como base para os direitos fundamentais.

Nas palavras do autor:

Onde não houver respeito pela vida e pela integridade física e moral do ser humano, onde as condições mínimas para uma existência digna não forem asseguradas, onde não houver limitação do poder, enfim, onde a liberdade e a autonomia, a igualdade (em direito e dignidade) e os direitos fundamentais não forem reconhecidos e minimamente assegurados, não haverá espaço para a dignidade da pessoa humana e essa (a pessoa), por sua vez, poderá não passar de mero objeto de arbítrio e injustiças. (Sarlet, 2009, p. 61).

Portanto, o princípio da dignidade humana é de grande importância, pois estabelece um critério de valor fundamental, respaldado pela Constituição Federal. Todos os direitos e garantias estipulados na Constituição devem ser efetivados, uma vez que, devido à sua inalienável dignidade, todo ser humano tem direito ao respeito. Respeitar o próximo como ser humano implica valorizá-lo devido à dignidade intrínseca que possui. A dignidade nunca deve ser esquecida ou negligenciada (Maurer, 2011; Costa, 2012).

Os princípios direcionadores aplicáveis às empresas em relação aos direitos humanos foram promulgados em 2011 pelo Conselho de Direitos Humanos da ONU, representando a primeira normativa internacional sobre o assunto. Esses princípios, por meio de seus fundamentos, buscam promover uma globalização socialmente sustentável. Os países que aderem a esses princípios se comprometem a implementar as medidas estipuladas em suas legislações internas, com ênfase na esfera empresarial (Durão & Silva, 2020).

É, portanto, imperativo adotar medidas imediatas para reverter a preocupante situação de violações dos direitos humanos que ocorrem com frequência nas atividades empresariais. É importante salientar que, em um primeiro momento, a implementação de medidas voluntárias, nas quais os empresários orientam-se pelo comprometimento ético e observam todas as normas de conduta relacionadas ao tema, pode, pelo menos, atenuar a mencionada situação.

Ao desenvolver esses princípios, percebeu que as empresas e os mercados desempenham um papel crucial na promoção dos direitos humanos. As empresas são fontes de investimento e criação de empregos, enquanto os mercados desempenham um papel na alocação de recursos limitados (Passos, 2021).

Ao analisar o atual cenário de desregulamentação das atividades em ambientes de plataforma, é necessário revisitar os ensinamentos de Bergson (2005), que destacam a função principal da inteligência humana como adaptativa, naturalizando a inteligência. Em outras palavras, para prosperar em um ambiente cosmopolita, é essencial que se faça uma distinção entre a realidade desregulamentada e as necessidades dos indivíduos em termos de direitos sociais (Bergson, 2005).

Esses princípios também estão relacionados às operações, produtos ou serviços por meio de relações comerciais, mesmo quando não se tenha contribuído diretamente para esses impactos (Bonavides, 2010). Portanto, as diretrizes da ONU também abrangem as relações intermediadas por plataformas digitais entre empresas e parceiros.

Para que a interpretação desses princípios alcance seu objetivo e seja plenamente compreendida, é necessária uma abordagem sistemática. Essa interpretação pode ser realizada individualmente ou de forma coletiva, com o propósito de ampliar os padrões e práticas no campo dos negócios e dos direitos humanos. O objetivo é que os resultados práticos sejam tangíveis para todos os envolvidos na atividade econômica, promovendo assim um ambiente de trabalho sustentável.

2.1 Trabalho, previdência e assistência

Os aplicativos oferecem uma ampla gama de serviços aos seus usuários, incluindo transporte de passageiros, serviços de limpeza, aulas particulares e a entrega de alimentos e outros itens. Um aspecto notável da economia de aplicativos é a presença dos entregadores, que se tornaram uma das faces mais visíveis da “uberização do trabalho” em cidades ao redor do mundo (Antunes, 2018; Scholz, 2016).

Essa uberização é caracterizada pelo aumento das horas de trabalho, como destacado por Antunes (2018) e Scholz (2016). Os aplicativos combinam tecnologia de ponta com formas de trabalho que remontam a épocas passadas, criando uma máquina antissindical de grande magnitude, que muitas vezes ignora trabalhadores mais experientes. Nesse contexto, Oitaven, Carelli e Casagrande (2018, p. 36) observam que “ao transformar o trabalhador em empreendedor em regime de aliança neofeudal, desfaz-se a proteção trabalhista em relação ao limite de horas de trabalho”.

Sabino e Abílio (2019, p. 118-119) vão além, os autores afirmam que os trabalhadores uberizados nem podem ser chamados de empreendedores, pois “não são detentores de capital” e “sua atividade não está associada à inovação”. Além disso, suas condições de trabalho são precárias e eles são subordinados por uma nova forma de controle e gerenciamento.

Portanto, a intensificação das horas de trabalho é um aspecto significativo das condições laborais dos entregadores que utilizam aplicativos. Consequentemente, trabalhadores que, ao longo da história, conquistaram direitos relacionados ao limite de horas de trabalho agora se vêem obrigados a trabalhar por longas jornadas apenas para garantir o mínimo necessário para sua sobrevivência (Feliciano & Pasqualetto, 2019).

Segundo Costa (2020), o cenário atual do Brasil se caracteriza por um crescimento lento na ocupação, com uma crescente predominância de empregos precários. Dadas as atuais

circunstâncias econômicas, as perspectivas de melhora no mercado de trabalho para os próximos anos são bastante limitadas.

A reforma trabalhista brasileira foi implementada com o objetivo de legalizar práticas que, anteriormente, eram consideradas irregulares de acordo com a CLT, como é o caso da figura dos autônomos exclusivos. Essas mudanças transformaram radicalmente o ambiente de trabalho, introduzindo uma flexibilidade significativa em termos de jornada, condições e salário, além de romper com a tradicional ligação física entre empregador e empregado. No contexto dos aplicativos, Frazão (2017) argumenta que uma intervenção estatal que garanta condições mínimas de trabalho seria necessária para enfrentar os desafios decorrentes dessa transformação.

Henriques (2020, p. 213) afirma enfaticamente que a ideia de que a “flexibilização das leis trabalhistas resultaria em mais empregos é infundada”. Em vez disso, o que ocorreu foi a substituição de empregos formais por relações precárias, enquanto a taxa de desemprego continuou a aumentar.

A maioria das empresas de aplicativos são transnacionais ou operam em ambientes com regulamentações pouco rígidas, o que lhes permite contornar facilmente as leis locais. A luta dos governos contra empresas como a Uber se tornou um símbolo das limitações dos Estados nacionais diante do processo de globalização. Alguns países, como a Alemanha, optaram por proibir simplesmente o aplicativo, enquanto outros tentaram modelos de regulação, muitas vezes sem sucesso (Frazão, 2017).

Andrade (2020, p. 88) argumenta que o Uber “não deve ser visto apenas como uma plataforma digital facilitadora”, mas sim como uma plataforma que “utiliza tecnologia da informação” para conduzir uma atividade econômica própria. Isso o torna um terreno fértil para a atuação de advogados, especialmente considerando as mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista em 2017 e pela Declaração de Direitos de Liberdade Econômica de 2019, que devem gerar uma demanda ainda maior nesse contexto.

Abílio (2017) destaca que um dos fatores que levam a um aumento nas horas de trabalho entre os entregadores por aplicativos é o preço baixo e a variação no número de entregas. É importante ressaltar que os valores das entregas não são fixos, pois dependem dos algoritmos dos aplicativos (Abílio, 2017). Como resultado, os entregadores por aplicativos se vêem obrigados a trabalhar um maior número de horas para alcançar uma renda que lhes permita

continuar a usar os aplicativos. Isso ocorre porque os entregadores são responsáveis por adquirir e manter seus próprios meios de trabalho.

Devido à necessidade de realizar o máximo de entregas possível, é comum que os entregadores por aplicativos usem mais de um aplicativo simultaneamente (Calcagno, 2019). Isso significa que as condições precárias de trabalho estão relacionadas à dependência de vários aplicativos para atingir uma renda mensal desejada.

Mesmo trabalhando com mais de um aplicativo, os entregadores podem enfrentar intervalos consideráveis entre as entregas, como menciona Calcagno (2019). Portanto, uma outra faceta das condições de trabalho dos entregadores se refere à falta de locais adequados para descanso, com banheiros e bebedouros, entre uma entrega e outra. Em casos em que os entregadores não têm entregas imediatas para realizar, podem se encontrar em uma situação vulnerável, sem um local de descanso adequado ou ponto de referência em situações de urgência.

As condições de trabalho arriscadas enfrentadas pelos entregadores que atuam por meio de aplicativos ganham destaque, sobretudo devido à ausência de responsabilidade desses aplicativos em casos de acidentes que ocorrem antes ou depois das entregas. Apenas alguns aplicativos oferecem seguros contra acidentes, como Uber Eats e iFood, que fornecem cobertura exclusivamente para acidentes ocorridos desde o momento em que a entrega é aceita até sua conclusão (Oitaven *et al.*, 2018).

O termo “uberização” refere-se às transformações trazidas por uma *startup* globalmente abrangente criada em 2009, que impactou o comércio, a economia, as relações de negócios e as interações humanas. Esse modelo de negócio contemporâneo baseia-se na inovação tecnológica de serviços, simplificando e dinamizando todas as relações de consumo (G. Alves, 2019).

Com a rápida proliferação de todas essas mudanças, surgiram debates sobre diretrizes regulatórias e legislativas que antes não eram discutidas. Portanto, é importante destacar que não há um consenso consolidado sobre o reconhecimento do vínculo trabalhista na economia da uberização (Oitaven *et al.*, 2018).

No Brasil ainda não há consenso sobre a existência ou não de vínculo de emprego entre os entregadores e os aplicativos. No entanto, essa questão tem sido frequentemente discutida nos tribunais brasileiros e em outros países. Embora não seja o objetivo deste trabalho aprofundar a análise da caracterização do vínculo de emprego, é crucial compreender a controvérsia que envolve dois elementos fundamentais desse tipo de relação: a alteridade e a

subordinação (Feliciano & Pasqualetto, 2019), bem como o estudo ainda não conclusivo dessa matéria nos tribunais brasileiros.

Em poucas palavras, o princípio da alteridade, do Direito do Trabalho, consiste em ser do empregador todos os riscos da atividade econômica. E a subordinação, como uma das características do vínculo empregatício, é a subordinação jurídica, em que o empregador tem o poder diretivo, com as funções de regulamentar, fiscalizar e punir (Justen Filho, 2019).

André Monici Sabino e Ludmila Costhek Abílio (2019) tecem crítica em relação à alteridade nos serviços uberizados, afirmando que nesta espécie, os trabalhadores que assumem o risco do negócio ao precisarem providenciar o meio de transporte e o equipamento necessário para o armazenamento do produto a ser entregue. Em um primeiro olhar, os aplicativos categorizam os trabalhadores como autônomos ou microempreendedores, negando qualquer vínculo empregatício com as plataformas, o que resulta na ausência de obrigações trabalhistas ou previdenciárias por parte das empresas em relação aos trabalhadores (Franco Filho, 2019).

Mundialmente, os tribunais foram surpreendidos por um aumento significativo de disputas legais envolvendo a empresa Uber. Sociólogos, historiadores, juristas e estudiosos têm destacado a relevância do componente mercadológico nas vendas de produtos/serviços e no consumo (Pires, 2019).

No Brasil, como mencionado anteriormente, a questão continua gerando controvérsias e requer análise mais aprofundada. Na maioria das disputas legais, a Uber é citada como parte demandada, enquanto os motoristas buscam o reconhecimento do vínculo empregatício, o que implicaria na atribuição de direitos trabalhistas, como férias, salário, 13º salário, aviso prévio e FGTS (Silva, 2017).

A opinião predominante é que não existe uma relação de emprego, apenas uma prestação de serviço autônomo. Contudo, a legislação trabalhista brasileira, os princípios do Direito do Trabalho, as análises doutrinárias e as decisões judiciais não chegaram a um consenso, o que acaba prejudicando os direitos dos trabalhadores (Sousa & Pereira, 2020).

Neste contexto, ao afirmar que os motoristas e entregadores não possuem subordinação, não tem como negar que, mesmo em grau mínimo, o motorista tem sua capacidade de trabalho controlada por seu empregador, que é a Uber. Nesse contexto, o Desembargador Campos menciona:

O ex-coordenador de operações da empresa, em seu depoimento ao Ministério Público do Trabalho da 1ª Região, detalhou como funcionavam as suspensões e afastamentos:

“Se o motorista mantivesse uma média entre 4,4 e 4,7, receberia suspensões (de dois dias cada vez) e teria outra oportunidade, até três vezes, antes de ser desativado; se mantivesse uma média abaixo de 4,4, seria desativado imediatamente, sem chance de se reinscrever; caso tentasse novamente, não seria aceito”. Também havia a possibilidade de um bloqueio temporário (“gancho”) que ocorria quando o motorista recusava mais de 80% das viagens, com bloqueios progressivos, como 10 minutos, 2 horas e até 12 horas offline, sem qualquer intervenção humana (Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2017).

Apesar de todos os argumentos que sustentam o vínculo empregatício, hoje, na prática, na relação com a Uber, os motoristas de aplicativo não são considerados empregados, o que contradiz os princípios fundamentais do Direito do Trabalho.

Nesse sentido, Resende (2018) observa que o Direito Civil não conseguiu proteger adequadamente as relações entre empregados e empregadores, devido à grande desigualdade econômica entre esses atores sociais. O trabalhador é considerado hipossuficiente, ou seja, não tem poder de barganha suficiente para negociar livremente o uso de sua força de trabalho.

Portanto, o Direito do Trabalho surgiu historicamente, especialmente durante a Revolução Industrial, para reduzir a desigualdade entre o capital (empregador) e o trabalho (empregado) por meio da intervenção estatal. A principal característica do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador, como explorado por Delgado (2019a), que detalha os princípios que fundamentam essa proteção, e também em Delgado e Delgado (2012), que relacionam a dignidade da pessoa humana e a justiça social aos direitos trabalhistas.

É importante ressaltar que, no Direito do Trabalho, a interpretação é sempre orientada em benefício do trabalhador. Além disso, uma característica fundamental para estabelecer uma relação de emprego é a habitualidade ou não eventualidade. Ricardo Resende (2018) define trabalhador não eventual como aquele que trabalha de forma repetida nas atividades permanentes do empregador e que tem sua participação juridicamente estabelecida. Para que essa habitualidade seja reconhecida, basta a previsão de repetição futura.

O motorista da Uber, ao desejar realizar corridas, ativa o aplicativo e sai da opção “*offline*”, tornando-se visível para receber novas solicitações de viagem. No entanto, se estando *online*, ele recusar muitas viagens, pode ter seu acesso bloqueado temporariamente. Nesse caso, ele pode optar por ficar *offline* no aplicativo, o que o impede de realizar novas corridas.

Esse fenômeno reflete mais uma vez a flexibilização nas relações trabalhistas, uma vez que a interpretação da decisão judicial não está alinhada com o fato de que a maioria dos motoristas de aplicativo não possui outra fonte de renda e, por não ter direitos sociais como um

salário fixo, acabam submetendo-se a longas e extenuantes jornadas de trabalho (G. Alves, 2019).

Assim como em todas as demandas relacionadas à Uber, existem reconhecimentos da não eventualidade por parte de alguns magistrados. Um exemplo disso pode ser visto na decisão de Gonçalves (2017), que define o trabalho eventual como aquele realizado em virtude de um acontecimento ou evento específico, que demanda um serviço temporário na empresa. Nesses casos, a duração do serviço é transitória e condicionada à existência do motivo da contratação. No caso dos motoristas da Uber, não há um limite de tempo definido para permanecer *offline*, da mesma forma que não há um limite fixo para permanecer *online* no aplicativo. Portanto, não é incorreto afirmar que o trabalho dos motoristas da Uber pode ser tanto eventual quanto não eventual, dependendo da forma como o motorista escolhe operar (Delgado, 2019b).

Ocorre que, após polemicas no Brasil, em março de 2020 a Uber divulgou uma atualização em seu aplicativo, limitando o seu uso por 12h consecutivas, com intervalo de 6h para o próximo período *online*, o que ainda continuou gerando controversas, por ser completamente contrários as leis trabalhistas de jornada de trabalho regidas no país (Santana, 2020).

Por isso, é essencial analisar as decisões judiciais relacionadas à uberização do trabalho e verificar se reconhecem ou não o vínculo empregatício na relação entre o motorista e a empresa detentora do aplicativo Uber.

Destaca-se a importância desse estudo, uma vez que se trata de um direito fundamental assegurado pela Constituição Federal (Brasil, 1988), devido à vulnerabilidade do trabalhador nessa dinâmica.

No que diz respeito aos Tribunais Regionais do Trabalho no Brasil, as decisões proferidas em relação aos motoristas de aplicativos são relevantes, mas ainda apresentam uma grande controvérsia, pela falta de regulamentação, o que vai além do entendimento de considerar os trabalhadores uberizados como empregados ou não, e que chega até na seara de competência para julgamento.

Para exemplificar, cita-se um caso específico, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região do Brasil (que julga causas trabalhistas do Estado de Minas Gerais), no Recurso Ordinário n.º 0010806-62.2017.5.03.0011, concluiu que há um vínculo de emprego estabelecido entre o motorista e o aplicativo Uber (Duarte, 2020). Isso se deve ao fato de que o contrato de adesão não garante ao motorista por aplicativo a liberdade que muitas vezes é

propagada, pois eles devem seguir as diretrizes estabelecidas pelo aplicativo. A subordinação fica evidente, uma vez que os motoristas só têm acesso ao destino da viagem após iniciarem a corrida, e não no momento de iniciá-la (Franco Filho, 2019), dentre outras diversas questões que demonstram a configuração de todos os requisitos do vínculo de emprego.

No entanto, assim como mencionado, vale destacar que não há um consenso uniforme em todos os Tribunais Regionais do Trabalho, e divergências podem ocorrer até mesmo dentro do mesmo Tribunal. Isso é evidenciado no próprio TRT da 3ª Região, que, ao contrário da decisão mencionada anteriormente, em alguns casos decidiu que não há um vínculo de emprego estabelecido, especialmente quando não são preenchidos os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, como a pessoalidade e a subordinação (Franco Filho, 2019). Fica claro que é necessária uma orientação pacífica do Tribunal Superior do Trabalho (TST), para que os Tribunais Regionais do Trabalho tenham uma diretriz a seguir, a fim de evitar decisões conflitantes que possam prejudicar os motoristas por aplicativos e entregadores por aplicativos, que muitas vezes são a parte mais vulnerável dessa relação de trabalho (Feliciano & Pasqualetto, 2019).

Portanto, há uma necessidade de uniformizar as decisões sobre a caracterização ou não do vínculo de emprego, especialmente porque o trabalho por meio de aplicativos está crescendo de forma significativa no Brasil e no mundo, e as condições de trabalho dos entregadores por aplicativos não estão sendo devidamente valorizadas e protegidas pela segurança jurídica (Feliciano & Pasqualetto, 2019).

Além disso, é crucial que as empresas de aplicativos assumam a responsabilidade pelos riscos de longo prazo associados à atividade realizada pelos trabalhadores uberizados. A ausência de responsabilização das empresas resultará, no futuro, em um ônus para o Estado, que terá que amparar a precariedade decorrente da falta de planejamento por parte das plataformas digitais em relação à previdência social, dado que não há previsão de contribuição por parte dos trabalhadores (Minas Gerais, 2017b).

No entanto, vê-se que o problema vai além de considerar o trabalhador uberizado como empregado ou não. Considerando o vínculo, ele de emprego passa a ter toda a proteção de um empregado, em contrapartida, corre o risco do crescimento do trabalho informal, caso as empresas não consigam manter todas as exigências e até ameaças de cessarem suas atuações no país. Não considerando o vínculo, os trabalhadores continuam desamparados, com condições precárias de trabalho.

O ministro do Trabalho, Luiz Marinho (citado por Holanda, 2023), expressou que a responsabilidade por uma eventual saída da Uber do Brasil seria única e exclusivamente da empresa. Durante uma audiência na Comissão de Fiscalização Financeira e Controle da Câmara, ele enfatizou os esforços do governo para negociar melhores condições para os trabalhadores que atuam em aplicativos como Uber e iFood. Contudo, ainda não há um consenso entre as empresas, os motoristas e o governo em relação a essas propostas.

Marinho (citado por Holanda, 2023) salientou que, se a Uber considerar sair do Brasil, tal decisão não afetaria drasticamente o mercado, pois outros concorrentes provavelmente ocupariam esse espaço, mantendo a dinâmica usual do mercado. Ele ainda reforçou que, caso a empresa deseje partir, a responsabilidade recai inteiramente sobre ela, pois o mercado buscaria alternativas para ocupar esse espaço, como é típico na dinâmica comercial. Além disso, o ministro mencionou a intenção de buscar alternativas mais humanizadas para os trabalhadores, discutindo a criação de um aplicativo pelos Correios, visando oferecer uma abordagem mais centrada no bem-estar dos trabalhadores, sem o enfoque excessivo no lucro empresarial, como ocorre em empresas como Uber e iFood.

Embora o governo federal esteja em processo de elaboração de um projeto para regulamentar a situação dos trabalhadores que utilizam aplicativos, vários impasses ainda persistem. Entre os principais pontos de discussão estão a remuneração por hora trabalhada, as contribuições à Previdência Social, a natureza jurídica dos aplicativos e as relações entre essas empresas e os trabalhadores (Couto, 2019; Holanda, 2023).

A proposta de regulamentação busca abordar questões como a definição de remuneração mínima, a proteção da seguridade social, a segurança no trabalho e a transparência nos pagamentos e nos critérios utilizados pelos algoritmos (Couto, 2019; Holanda, 2023).

Assim, o aumento das demandas provenientes dessas atividades gerou diversos conflitos nos tribunais regionais brasileiros em relação à existência ou não de uma relação de trabalho entre o motorista e a Uber.

Mas, é importante ressaltar que a principal questão deste trabalho não gira em torno de uma interpretação legislativa correta ou incorreta, de chegar a uma resposta se existe vínculo de emprego ou não, mas sim, realizar a análise de ambos os lados, para encontrar uma interpretação que melhor garanta as possíveis formas futuras de emprego, protegendo os direitos dos trabalhadores (Couto, 2019).

Então, com o objetivo de resolver, de forma mais rápida, o problema dos motoristas e entregadores de aplicativos, surge a concepção de um microssistema jurídico denominado “Direito dos Trabalhos” como um modelo teórico (Oliveira, 2023). Um microssistema que busca unir o Direito do Trabalho, a Previdência e a Assistência Social, conferindo-lhes uma abordagem mais integrativa, com a preservação da autonomia de cada campo (Oliveira, 2023), com a finalidade de dar dignidade ao trabalhador uberizado, independente de ser reconhecido ou não o vínculo de emprego. Segundo Oliveira (2023), essa ideia de um microssistema de proteção foi inicialmente desenvolvida no Direito Civil, reconhecendo a vulnerabilidade do consumidor e a necessidade de integração de diversas fontes para abordar as assimetrias nas relações de consumo e saúde. O autor sustenta que a proposta é criar um microssistema de direito material social mais abrangente, promovendo a integração entre o Direito do Trabalho, a Previdência e a Assistência Social. Essa integração visa promover maior inclusão social e garantir uma renda digna, mesmo que não resolva todos os problemas relacionados à pauperização global e às opressões do neoliberalismo (Oliveira, 2023).

O Relatório Supiot (SUPIOT, 2003 citado por Oliveira, 2023) destaca a relevância da integração dos três pilares – trabalho, previdência e assistência –. Nele, foi reconhecida a necessidade de desenvolver um Direito do Trabalho que abranja mais do que apenas a proteção da relação de emprego, abordando quatro perspectivas distintas (Oliveira, 2023).

Oliveira (2023) ressalta que, em primeiro lugar, destaca-se a ênfase na cidadania social, priorizando a expansão dos benefícios sociais característicos dos Estados de bem-estar, como saúde, educação, moradia, emprego, segurança, amparo e previdência. Em segundo plano, é ressaltada a importância dos direitos fundamentais dos trabalhadores voluntários, garantindo sua segurança e saúde no ambiente laboral, além de assegurar benefícios previdenciários. O terceiro enfoque concentra-se na proteção geral de todos os trabalhadores, não exclusivamente os contratados, por meio de medidas básicas de segurança e saúde ocupacional. Por fim, reconhece-se a necessidade de uma proteção diferenciada para os trabalhadores subordinados, os quais mantêm relações empregatícias, tal como discutido nos capítulos iniciais. (Oliveira, 2023).

Considerando os desafios apontados e a urgência de ampliações de escopo global, a abordagem metodológica visa examinar os instrumentos jurídicos disponíveis no contexto brasileiro, buscando sempre alinhamento com os referenciais teóricos internacionais sobre o tema, bem como com as orientações dos órgãos internacionais de trabalho.

O foco inicial reside na compreensão da relevância da previdência social no Brasil e seu papel essencial na inclusão social daqueles que dependem do trabalho. Em seguida, direciona-se a atenção para a assistência social e sua possível evolução em direção à adoção de uma renda básica universal, tendência que se apresenta em nível global. (Oliveira, 2023).

A proteção social das pessoas dependentes do trabalho, mesmo além das proteções convencionais do emprego, demanda um Estado comprometido com os direitos sociais. Nesse sentido,

a proposta do microssistema Direito dos Trabalhos depende de desenvolvimento econômico consubstanciado pela equidade, justiça social e redistribuição de renda que se apóia nos sistemas de seguridade social, abarcando desde a Previdência, Saúde e a Assistência Social (Esteves, 2010 citado por Oliveira, 2023, p. 274).

Considerando que a relação formal de emprego é uma das principais fontes de arrecadação tributária, especialmente de contribuições sociais, é essencial que, diante do declínio dessa relação e do surgimento de novas e complexas formas de trabalho, essas novas modalidades, se não cobertas pelo contrato tradicional de trabalho, também contribuam com impostos e contribuições sociais. Isso se torna crucial para financiar políticas públicas, especialmente aquelas direcionadas ao universo laboral (Oliveira, 2023).

Além disso, dada a base contributiva da Previdência Social e seus princípios de solidariedade, a formalização das contribuições, como proposto aqui, permitirá o acesso a diversos benefícios previdenciários, como auxílios-doença e acidente, pensões, licenças maternidade e aposentadorias. A obrigação de contribuir pode e deve ser estendida a todas as pessoas físicas que contratam serviços de autônomos que não demonstrem contribuições regulares ao sistema previdenciário. Estabelecer tal obrigação, ampliando assim o rol de benefícios previdenciários para autônomos vulneráveis que atualmente não contribuem para o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), é uma medida desejável e que pode ser implementada com relativa facilidade, sem impor burocracias significativas (Oliveira, 2023).

Uma possibilidade que pode ser custeada pela empresa e pelo trabalhador, para não onerar nem um, nem outro, além de não gerar alto custo para União. O recolhimento do INSS possibilita o Estado de prestar assistência ao trabalhador uberizado, garantindo-lhe todos os benefícios previdenciários, dando-lhe segurança e dignidade ao trabalhar.

2.2 Efetivação de direitos humanos para além da relação de emprego

O reconhecimento do direito fundamental ao trabalho alcançou seu *status* constitucional apenas no início do século XX, com as Constituições mexicana de 1917 e alemã de 1919. A Constituição Mexicana, em seu artigo 123, afirmou que toda pessoa tem o direito a um trabalho digno e socialmente útil. Em 1919, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi estabelecida, e seus objetivos, conforme declarados na Declaração da Filadélfia de 1944, representam princípios fundamentais para um trabalho digno, incluindo a ideia de que o trabalho não deve ser tratado como uma mercadoria. (G. Delgado & M. Delgado, 2012).

Somente em 1999 o termo “trabalho decente” foi utilizado pela OIT durante sua 87ª Conferência Internacional do Trabalho. Esse conceito abrange elementos essenciais necessários para caracterizar um trabalho digno e pode ser resumido como a busca por oportunidades para que homens e mulheres realizem um trabalho produtivo e de qualidade em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas. O trabalho decente é considerado fundamental para superar a pobreza, reduzir desigualdades sociais, garantir a governabilidade democrática e promover o desenvolvimento sustentável. (Sarlet, 2006).

A Constituição Federal (Brasil, 1988) estabelece a dignidade da pessoa humana como um de seus fundamentos (artigo 1º, III). Portanto, ao reconhecer o direito ao trabalho como um direito fundamental social, a Constituição visa garantir não apenas qualquer trabalho, mas sim um trabalho digno. Embora o legislador constituinte não tenha fornecido uma definição exata do que constitui um trabalho digno, entende-se que esse direito inclui um conjunto mínimo de garantias básicas que devem ser estendidas a todos os trabalhadores, independentemente do vínculo que tenham com seus empregadores.

Em 07 de dezembro de 2000, foi publicada a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (Carta), a qual foi objeto de adaptações da Carta que havia sido aprovada em 12 de dezembro de 2007. Nela, há a consagração de direitos do âmbito trabalhista e a consagração da dignidade do trabalhador, como um direito fundamental (Proença, 2019).

Para Carlos C. Proença (2019, p. 202-203), a dignidade do trabalhador é essencial para que haja a dignidade da pessoa humana, pois é o “valor dos valores”, garantindo o “direito ao trabalho”.

Apesar destas regulamentações por parte da União Europeia, com a finalidade de reger o emprego dos trabalhadores nacionais, cada um dos Estados membros possui o seu regime jurídico-laboral nacional, não havendo uma uniformização sobre a matéria (Proença, 2019).

Proença (2019, p. 216-218) não vislumbra um regime uniforme para todos os Estados Membros, no entanto, “os regimes nacionais têm sido objeto de aproximação e harmonização através destas e outras diretrizes europeias”, com a finalidade de melhorar a legislação nacional, buscando melhores “condições de vida e de trabalho”, “igualdade e não discriminação com base na nacionalidade, género, origem étnica ou raça”, visando “à efetivação do direito ao trabalho”, para “alcançar algo que possa representar o chamado mínimo denominador comum em matéria de proteção e segurança social [...] que só faz sentido existir se for das pessoas e para as pessoas”.

As garantias que conferem dignidade ao trabalho envolvem a liberdade do trabalhador, a equidade, a segurança e a dignidade humana. Além disso, o trabalho digno inclui o direito à proteção social contra contingências que impossibilitem a realização do trabalho, como idade avançada, invalidez e doença. A previdência social desempenha um papel fundamental nesse aspecto, garantindo que os trabalhadores tenham uma rede de segurança contra essas contingências. Portanto, o trabalho só é verdadeiramente digno quando assegura uma proteção social adequada e suficiente. (Proença, 2019).

Azevedo Neto (2015) identifica três critérios fundamentais para que uma remuneração seja considerada justa: primeiro, um valor adequado; segundo, a adequação ao cargo exercido; e terceiro, a equidade em comparação com outros que realizam as mesmas funções na mesma área e estabelecimento.

Além disso, para que um trabalho seja considerado digno, é fundamental garantir a liberdade de associação e sindical dos trabalhadores. Historicamente, foi por meio dessas associações que conquistas importantes para os trabalhadores foram alcançadas. É importante destacar que apenas no âmbito coletivo é possível vislumbrar uma verdadeira igualdade entre as partes em uma relação de trabalho. (Azevedo Neto, 2015).

Mauricio Godinho Delgado, em seu “Curso de Direito do Trabalho” (2019a), aborda a Organização Internacional do Trabalho (OIT) como uma das principais organizações internacionais no campo laboral. A OIT é responsável por estabelecer padrões, diretrizes e recomendações para as relações de trabalho em âmbito global. Delgado (2019a) ressalta a importância da atuação da OIT na promoção da justiça social, dos direitos trabalhistas e da

dignidade no trabalho, destacando suas convenções e recomendações como instrumentos relevantes na proteção dos trabalhadores em todo o mundo.

As normas estabelecidas pela OIT, tais como as convenções ratificadas pelos países-membros, influenciam a legislação trabalhista nacional, orientando as leis e políticas laborais de cada país. A abordagem de Delgado (2019a) valoriza a relevância da OIT no contexto do Direito do Trabalho, considerando suas contribuições para a garantia de direitos fundamentais e condições dignas no ambiente laboral global.

Resumidamente, foram apresentados os principais elementos que compõem o conceito de trabalho decente ou digno. No entanto, é importante ressaltar que não se trata de uma dicotomia entre “trabalho decente versus trabalho não decente”, mas sim de uma busca constante por um nível cada vez mais digno de trabalho, evoluindo ao longo do tempo à medida que novas necessidades e conquistas surgem (Azevedo Neto, 2015, p. 102)

Considerando, portanto, os elementos mencionados acima, trabalho digno ou decente é aquele realizado em condições que garantem liberdade, incluindo a liberdade de associação; equidade; dignidade humana; saúde e segurança do trabalhador; e uma remuneração justa, protegendo contra contingências que possam impedir o exercício do trabalho (Azevedo Neto, 2015).

Segundo Magano (2015), o desenvolvimento do Direito do Trabalho no Brasil está intrinsecamente ligado ao contexto histórico global, especialmente às mudanças ocorridas na Europa com a criação de leis trabalhistas e a adesão do país à Organização Internacional do Trabalho (OIT).

De acordo com Nogueira (2017, p. 35), “as relações de trabalho são frequentemente confundidas com relações de emprego, mas são completamente diferentes”. As relações de trabalho estão relacionadas à prestação de serviços, remunerada ou não, independentemente da formalização de um contrato.

Diferentemente das relações de emprego, que seguem as definições do artigo 3º da CLT, que exigem a prestação de serviços mediante salário, as relações de trabalho não preenchem todos os requisitos do artigo 3º da CLT (Brasil, 1943).

O artigo 3º da CLT define o empregado como toda pessoa física que presta serviços de forma não eventual a um empregador, sob sua dependência e mediante salário. Assim, a relação de emprego ocorre quando há a subordinação do trabalhador ao empregador, prestação pessoal de serviços e pagamento de salário. (Brasil, 1943).

As relações de trabalho, por sua vez, ocorrem quando um ou mais desses requisitos não estão presentes. Por exemplo, quando alguém presta serviços de forma autônoma, sem subordinação direta ao contratante e sem receber um salário fixo, configura-se uma relação de trabalho, mas não uma relação de emprego (Franco Filho, 2019).

Portanto, as relações de trabalho englobam um espectro mais amplo que vai além das relações de emprego, abrangendo todas as formas de prestação de serviços, sejam elas remuneradas ou não, e não necessariamente sujeitas à CLT.

Reforça-se que a subordinação jurídica é o elemento distintivo entre a relação de emprego e a relação de trabalho como autônomo, tornando a ausência de subordinação um requisito imperativo do trabalho autônomo (Delgado, 2019a). Nesse contexto, Mauricio Godinho Delgado (2019a, p. 397) enfatiza que “os variados vínculos de trabalho autônomo se afastam da figura técnico-jurídica da relação de emprego, fundamentalmente pela carência do elemento fático-jurídico da subordinação.”.

De fato, a subordinação desempenhou um papel determinante na diferenciação da relação de emprego em relação às modalidades tradicionais de relações de produção que prevaleceram na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais, tais como servidão e escravidão. Do mesmo modo, a subordinação é o elemento primordial que distingue a relação de emprego de modalidades de trabalho autônomo (Delgado, 2019a).

Os profissionais liberais, por exemplo, são membros de profissões regulamentadas por conselhos ou ordens, como médicos, advogados e engenheiros. Geralmente, essas profissões demandam formação acadêmica específica, e os profissionais são regidos por códigos de ética e regras estabelecidas por órgãos reguladores (Delgado, 2019a; Azevedo Neto, 2015). Podem atuar de maneira autônoma, em escritórios próprios ou associados, prestando serviços de natureza técnica ou intelectual, muitas vezes a partir de honorários cobrados por seus serviços, mas também podem trabalhar com vínculo de emprego, de forma subordinada, com contraprestação (salário) estabelecida e de forma habitual.

Enquanto isso, os profissionais autônomos referem-se a um espectro mais amplo de atividades (Proença, 2019). Eles exercem atividades econômicas sem vínculos empregatícios formais e podem atuar em diversos segmentos, como consultoria, comércio e prestação de serviços. Sua atuação independente pode ser exercida de forma individual, sem necessariamente estar vinculada a uma regulamentação específica de conselhos profissionais e sem nenhum tipo de subordinação.

Certamente, além da dignidade da pessoa humana, todos os direitos humanos devem ser garantidos aos motoristas de aplicativo. Isso inclui não apenas a dignidade no trabalho, mas também os direitos fundamentais previstos na Constituição Federal (CF, Brasil, 1988) e em convenções internacionais. O Artigo 7º da CF (Brasil, 1988) é um exemplo importante, pois elenca os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, abrangendo diversas categorias, incluindo trabalhadores avulsos. Aqui está como esses direitos se aplicariam aos motoristas de aplicativo, caso tivessem vínculo de emprego:

Salário-mínimo: O direito ao salário-mínimo, previsto no artigo 7º, é fundamental para garantir que os motoristas de aplicativo recebam uma remuneração justa pelo seu trabalho, independentemente de sua categoria laboral. (Brasil, 1988).

Jornada de Trabalho: O controle das horas de trabalho e a limitação da jornada, também previstos no Artigo 7º, são importantes para evitar que os motoristas de aplicativo sejam submetidos a longas horas de trabalho sem descanso adequado. (Brasil, 1988).

Repouso Semanal Remunerado: Os motoristas de aplicativo têm o direito ao repouso semanal remunerado, conforme estabelecido na CF, para garantir seu descanso e bem-estar. (Brasil, 1988).

Férias Remuneradas: O direito às férias remuneradas, como previsto na Constituição, assegura que os motoristas de aplicativo possam se afastar do trabalho periodicamente para descanso e lazer. (Brasil, 1988).

13º Salário: O pagamento do 13º salário é uma proteção importante para garantir uma renda adicional no final do ano, contribuindo para a estabilidade financeira dos motoristas de aplicativo. (Brasil, 1988)

Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS): Os motoristas também têm o direito ao FGTS, que é uma forma de poupança a ser usada em situações específicas, como a compra de uma casa. (Brasil, 1988)

Seguro-Desemprego: Em casos de desemprego involuntário, os motoristas de aplicativo podem ter direito ao seguro-desemprego, uma importante rede de segurança social. (Brasil, 1988)

Igualdade de Direitos com Empregados: Nos termos do inciso XXXIV, do artigo 7º da CF, é determinada a “igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso”, ou seja, ao invés do Legislativo e do Judiciário passar anos discutindo se há ou não vínculo empregatício na relação havida entre os motoristas e

entregadores de aplicativos, uma alternativa seria dar a eles os mesmos direitos dos empregados, assim como fez com o trabalhador avulso (Brasil, 1988).

Além desses direitos trabalhistas, os motoristas de aplicativo também devem ser protegidos contra a discriminação, abuso e exploração. Os princípios de igualdade e não discriminação, que são fundamentais nos direitos humanos, devem ser aplicados a todas as formas de trabalho, incluindo o trabalho por aplicativo (Delgado, 2007).

E esta também é uma preocupação na União Europeia. Em dezembro de 2021, a Comissão Europeia realizou propostas para melhorar as condições de trabalho das pessoas que trabalham através de plataformas digitais de trabalho. Uma das propostas é criar uma lista de critérios para identificar se a plataforma é uma empregadora. Caso seja, a intenção é criar um estatuto legal de emprego, correspondendo ao seu regime real de trabalho. Mas a plataforma terá o direito de contestar a classificação, comprovando que não há vínculo laboral, a fim de também lhe garantir uma segurança jurídica. (Comissão Europeia, 2021).

Uma das dificuldades enfrentadas pela Comissão é quando as plataformas operam em vários Estados-Membros, “o que torna pouco claro o local onde o trabalho das plataformas é realizado e por quem” (Comissão Europeia, 2021, p. 2).

A finalidade da proposta apresentada pela Comissão Europeia (2021) é possibilitar que os trabalhadores possam aproveitar o máximo de oportunidades de trabalhos em plataformas, mas com seus direitos protegidos, defendendo-lhes de armadilhas da gestão algorítmica, visando um progresso tecnológico justo e inclusivo, para uma economia digital mais social.

Para corroborar este estudo, trazem-se as afirmações realizadas por membros da Comissão.

A Vice-Presidente Executiva de Uma Europa Preparada para a Era Digital, Margrethe Vestager, afirmou:

Com cada vez mais empregos criados pelas plataformas digitais de trabalho, precisamos de garantir condições de trabalho dignas para todos aqueles que obtêm rendimentos desse trabalho. A nossa proposta de diretiva ajudará os falsos trabalhadores independentes que trabalham para plataformas a determinar corretamente o seu estatuto profissional e a usufruir de todos os direitos sociais que daí decorrem. Os verdadeiros trabalhadores independentes nas plataformas serão protegidos através de uma maior segurança jurídica sobre o seu estatuto e haverá novas salvaguardas contra as armadilhas da gestão algorítmica. Este é um passo importante em direção a uma economia digital mais social. (Comissão Europeia, 2021, p. 2).

O Vice-Presidente Executivo para uma Economia que Trabalha para as Pessoas, Valdis Dombrovskis, afirmou:

As plataformas digitais de trabalho desempenham um papel importante na nossa economia, pois trazem inovação, proporcionam empregos e ajudam a satisfazer a procura dos consumidores. As pessoas estão no centro deste modelo de negócio e têm direito a condições de trabalho dignas e à proteção social. É por isso que propomos hoje novas regras, para aumentar a certeza do crescimento das plataformas digitais de trabalho e para proteger os direitos das pessoas que trabalham na economia das plataformas, para que todos possam aproveitar ao máximo esta oportunidade. (Comissão Europeia, 2021, p. 2).

O Comissário responsável pelo Emprego e Direitos Sociais, Nicolas Schmit, afirmou:

Temos de aproveitar ao máximo o potencial de criação de emprego das plataformas digitais. Mas também devemos garantir que sejam empregos de qualidade, que não promovam a precariedade, para que as pessoas que trabalham através deles tenham segurança e possam planejar o seu futuro. A proposta da Comissão estabelece critérios claros para estabelecer se uma plataforma é um empregador e, em caso afirmativo, os seus trabalhadores têm direito a determinadas proteções sociais e direitos laborais. O progresso tecnológico deve ser justo e inclusivo, razão pela qual a proposta também aborda a transparência e a supervisão dos algoritmos das plataformas. (Comissão Europeia, 2021, p. 2).

Portanto, é fundamental reconhecer que os motoristas e entregadores de aplicativos não devem ser tratados de forma diferente em relação aos seus direitos laborais, apenas por causa de sua categoria de trabalho. Todos os direitos humanos, incluindo os direitos trabalhistas constitucionais, devem ser estendidos a eles, garantindo-lhes dignidade, proteção e justiça no ambiente de trabalho, bem como a previdência e a assistência.

3 O TRATAMENTO LEGAL DO TRABALHO POR PLATAFORMAS NO BRASIL E EM PORTUGAL

O tratamento legal do trabalho por plataformas no Brasil e em Portugal é um tema complexo e em constante evolução. Ambos os países têm abordagens peculiares em relação a essa modalidade de trabalho, que envolve a prestação de serviços por meio de aplicativos e plataformas digitais. A seguir, serão discutidos alguns aspectos importantes do tratamento legal do trabalho por plataformas em cada um desses países.

No Brasil, o trabalho por plataformas não é regulamentado de maneira especial, discutindo-se principalmente a possibilidade ou não da aplicação da legislação trabalhista vigente (CLT), que define os direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores (Brasil, 1943). No mundo fático, a relação entre os prestadores de serviços e as plataformas, na maioria das vezes, é caracterizada como uma relação de trabalho autônomo, o que gera intensos debates sobre a aplicação das leis trabalhistas tradicionais, com a proposição de várias ações trabalhistas versando sobre o tema (Rodrigues & Melo, 2017).

Em Portugal, o tratamento legal do trabalho por plataformas também é uma questão complexa. O país tem buscado uma regulamentação mais específica para esse tipo de atividade, visando proteger os direitos dos trabalhadores e garantir a segurança social (Carelli, 2019).

Ambos os países enfrentam desafios semelhantes no que diz respeito à proteção dos direitos dos trabalhadores por plataformas. Isso inclui questões relacionadas à segurança social, direitos trabalhistas, remuneração justa e acesso a benefícios. A regulamentação está em constante adaptação para abordar essas preocupações e garantir que os trabalhadores por plataformas sejam tratados de maneira justa e adequada.

Logo, o tratamento legal do trabalho por plataformas no Brasil e em Portugal é uma questão em evolução, com desafios específicos relacionados à regulamentação e proteção dos direitos dos trabalhadores nesse setor em constante crescimento.

Neste capítulo serão discutidas as compreensões legais e a jurisprudência de ambos os países mediante a proposta legalizada de proteção aos trabalhadores uberizados.

3.1 Compreensões legislativas

A “uberização” é um termo altamente contemporâneo e pode ser aplicado em diversos contextos, incluindo as relações de trabalho. A “uberização” ou “plataformização” são metáforas que passaram a ser utilizados para se referir a este novo modelo de gestão de trabalhadores (Belmonte; Matinez & Maranhão, 2020).

No contexto trabalhista, a “uberização” está relacionada à oferta de serviços de forma independente e sem a intermediação de uma empresa ou empregador. Esse modelo de prestação de serviços é tão contemporâneo quanto a própria revolução digital que o mundo está atravessando (Abílio, 2020).

Brasil e Portugal passam pelo mesmo problema em relação à falta de regulamentação de direitos para os motoristas e entregadores de aplicativos.

O principal conflito existente é: estes trabalhadores uberizados são ou não considerados como empregados? Ou são autônomos?

No Brasil, o vínculo de emprego refere-se à relação jurídica estabelecida entre um empregador e um empregado, regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seus artigos 2º e 3º e outros dispositivos legais (Brasil, 1943). Esse vínculo é caracterizado por uma relação de subordinação, onde o empregado se compromete a prestar serviços de forma pessoal, não eventual, onerosa e sob a supervisão do empregador, que, por sua vez, assume a responsabilidade pelo pagamento de salário e a garantia de direitos trabalhistas. (Brasil, 1943).

O reconhecimento do vínculo de emprego é essencial para que os trabalhadores possam usufruir de uma série de direitos e benefícios, tais como férias remuneradas, 13º salário, FGTS, seguro-desemprego, entre outros (Brasil, 1943). É importante observar que a legislação trabalhista no Brasil busca proteger os direitos dos trabalhadores e estabelece critérios específicos para identificar quando uma relação de trabalho configura um vínculo empregatício (Brasil, 1943).

Já em Portugal, é o Código do Trabalho (CT) que regulamenta o vínculo de emprego, quando, em seu artigo 11º, traz o conceito de contrato de trabalho, sendo uma relação estabelecida quando uma pessoa, o trabalhador, compromete-se a prestar serviços à outra, o empregador, de forma subordinada e mediante remuneração. (Portugal, 2009).

O Código do Trabalho português estabelece que direitos fundamentais, como igualdade, não discriminação, saúde e segurança no trabalho, se aplicam a situações em que ocorra

prestação de trabalho sem subordinação jurídica, desde que o prestador de trabalho seja economicamente dependente do beneficiário da atividade. (Portugal, 2009).

A compreensão legislativa no Brasil passa por uma discussão constante em relação aos motoristas e entregadores de aplicativos, como a Uber, se são considerados autônomos ou se têm um vínculo empregatício com as empresas. A jurisprudência brasileira tem sido moldada por decisões de tribunais regionais e do TST, com algumas decisões reconhecendo o vínculo empregatício e outras o negando (a maioria). Recentemente o Supremo Tribunal Federal se envolveu na discussão, por meio de Reclamação Constitucional em caso envolvendo motorista e o aplicativo Cabify, compreendendo pela incompetência da Justiça do Trabalho para solver a questão ali colocada, ampliando ainda mais a controvérsia já existente (Supremo Tribunal Federal, 2023).

Conclusão, o impasse não está perto de ser solucionado. Não há legislação específica para o assunto, há somente um Decreto de n.º 11.513, de 1º de maio de 2023 (Brasil, 2023b), instituindo um Grupo de Trabalho, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, com a finalidade de elaborar proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas.

Há, também, projetos de lei (PL) tramitando, mas ainda na Casa Iniciadora (Câmara), como, por exemplo, o PL n.º 3748/2020, de iniciativa de nove deputados³, que “institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda” (Brasil, 2020).

O PL conceitua o trabalho sob demanda, em sendo “aquele que os clientes contratam a prestação de serviços diretamente com a plataforma de serviços sob demanda” (Brasil, 2020, art. 1º).

Segundo Araújo (2020), o PL prevê normas específicas para esse novo regime, não o equiparando ao vínculo de emprego, mas prevendo direitos fundamentais aos trabalhadores, com a finalidade de proteger a dignidade humana de cada um.

A parlamentar Tabata Amaral, do PDT-SP, informa que a proposta possui três metas principais: estabelecer um padrão de proteção social, garantir uma remuneração mínima e proporcionar condições laborais básicas. Isso seria realizado por meio de medidas para mitigar

³Deputada Tabata Amaral (PDT/SP), Deputado João H. Campos (PSB/PE), Deputado Professor Israel Batista (PV/DF), Deputada Flávia Arruda (PL/DF), Deputada Tereza Nelma (PSDB/AL), Deputado Bacelar (PODE/BA), Deputado Reginaldo Lopes (PT/MG), Deputada Luisa Canziani (PTB/PR), Deputado Raul Henry (MDB/PE).

os riscos à saúde e à segurança dos trabalhadores, bem como por ações destinadas a prevenir o assédio, a violência e a discriminação. (Araújo, 2020).

Além disso, o projeto abrange o direito à licença-maternidade, ao afastamento remunerado em situações de incapacidade temporária por doença ou acidente de trabalho, e ao seguro-desemprego, este último aplicável quando a pessoa desempenha atividades de maneira não eventual e atende a um período de carência de 15 meses com uma remuneração igual ou superior ao salário-mínimo. (Araújo, 2020).

A remuneração não pode ser inferior ao salário-mínimo por hora, e há a possibilidade de compensação dos custos suportados pelo trabalhador, incluindo despesas com insumos e equipamentos de proteção. Os direitos assegurados pela Constituição Federal, como repouso semanal remunerado, férias com acréscimo de 1/3 e o 13º salário, serão calculados proporcionalmente. (Araújo, 2020).

Agora, tramitando junto com esse projeto, há mais três textos apensados: o PL 2355 (Brasil, 2021a), que “estabelece condições de trabalho nas atividades de entrega de produtos ou serviços por via de plataformas digitais e altera a Lein.º 12.009, de 29 de julho de 2009”, o PL 3185/2021 (Brasil, 2021b), que “dispõe sobre a comunicação prévia do bloqueio, suspensão ou exclusão dos prestadores de serviço de transporte ou de entregas das plataformas digitais” e o PL 3540/2023 (Brasil, 2023b), que dispõe “sobre a obrigação de transparência nas relações entre plataformas de intermediação de serviços de transporte de passageiros ou mercadorias e os motoristas nelas cadastrados”.

Ainda há muito que ser analisado e discutindo, então, o Brasil permanece enfrentando as controvérsias jurisprudenciais que serão apresentadas no tópico seguinte.

Já a legislação portuguesa, ela busca equilibrar a flexibilidade das relações de trabalho com a necessidade de proteger os trabalhadores economicamente dependentes. Isso oferece uma estrutura legal para abordar as relações de trabalho nas plataformas digitais (Reis, 2018).

A classificação da categoria de trabalhadores economicamente dependentes, regulamentada em Portugal pelo artigo 10.º do Código do Trabalho (CT, Portugal, 2009), representa um exemplo de regulamentação que se adapta às novas possibilidades. Essa regulamentação desempenhou um papel crucial ao assegurar proteções mínimas, independentemente da configuração de uma relação subordinada. Além disso, ela prevê situações equiparadas nas quais devem ser garantidos os direitos fundamentais relacionados à personalidade, igualdade, não discriminação, saúde e segurança no trabalho (Portugal, 2009).

Por meio dessa regulamentação, o legislador português expressou claramente a “necessidade de proteção para um amplo número de trabalhadores” que, embora “não sejam subordinados, desempenham suas atividades de maneira economicamente dependente” (Reis, 2018, p. 355).

Observa-se que a proteção estabelecida no artigo 10º do CT (Portugal, 2009) é seletiva, não abrangendo todos os direitos concedidos nas relações de emprego. Isso resulta na criação de uma terceira modalidade de contrato que não reflete completamente as características do trabalho autônomo nem do trabalho subordinado, gerando diferentes níveis de proteção.

Eliete Tavelli Alves (2019) critica a escolha do legislador, argumentando que a regulamentação configura discriminação, pois reduz os direitos dos trabalhadores que, na prática, estariam em situações semelhantes aos trabalhadores subordinados. Enquanto isso, Zipperer (2019, p. 210-211) defende uma perspectiva oposta, afirmando que as “críticas à criação de uma terceira categoria de relação de trabalho, que vai além do binômio subordinado/autônomo, são infundadas”. Ele argumenta que as características dessa relação triangular, que envolve plataforma, cliente e trabalhador, exigem uma regulamentação especial que garanta níveis adequados de proteção a esse tipo de relação diferenciada (Zipperer, 2019).

Eliete Tavelli Alves (2019) destaca que a preocupação com as novas formas de prestação de serviços levou a União Europeia a emitir um parecer em 2011, por meio do Comité Económico e Social Europeu. Esse parecer reconheceu que os países que adotaram o conceito de trabalhadores economicamente dependentes, como Alemanha, Áustria, Espanha, Itália, Portugal e Reino Unido, tinham como objetivo permitir que essa categoria desfrutasse de proteções específicas. (E. Alves, 2019).

Já em Portugal, em 31 de julho de 2018, o Presidente da República, Marcelo Rebelo de Sousa, deu sua aprovação à lei que legaliza as operações de empresas em plataformas digitais. As novas diretrizes foram previamente aprovadas no Parlamento, em março de 2018, porém, em 29 de abril, Marcelo vetou o projeto de lei, solicitando modificações. Após o governo ter realizado as alterações solicitadas, a Lei n.º 45/2018, publicada no Diário da República, em 10 de agosto, entrou em vigor, em 1º de novembro de 2018 (no primeiro dia do terceiro mês seguinte ao da sua publicação). (Gordo, 2018).

A Lei n.º 45 (Portugal, 2018), dispõe sobre o “regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica”, que ficou conhecida como “Lei Uber” e com a abreviação TVDE.

Os principais pontos de alteração para o operador de TVDE são os seguintes: para ser parceiro, precisa constituir uma empresa; é obrigatório o pagamento da contribuição de 5% dos serviços que prestar; é controlado pela autoridade da mobilidade e dos transportes; o motorista precisa ter habilitação para dirigir há mais de três anos e precisa fazer curso de formação; o motorista precisa ter um contrato escrito com um parceiro; são impedidos de pegar passageiros na rua, não podem circular na faixa de ônibus, nem parar no lugar dos táxis e só podem dirigir dez horas por dia (Agência Lusa, 2018).

Nota-se que, nesta lei, o legislador regulamentou a figura do operador de TVDE, como sendo a pessoa coletiva que efetua transporte individual remunerado de passageiros, não se confundindo com a figura do operador de plataformas eletrônicas (Portugal, 2018).

A legislação portuguesa introduziu uma terceira entidade no processo, posicionando-se entre o operador de plataforma eletrônica (como a Uber ou outra empresa semelhante) e o motorista, como explicam Amado e Moreira (2019).

Os autores explicam que, “em regra, há três intervenientes neste processo: a *Uber*, o motorista e o passageiro”, no entanto, em Portugal, após entrar em vigor a Lei 45/2018, passou a existir quatro intervenientes, o chamado “operador de TVDE” (Amado & Moreira, 2019, p. 222).

Ou seja, nesta regulamentação, não há envolvimento da Uber ou qualquer outro operador de plataforma eletrônica. Para Amado e Moreira (2019, p. 223),

o contrato aqui em causa será o celebrado entre o motorista e o operador de TVDE. E isto, como é óbvio, faz toda a diferença, porque implica que empresas como a Uber não terão, parece, qualquer contrato com os motoristas nelas inscritos (!), pois verifica-se aqui a interposição, *ex vi legis*, de uma outra e nova entidade - o operador de TVDE, que, esse sim, poderá assumir o estatuto de entidade empregadora do motorista.

Por trazer grandes inovações, houve certa insegurança, no mundo jurídico, sobre a aplicabilidade da lei e a possível confusão entre o operador de TVDE e o operador de plataformas eletrônicas, não acabando, totalmente, com o problema da uberização e da existência ou não de vínculo de emprego.

Posteriormente, em dezembro de 2021, a União Europeia apresentou uma proposta de regulamentação do trabalho em plataformas digitais, com a finalidade de trazer melhores condições de trabalho para estes motoristas e entregadores, garantindo-lhes direitos trabalhistas e sociais (Lima, 2021).

A vice-presidente executiva da Europa Apta para a Era Digital, Margrethe Vestager, no comunicado oficial, afirma que a “nossa proposta de diretiva ajudará os falsos autônomos que trabalham para plataformas a determinar corretamente seu status de emprego e desfrutar de todos os direitos sociais que vêm com isso” (citado por Lima, 2021, par. 05).

Até então, trata-se de uma proposta que, sendo aprovada em todas as etapas (Parlamento Europeu e Conselho), passa a ser obrigatória a implementação das novas regras pelos países do bloco, no prazo de dois anos (Lima, 2021).

Enquanto isso, em Portugal, após cerca de dois anos de discussão, no mês de março de 2023, diante do crescimento da quantidade de trabalhadores uberizados, sem um total respaldo legal, juntamente com as propostas de defesa do Trabalho Digno pela ONU e pela União Europeia, foi publicada a Lei n.º 13 (Portugal, 2023), que entrou em vigor em 1º de maio de 2023, alterando ou introduzindo mais de 150 normas à lei do trabalho.

O documento final, com base na denominada “Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado do Trabalho”, tem como um de seus principais objetivos, “criar um maior equilíbrio entre vida profissional, pessoal e familiar” (Gomes, 2023).

Mas, antes de falar da alteração que a Agenda do Trabalho Digno realizou nos vínculos laborais com as plataformas digitais, é importante destacar que, durante a fase de discussão pública (aproximadamente dois anos), o Comité Técnico Laboral da Moneris (2021) apresentou cerca de 50 propostas em contribuição ao Livro Verde para o Futuro do Trabalho.

Este livro traz análises, dados e propostas que podem ajudar o legislador em sua missão e, ao final, deixa linhas de reflexões das políticas públicas para o futuro do trabalho em Portugal (Moneris, 2021).

Em relação ao trabalho nas plataformas digitais, os autores acham essencial a regulamentação destas transformações no trabalho, diante da revolução digital, com a finalidade de “assegurar que a expansão dos empregos em áreas digitais ou com recurso a estes meios não se faz agravando os níveis de segmentação e precariedade, com reflexos nos trabalhadores com níveis salariais e de qualificações mais baixos.” (Moreira *et al.*, 2022, p. 167).

E assim foi feito. A Lei n.º 13 (Portugal, 2023), que entrou em vigor em 1º de maio de 2023 trouxe alterações significativas ao Código do Trabalho (Portugal, 2009), como: alterações em direito parentais, justificação de faltas por doença mais facilitada, regulação do teletrabalho, definição dos vínculos laborais com as plataformas digitais, período experimental e proteção de jovens estagiários, mais direitos para trabalhadores independentes, alterações às novas

contratações e despedimentos mais caros, mais incentivo à contratação coletiva, maior valorização financeira das horas extras, etc.

Em relação à definição dos vínculos laborais com as plataformas digitais, a mencionada Lei (Portugal, 2023) introduziu o artigo 12º-A ao Código do Trabalho (Portugal, 2009), dispondo sobre a presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital, que merece a transcrição:

1 – Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital se verificarem algumas das seguintes características:

a) A plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;

b) A plataforma digital exerce o poder de direção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade;

c) A plataforma digital controla e supervisiona a prestação da atividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica;

d) A plataforma digital restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma;

e) A plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta;

f) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por estes explorados através de contrato de locação.

2 – Para efeitos do número anterior, entende-se por plataforma digital a pessoa coletiva que presta ou disponibiliza serviços à distância, através de meios eletrónicos, nomeadamente sítio da Internet ou aplicação informática, a pedido de utilizadores e que envolvam, como componente necessária e essencial, a organização de trabalho prestado por indivíduos a troco de pagamento, independentemente de esse trabalho ser prestado em linha ou em uma localização determinada, sob termos e condições de um modelo de negócio e uma marca próprios.

3 – O disposto no n.º 1 aplica-se independentemente da denominação que as partes tenham atribuído ao respetivo vínculo jurídico.

4 – A presunção prevista no n.º 1 pode ser ilidida nos termos gerais, nomeadamente se a plataforma digital fizer prova de que o prestador de atividade trabalha com efetiva autonomia, sem estar sujeito ao controlo, poder de direção e poder disciplinar de quem o contrata.

5 – A plataforma digital pode, igualmente, invocar que a atividade é prestada perante pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores.

6 – No caso previsto no número anterior, ou caso o prestador de atividade alegue que é trabalhador subordinado do intermediário da plataforma digital, aplica-se igualmente, com as necessárias adaptações, a presunção a que se refere o n.º 1, bem

como o disposto no n.º 3, cabendo ao tribunal determinar quem é a entidade empregadora.

7 – A plataforma digital não pode estabelecer termos e condições de acesso à prestação de atividade, incluindo na gestão algorítmica, mais desfavoráveis ou de natureza discriminatória para os prestadores de atividade que estabeleçam uma relação direta com a plataforma, comparativamente com as regras e condições definidas para as pessoas singulares ou coletivas que atuem como intermediários da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores.

8 – A plataforma digital e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores, bem como os respetivos gerentes, administradores ou diretores, assim como as sociedades que com estas se encontrem em relação de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, são solidariamente responsáveis pelos créditos do trabalhador emergentes de contrato de trabalho, ou da sua violação ou cessação, celebrado entre o trabalhador e a pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital, pelos encargos sociais correspondentes e pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contraordenação laboral relativos aos últimos três anos.

9 – Nos casos em que se considere a existência de contrato de trabalho, aplicam-se as normas previstas no presente Código que sejam compatíveis com a natureza da atividade desempenhada, nomeadamente o disposto em matéria de acidentes de trabalho, cessação do contrato, proibição do despedimento sem justa causa, remuneração mínima, férias, limites do período normal de trabalho, igualdade e não discriminação.

10 – Constitui contraordenação muito grave imputável ao empregador, seja ele a plataforma digital ou pessoa singular ou coletiva que atue como intermediário da plataforma digital para disponibilizar os serviços através dos respetivos trabalhadores que nela opere, a contratação da prestação de atividade, de forma aparentemente autónoma, em condições características de contrato de trabalho, que possa causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado.

11 – Em caso de reincidência, são ainda aplicadas ao empregador as seguintes sanções acessórias:

a) Privação do direito a apoio, subsídio ou benefício outorgado por entidade ou serviço público, designadamente de natureza fiscal ou contributiva ou proveniente de fundos europeus, por período até dois anos;

b) Privação do direito de participar em arrematações ou concursos públicos, por um período até dois anos.

12 – A presunção prevista no n.º 1 aplica-se às atividades de plataformas digitais, designadamente as que estão reguladas por legislação específica relativa a transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrónica.

Agora, com esta alteração, as normas recém-implementadas aplicam-se as plataformas, como: Uber, Bolt, Glovo e similares. Os trabalhadores dessas plataformas, anteriormente desprovidos de qualquer vínculo empregatício direto com a plataforma, podem agora ser reconhecidos como funcionários da mesma, desde que atendam a pelo menos dois dos critérios estipulados (Gomes, 2023, par. 40-45):

1. A plataforma fixa a retribuição, estabelecendo limites mínimos e máximos;
2. A plataforma exerce o poder de direção e determina regras para a prestação do serviço;
3. A plataforma controla e supervisiona a prestação em tempo real ou através de analítica;
4. A plataforma restringe a autonomia do prestador, como a organização do trabalho, aceitar ou recusar tarefas, subcontratar ou não, através de sanções;
5. A plataforma exerce poder disciplinar, como a desativação da conta;
6. Os equipamentos de trabalho pertencem à plataforma.

Caso seja identificado um vínculo empregatício, entram em vigor todos os direitos estabelecidos pela legislação trabalhista.

Essa modificação integra o processo de transposição de medidas europeias para a legislação em Portugal, tanto é que, os legisladores da União Europeia, Conselho e Parlamento Europeu, no dia 13 de dezembro de 2023, chegaram a um acordo provisório, sobre uma diretiva europeia para melhorar as condições de trabalho dos trabalhadores das plataformas digitais, como Uber e Glovo, dois anos após proposta (Representação em Portugal, 2023).

Conclusão, de acordo com a abordagem geral aprovada pelos ministros, passa-se a presumir, legalmente, que os trabalhadores associados a plataformas digitais, como a Uber, serão considerados empregados pela própria plataforma, e não autônomos, se atenderem a critérios relacionados aos valores que recebem, às restrições para recusar trabalho e às normas que regulam sua aparência ou comportamento nessa relação com a plataforma. Quando a presunção legal é aplicada, cabe à plataforma digital provar que não existe uma relação de trabalho, de acordo com as leis e práticas nacionais (Representation in Ireland, 2023).

Com isso, a tendência é acabar com as divergências entre os países da UE sobre o estatuto dos trabalhadores das plataformas digitais.

Logo, tem-se que, tanto no Brasil quanto em Portugal, o tratamento legal do trabalho por plataformas é uma questão complexa e em constante evolução. As decisões judiciais desempenham um papel significativo na definição das relações de trabalho nessas plataformas e, na União Europeia, as legislações já se destacam. A busca por um equilíbrio entre a flexibilidade oferecida pelas plataformas e a proteção dos direitos dos trabalhadores é um desafio presente em ambos os países. (Veiga, 2023).

3.2 Compreensões jurisprudenciais

Com os avanços tecnológicos, especialmente o surgimento de *smartphones* e computadores mais avançados, juntamente com a era pós pandemia, que alterou muitas coisas na rotina de vida das pessoas, observa-se, cada vez mais, a utilização de aplicativos digitais como plataformas robustas que oferecem serviços que vão desde necessidades básicas, como alimentação, até tarefas que anteriormente eram exclusivamente atribuídas ao Estado, como a emissão de documentos e formalização de atos administrativos.

E essa modernidade acabou refletindo na esfera laboral, com o crescente trabalho de motoristas e entregadores de plataformas.

Por isso, hoje, há a necessidade de discussões e análises sobre o tema, para que a legislação seja adequada e acompanhe a evolução da sociedade.

Este trabalho possui justamente esta função, apontar os argumentos existentes e as controvérsias que foram criadas, com a finalidade de trazer estes pontos para o mundo jurídico, auxiliando juristas, para achar a melhor solução para os motoristas e entregadores uberizados, no Brasil.

Fala-se no Brasil, pois, assim como demonstrado no tópico anterior, a União Europeia e Portugal, por mais que ainda convivam com as divergências de opiniões em relação aos trabalhadores de plataformas, já estão à frente, com direcionamentos e legislações.

O Brasil ainda não possui uma regulamentação própria, nem mesmo um posicionamento predominante.

Desta forma, para iniciar a análise, é importante destacar a clara finalidade da atividade empresarial destas plataformas, como por exemplo, a Uber, que presta serviços de transporte de passageiros.

O aplicativo não passa de uma ferramenta para atingir esse objetivo, operando em um modelo de economia compartilhada, conectando motoristas independentes a usuários por meio de seu aplicativo.

Para ser motorista da Uber, é necessário ter habilitação, veículo próprio com boas condições, idade mínima e antecedentes criminais limpos. A inscrição é feita *online* e a Uber faz a análise da documentação. (Uber, *s.d.*).

Para que o motorista permaneça habilitado na plataforma, ele precisa cumprir as regras de trânsito e as políticas internas da empresa (como, por exemplo, andar na rota traçada pelo aplicativo), manter o veículo em boas condições e receber boas avaliações dos passageiros. (Uber, *s.d.*).

Além disso, é válido lembrar que a Uber estipula o valor da “viagem” e cobra taxas e comissões por cada uma delas. O motorista pode aceitar ou rejeitar uma chamada, no entanto, a recusa frequente pode afetar sua posição na plataforma. E não há controle de sua jornada de trabalho. (Uber, *s.d.*).

Com estes pontos, surgiu a grande divergência. O motorista de aplicativos, ou até mesmo os entregadores, possuem vínculo de emprego ou não?

Os Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil se divergem nesse entendimento, divergência esta notável, que está presente até mesmo dentro do próprio Tribunal Superior do Trabalho, não existindo um entendimento sumulado capaz de uniformizar as decisões.

Para analisar os fundamentos positivos e negativos em relação à caracterização do vínculo de emprego, serão analisados dois casos práticos e recentes.

O processo de n.º 0100353-02.2017.5.01.0066, originário da 66ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro/RJ, está sendo objeto de análise para definir a existência de vínculo de emprego ou não, entre um motorista e a Uber.

O motorista ingressou com a Reclamação Trabalhista em meados de março de 2017, requerendo o reconhecimento de vínculo com a plataforma e, consequentemente, o pagamento de todas as verbas trabalhistas, contratuais e rescisórias, devidas, sob a alegação de que, na sua relação, há a configuração dos cinco elementos essenciais para o reconhecimento do vínculo de emprego, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam: pessoa física, pessoalidade, subordinação, habitualidade e onerosidade (Brasil, 1943).

O Reclamante alega que recebia 75% do valor das corridas, que só ele dirigia o seu veículo, que precisava cumprir metas, sob pena de desligamento, que ficava refém das avaliações de cliente, que não possuía nenhum tipo de autonomia para o desenvolvimento da atividade, etc.

Em sentença, o Magistrado julgou pela improcedência dos pedidos, por entender pela inexistência de pessoalidade, subordinação e habitualidade, não reconhecendo o vínculo, o que foi matéria de Recurso Ordinário (RO), para ser julgado pelo TRT da Primeira Região.

O Desembargador Flávio Ernesto Rodrigues Silva, Relator da Décima Turma, por unanimidade, negou provimento ao recurso, por entender que:

Uma vez que trabalhava com autonomia, de forma impessoal e não tendo sido ainda comprovada, outrossim, a prestação do serviço de forma não eventual, não restou configurado os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT para formação do vínculo de emprego (Rio de Janeiro, 2022, p. 59).

No entanto, por não concordar com o entendimento, o motorista recorreu mais uma vez e levou o processo para o Tribunal Superior do Trabalho, para julgar o seu recurso de revista (RR).

O RR foi analisado pela Terceira Turma, na relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado, que deu provimento aos argumentos do Reclamante, de forma unânime, em abril de 2022, reconhecendo o vínculo de emprego com a empresa Uber, por entender que todos os requisitos do vínculo de emprego estavam presentes no caso analisado:

Enfim, o trabalho foi prestado pessoalmente pela pessoa física do Reclamante à empresa Reclamada e seu amplo e sofisticado sistema empresarial, mediante remuneração, com subordinação, e de forma não eventual.

Cabe reiterar que, embora, neste caso concreto, tenham sido comprovados os elementos da relação empregatícia, deve ser considerado que o ônus da prova da autonomia é atribuído, pela ordem jurídica, ao ente empresarial, já que inequívoca a prestação de trabalho (art. 818, II, da CLT), sendo forçoso reconhecer, no caso concreto, que a Reclamada não se desvencilhou satisfatoriamente de seu encargo probatório.

Dessa forma, deve ser reformado o acórdão regional para declarar a existência do vínculo de emprego entre as Partes, nos termos da fundamentação.

Pelo exposto, CONHEÇO do recurso de revista por violação do art. 3º da CLT. (Brasília, 2022)

Para Maurício Godinho Delgado (Brasília, 2022), essas empresas exercem um controle direto e eficiente, emitindo ordens claras a serem seguidas pelos motoristas.

Mesmo vitorioso, o processo ainda não transitou em julgado, sendo alvo de novos recursos, argumentando a contrariedade do julgamento com a súmula 126 do TST, que dispõe sobre a impossibilidade de recurso de revista para o reexame de fatos e provas.

Sendo assim, ainda não se tem um julgamento final sobre o caso, mas tem o entendimento expresso, dos Ministros que compuseram a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, sobre o reconhecimento do vínculo empregatício entre um motorista e a Uber.

Em contrapartida, o processo de n.º 0000682-26.2021.5.13.0003, oriundo da Terceira Vara do Trabalho de João Pessoa/PB, movido por um motorista em face da Empresa Uber, no ano de 2021, com o intuito de reconhecer o vínculo de emprego, teve seus pedidos julgados como improcedentes pela Magistrada.

A Uber argumenta que os motoristas parceiros são profissionais independentes que utilizam sua plataforma como meio de intermediação de viagens, não estabelecendo uma relação de emprego subordinada.

Mas, com o intuito de reverter a decisão, o Reclamante interpôs RO, que foi distribuído para a Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Terceira Região, sob a Relatoria do Desembargador Adriano Mesquita Dantas, o qual, juntamente com o colegiado, negaram provimento ao recurso, mantendo o não reconhecimento de vínculo empregatício.

Por meio de RR, o litígio foi direcionado para a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, onde a Ministra Relatora, Maria Cristina Irigoyan Peduzzi, junto com os demais Ministros que compuseram a Turma, por unanimidade, em dezembro de 2023, manteve o entendimento de não reconhecimento do vínculo de emprego entre motorista e Uber:

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE, INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 13.467/2017 – RITO SUMARÍSSIMO – UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. – TRABALHO PRESTADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS – INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA O trabalho desempenhado pelas plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, não havendo vínculo de emprego entre os trabalhadores e a respectiva plataforma. Julgados de Turmas desta Eg. Corte. Recurso de Revista não conhecido” (Tribunal Superior do Trabalho, 2023, par. 1).

Essa visão tem sido reforçada por uma jurisprudência crescente nos tribunais brasileiros, com mais de 900 decisões de Tribunais Regionais e Varas do Trabalho em todo o país, além de julgamentos no Superior Tribunal de Justiça e decisões no Tribunal Superior do Trabalho (Resende, 2018).

Nota-se, que dentro do mesmo Tribunal, há Ministros com posicionamentos diversos, enquanto a Terceira Turma reconhece o vínculo de emprego, a Quarta Turma o nega.

Em paralelo a estes inúmeros processos de entregadores e motoristas de plataformas querendo o reconhecimento do vínculo empregatício, está tramitando uma Ação Civil Pública de n.º 1001379-33.2021.5.02.0004, apresentada pelo Ministério Público do Trabalho, em face a empresa Uber, que teve origem na Quarta Vara do Trabalho de São Paulo/SP.

A Ação foi motivada após uma denúncia feita pela Associação dos Motoristas Autônomos de Aplicativos (AMAA), referente às condições de trabalho na empresa de tecnologia.

Na petição inicial da mencionada Ação, os Procuradores que a assinam trazem um resumo da denúncia:

[...] (1) motoristas trabalham 09 horas apenas para viabilizar a própria refeição, alguns nem comem para conseguir levar o sustento para casa; (2) 70% trabalham mais de 16

horas para levar o sustento para casa, outros exaustos dormem no carro por impossibilidade física de retornar; (3) os motoristas são coagidos a fornecer cortesias sob a ameaça da pontuação e risco de ser eliminados do trabalho; (4) quem paga o pedágio de retorno das viagens de maneira forçada é o motorista; (5) a Uber não remunera a depreciação do capital, nem a mão de obra do trabalhador de forma justa e utiliza este fator para destruir a outra categoria de trabalhadores; e (6) o período que o motorista aguarda chamados não é considerado como tempo de trabalho que deva ser remunerado pela Uber [...]. (São Paulo, 2023a)

E, após todo o tramite processual, em 14 de setembro de 2023, foi proferida sentença pelo Magistrado Mauricio Pereira Simoes (São Paulo, 2023b), julgando parcialmente procedente os pedidos realizados pelo Ministério Público do Trabalho, condenando a Uber a efetivar o registro, em CTPS digital, de todos os motoristas ativos, em um prazo de seis meses, a contar do trânsito em julgado da Ação, além de condená-la ao pagamento de um bilhão de reais, por dano moral coletivo.

O Magistrado entendeu pela existência de vínculo de emprego nas relações de motoristas com a Uber, em razão do preenchimento de todos os requisitos exigidos por lei, destacando a subordinação:

Há comprovação de que a relação permite aos clientes da [Uber] atribuírem notas aos motoristas e elas servem de parâmetro para chamadas, valores, restrições, promoções, dentre outros aspectos. O relatório indica claramente que a média de notas impacta no número de viagens, renda média diária, ficando claro o controle do trabalho, a organização de número de chamadas, o número de viagens e a renda possível de ser aferida a partir desta métrica. (Magistrado Mauricio Pereira Simoes, 2023citado por Honório & Nicoceli, 2023, par. 22).

A Ação foi alvo de Embargos de Declarações e de Recurso Ordinário, estando pendente de análise pela Décima Terceira Turma do TRT da Segunda Região (SP). Mas, antes do julgamento, a Magistrada Patrícia Therezinha de Toledo, juíza do trabalho convocada, designou audiência conciliatória para o dia 12 de dezembro de 2023.

A Audiência foi realizada, mas o teor da ata ainda não está disponível para consulta, constando a informação de “suspensão do processo por convenção das partes”.

No entanto, caso necessário, a Uber já se manifestou que vai recorrer da decisão, com todos os recursos cabíveis, afirmando que esse entendimento é contrário à jurisprudência majoritária do país e contrário ao recente entendimento do STF (Honório & Nicoceli, 2023).

Sobre o entendimento do STF, em 23 de maio de 2023, de forma monocrática, o Ministro Alexandre de Moraes julgou a Reclamação Constitucional de n.º 59795, movida pela

Cabify, em face do TRT da Terceira Região (MG), que reconheceu o vínculo de emprego do motorista com a operadora, nos seguintes termos:

[...] com base no art. 161, parágrafo único, do Regimento Interno do Supremo Tribunal Federal, JULGO PROCEDENTE o pedido de forma sejam cassados os atos proferidos pela Justiça do Trabalho (Processo 0010140.79.2022.5.03.0110) e DETERMINO a remessa dos autos à Justiça Comum.

Nos termos do art. 52, parágrafo único, do Regimento Interno do Supremo Tribunal Federal, dispenso a remessa dos autos à Procuradoria- Geral da República. Publique-se. Brasília, 19 de maio de 2023. (Brasília, 2023, p. 13)

Ou seja, o Ministro Alexandre de Moraes anulou a decisão do TRT da Terceira Região, que havia reconhecido o vínculo empregatício de um motorista com a plataforma Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda. Além disso, determinou que o caso fosse encaminhado à Justiça Comum.

A Cabify argumentou que o trabalho exercido por intermédio de sua plataforma tecnológica não se enquadra nos critérios estipulados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pois o motorista tem a autonomia para decidir quando e se irá prestar serviços de transporte aos usuários registrados. Alegou também a ausência de requisitos mínimos de trabalho, faturamento ou quantidade de viagens, assim como a inexistência de fiscalização ou punição pela decisão do motorista.

Ao acatar o pedido, o Relator considerou que a decisão do TRT-3 desrespeitou o entendimento do STF, consolidado em diversos precedentes, que permite diferentes tipos de contratos distintos da estrutura tradicional da relação de emprego regida pela CLT (Brasil, 1943). Essa postura foi estabelecida em ações como a Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) 48, a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324, a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5835 e os Recursos Extraordinários (Res) 958252 e 688223, com repercussão geral.

O Ministro argumentou que o vínculo entre o motorista de aplicativo e a plataforma assemelha-se mais à situação prevista na Lei 11.442 (Brasil, 2007), que aborda o transportador autônomo, detentor de vínculo próprio e cuja relação é de caráter comercial. Portanto, as disputas sobre essas questões legais devem ser analisadas pela Justiça Comum, não pela Justiça do Trabalho. (Brasília, 2019 citado por Brasília, 2023).

Ele até menciona trecho da ementa de julgado do STJ, no Conflito de Competência n.º 164.544/MG, do Relator Ministro Moura Ribeiro (Brasília, 2023):

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCPC. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL. 1. A competência *ratione materiae*, via de regra, é questão anterior a qualquer juízo sobre outras espécies de competência e, sendo determinada em função da natureza jurídica da pretensão, decorre diretamente do pedido e da causa de pedir deduzidos em juízo. 2. Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. A pretensão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil. 3. As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (*sharingeconomy*), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia. Nesse processo, os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma. 4. Compete a Justiça Comum Estadual julgar ação de obrigação de fazer c.c. reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação de sua conta UBER para que possa voltar a usar o aplicativo e realizar seus serviços. 5. Conflito conhecido para declarar competente a Justiça Estadual.” (Dje 4/9/2019).

Conclusão, o entendimento vigente é que todas as ações que envolvem a discussão da relação contratual entre motoristas e entregadores uberizados, deve ser proposta na Justiça Comum e não na Justiça do Trabalho.

Isto posto, em razão da falta de legislação para regulamentar essa classe de trabalhadores, o Judiciário passa por um conflito de entendimentos. Enquanto os Tribunais Regionais do Trabalho proferem decisões reconhecendo e não reconhecendo o vínculo de emprego desta categoria, o próprio Tribunal Superior do Trabalho tem a mesma divergência de entendimentos dentro da Corte e, ao invés de pacificar o entendimento, o STF acabou “derrubando” todas as decisões já proferidas, pois decidiu pela incompetência da Justiça do Trabalho para julgar estas ações.

Assim, mesmo que surjam novos julgados, eles não poderão surtir efeitos até o trânsito em julgado desta Reclamação Constitucional, ficando todos suspensos, inclusive a condenação da Uber em efetivar o registro de todos os motoristas ativos e pagar um bilhão de reais, por dano moral coletivo.

Com todas estas controvérsias apresentadas, todos estes questionamentos sobre existir ou não vínculo de emprego no trabalho realizado pelos motoristas de plataformas digitais, o mais importante acaba ficando de lado, a dignidade do trabalhador.

Será que, ao invés de se prender nestes debates, não seria melhor garantir o mínimo para que estes trabalhadores possam realizar o seu trabalho com segurança, assistência e dignidade?

3.3 Uma proposta de proteção social para os trabalhadores uberizados

A rápida evolução da economia digital e o crescimento das plataformas de aplicativos que conectam trabalhadores, aparentemente, independentes a oportunidades de emprego temporário trouxeram à tona uma nova realidade de emprego, muitas vezes referida como “uberização do trabalho”. Esse fenômeno, embora tenha trazido flexibilidade e novas oportunidades de renda para muitos, também gerou preocupações em relação à proteção social dos trabalhadores envolvidos nesse modelo de emprego.

Uma proposta de proteção social para os trabalhadores uberizados é essencial para abordar essas preocupações e garantir que os direitos e o bem-estar desses trabalhadores sejam devidamente considerados. Essa proposta deve ser abrangente e flexível, adaptando-se à natureza fluida e variável do trabalho por meio de aplicativos (Silva, 2018).

Em primeiro lugar, é fundamental garantir que os trabalhadores uberizados tenham acesso a direitos básicos do trabalho. Isso inclui o estabelecimento de um salário-mínimo, a regulação das horas de trabalho e a garantia de pagamento de horas extras quando apropriado. Os trabalhadores devem ser protegidos contra a exploração e as condições de trabalho precárias (Uchôa-de-Oliveira& Bastos, 2022).

Além disso, a proposta deve abordar questões de segurança social. Os trabalhadores uberizados devem ter acesso a um seguro de saúde e a outros benefícios, como licença médica e aposentadoria. Esses benefícios devem ser flexíveis e adaptáveis para acompanhar as flutuações na renda dos trabalhadores, garantindo que a proteção social seja eficaz em todas as circunstâncias (Uchôa-de-Oliveira& Bastos, 2022).

A discriminação deve ser proibida, garantindo que todos os trabalhadores tenham igualdade de oportunidades, independentemente de sua raça, gênero, orientação sexual ou origem étnica. Isso contribui para a promoção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Para envolver os trabalhadores uberizados na definição de suas condições de trabalho, a proposta deve facilitar a negociação coletiva. Isso permite que os trabalhadores tenham voz nas decisões que afetam suas vidas profissionais e contribui para a justiça e a transparência nas relações de trabalho. (Coutinho, 2021).

Além disso, programas de educação e treinamento devem ser promovidos para ajudar os trabalhadores a desenvolverem habilidades e se adaptar às mudanças no mercado de trabalho. Isso não apenas beneficia os próprios trabalhadores, mas também contribui para a economia em constante evolução.

Um sistema de segurança social portátil é essencial para garantir que os trabalhadores uberizados possam acessar benefícios, independentemente de seu empregador ou da plataforma para a qual trabalham. Isso evita que os trabalhadores percam seus direitos devido à falta de vínculo empregatício tradicional. (Viveiros, 2013).

Para que essa proposta de proteção social seja eficaz, é necessário um equilíbrio adequado na regulamentação. Deve haver regulamentações que garantam a segurança dos trabalhadores, ao mesmo tempo que não sufocam a inovação nas plataformas de trabalho. Por fim, a proposta deve ser acompanhada de perto e avaliada continuamente. Isso permite a adaptação e aprimoramento das medidas de proteção social à medida que a economia digital e a natureza do trabalho continuam a evoluir.

Em resumo, uma proposta de proteção social para os trabalhadores uberizados é fundamental para abordar os desafios e complexidades desse novo paradigma de emprego. Ela busca equilibrar a flexibilidade desejada pelos trabalhadores com a proteção social necessária para garantir que todos os trabalhadores tenham acesso a condições de trabalho dignas e direitos fundamentais, independentemente de sua forma de emprego. Isso requer a colaboração entre governos, empresas e a sociedade civil, a fim de criar soluções que garantam a justiça e a igualdade no mercado de trabalho do século XXI. (Coutinho, 2021).

Considerando o impacto das inovações tecnológicas nas dinâmicas de emprego e as propostas governamentais que colocam em risco os direitos trabalhistas, é essencial avaliar como a tecnologia está influenciando as relações de trabalho, especialmente no contexto da economia compartilhada representada por aplicativos como o Uber. Além disso, as práticas de terceirização e as reformas propostas nas esferas trabalhista e previdenciária pelo governo brasileiro são consideradas como fatores significativos nesse cenário.

O economista Marcio Pochmann (2016) descreve essa evolução como três ondas de flexibilização nas relações de trabalho. A primeira onda teve início na segunda metade da década de 1960, durante a Ditadura Militar, quando a estabilidade no emprego foi substituída pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). A segunda onda ocorreu em períodos de alta inflação entre 1964 e 1994, afetando o poder de compra dos salários. A terceira onda,

por sua vez, surgiu na década de 1990, com a ascensão de governos de orientação neoliberal que permitiram a expansão da terceirização.

Entretanto, a flexibilização das relações de trabalho traz consigo uma série de riscos. Como apontado por Lobato e Dantas (2006), a busca por maior flexibilidade no mercado de trabalho não pode, de forma alguma, desconsiderar as conquistas sociais consagradas na Constituição. A promoção do avanço da economia não deve ocorrer à custa da eliminação dessas proteções fundamentais. Portanto, é crucial encontrar um equilíbrio entre a evolução econômica e a preservação dos direitos e garantias trabalhistas.

Conforme as palavras de Ludmila Costhek Abilio (2020, p.2), a uberização do trabalho representa uma “nova forma de gerenciamento, organização e controle do trabalho que está se tornando uma tendência global no mundo do trabalho”. Além disso, a autora argumenta que essa uberização pode ser aplicada em uma ampla gama de setores econômicos, níveis de qualificação, tipos de empregos e assim por diante, não se limitando à empresa Uber, apesar de seu nome (Abilio, 2020). Essa tendência de uberização é exemplificada por empresas como Airbnb, Ifood, 99pop, Rappi e outras que surgiram devido à disseminação desse modelo de negócios.

Pode-se também entender a uberização como um extenso processo de informalização do trabalho, o que implica em mudanças significativas na definição de trabalho informal. Esse fenômeno é complexo e tem um grande impacto na redefinição das relações de trabalho. Ele pode ser considerado como mais um passo no processo de flexibilização do trabalho e, ao mesmo tempo, concorre com a terceirização, como se viu nas últimas décadas. (Abilio, 2020).

A prática da uberização pode ser comparada a uma forma de terceirização que ocorre através de uma classificação inadequada, argumentando que os trabalhadores são, na realidade, empreendedores autônomos e independentes. Essa estratégia torna as empresas mais atrativas para potenciais investidores, pois mantém os trabalhadores fora dos registros oficiais da empresa e transfere o ônus da demanda para os próprios trabalhadores, em vez de assumi-lo. (Lobato & Dantas, 2006).

O estudo de Oitaven, Carelli e Casagrande (2018) observa que a Uber, como arquétipo desse modelo atual, tenta argumentar que os contratos de trabalho são baseados na autonomia, graças ao uso de inovações disruptivas. A empresa alega que os motoristas são empreendedores autônomos, a fim de evitar o reconhecimento de um vínculo empregatício. No entanto, por trás desse discurso, há uma redução dos direitos sociais e a exploração do trabalho.

Nesse contexto, Abílio (2019, p. 4) destaca que o conceito de empreendedorismo na atualidade assume várias interpretações que obscurecem a distinção entre o trabalhador e o empreendedor. Isso se manifesta de forma confusa nos processos de informalização do trabalho, onde os riscos são transferidos para o trabalhador, que, apesar de continuar subordinado em sua função de trabalho, é apresentado como empreendedor. Em essência, há uma confusão entre a figura do trabalhador e a do empresário. Isso é evidente, por exemplo, no discurso da empresa Uber, que incentiva o motorista a se considerar “seu próprio chefe”. (Abílio, 2019).

O empreendedorismo passa a ser amplamente associado a assumir os riscos da atividade por conta própria. Isso implica uma mudança fundamental, na qual a questão do desemprego como um problema social é deslocada para a responsabilidade individual do indivíduo, que precisa assegurar sua própria sobrevivência em um contexto de incerteza e precariedade. No caso da uberização, a ideia de empreendedorismo é usada para obscurecer as relações entre capital e trabalho, já que os trabalhadores são retratados como “seus próprios chefes”, apagando a noção de subordinação e apresentando uma multidão de autogerenciadores. (Abílio, 2019).

A manifestação mencionada acima mostra que a empresa Uber promove uma imagem atraente de empreendedorismo, na qual os motoristas aparentemente desfrutam de flexibilidade e liberdade para trabalhar quando desejam. No entanto, na realidade, os motoristas enfrentam precariedade no trabalho e são responsáveis por todos os riscos da atividade por conta própria.

Para Abílio (2020), uma forma de analisar o comportamento da empresa Uber, em parâmetro com o art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, é que a empresa submete os motoristas, indivíduos no contexto, a verificações de antecedentes criminais e à verificação de documentos. Eles recebem orientações por meio de vídeos com protocolos de atendimento, devem aderir a um código de vestimenta específico e são instruídos a manter o ar-condicionado ligado, além de oferecer água e balas aos clientes. A personalidade se manifesta na medida em que os motoristas não têm a autonomia de serem substituídos por qualquer outra pessoa. A única opção disponível é ceder o veículo a outro motorista cadastrado na plataforma, assemelhando-se a uma troca de turnos. (Abílio, 2020).

O método de avaliação dos clientes é utilizado como um mecanismo de subordinação legal pela empresa. Os motoristas estão sujeitos a penalidades, incluindo a possibilidade de serem desvinculados da plataforma, caso não obtenham avaliações positivas. Quanto à não-eventualidade, embora alguns motoristas possam inicialmente se envolver com a Uber buscando uma renda adicional, a empresa incentiva que eles estabeleçam a atividade como

motoristas de maneira permanente, tornando-a sua principal fonte de renda. Em relação à onerosidade, fica evidente quando observamos que a Uber é a única responsável por determinar e ajustar os preços das corridas, bem como a porcentagem que será repassada aos motoristas. (Abílio, 2020).

Esses elementos apontam para a configuração de uma relação de emprego, de acordo com a legislação trabalhista (Brasil, 1943).

Em uma parceria genuína, esperara-se que o motorista autônomo determinasse livremente o valor de sua corrida, pagando uma porcentagem à plataforma. Outra possibilidade seria o pagamento de uma taxa fixa pelo uso do aplicativo, como acontece em algumas plataformas colaborativas.

No entanto, isso não se aplica à Uber e a outros aplicativos de motoristas entregadores, pois o motorista não pode cobrar mais ou menos do que o preço definido pela Uber, não pode negociar com o cliente.

Por isso, faz-se necessária a regulamentação da atividade por meio de plataformas.

No que toca à regulação do trabalho em plataformas digitais, Pedro Inácio da Silva (2022), em sua pesquisa, fez menção a alternativas apontadas por Anna Ginnès i Fabrellas e pelo Livro Verde, de Portugal.

Para Fabrellas (2020), há quatro alternativas para efetivar a regulamentação dos trabalhadores em plataformas digitais: (1) a primeira opção consiste em estabelecer uma figura intermediária, uma posição equidistante entre o trabalhador assalariado e o autônomo, modelo já adotado no Reino Unido; (2) a segunda alternativa propõe a instituição de uma relação laboral específica para os trabalhadores de plataformas digitais; (3) a terceira opção, considerada utópica, envolveria a aplicação integral da legislação trabalhista existente, compelindo as plataformas a seguir o atual enquadramento regulatório trabalhista; (4) por fim, a criação de cooperativas gerenciadas pelos próprios trabalhadores, prática já observada em algumas localidades.

Já o “Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho” (Moreira *et al.*, 2022) sugere como pontos de reflexão para regulamentações no trabalho em plataformas, diversas medidas, entre as quais se destacam: (1) estabelecer uma presunção de relação de trabalho, considerando que o uso de ferramentas de trabalho e uma flexibilidade na assiduidade e pontualidade não devem ser considerados impedimentos à existência de uma relação de trabalho dependente; (2) regularizar o uso de algoritmos, especialmente na distribuição de tarefas, organização do

trabalho e avaliação de desempenho; (3) garantir transparência e acesso à informação por parte dos órgãos públicos de fiscalização; (4) fomentar o acesso dos trabalhadores aos direitos de representação e participação coletiva; (5) criar um conjunto mínimo de direitos aplicáveis aos trabalhadores de plataformas digitais.

A palavra “regulação” tem um amplo espectro de usos, podendo estar associada à coordenação de processos e elementos, tendo conotações sociológicas ou econômicas (Coriat, 2011). Neste contexto de pesquisa, a necessidade de regulação está relacionada à regulamentação das atividades que ocorrem em ambientes de plataformas digitais. Essa regulação visa assegurar os direitos sociais dos trabalhadores, particularmente por meio da atuação do Estado como regulador (Janbeiro, 2000).

Há desafios inerentes à regulamentação legal das plataformas, e, portanto, é fundamental estabelecer metas claras e transparentes para uma regulação apropriada e desejável, mantendo um foco na promoção da inovação e eficiência dinâmica (Frazão, 2018).

Harmonizar os interesses provenientes dos serviços tradicionais com as novas modalidades de serviços exige uma abordagem que supere obstáculos. As plataformas digitais, de forma notável, não se encaixam no modelo de serviço tradicional e, portanto, é essencial que sejam submetidas a um conjunto de regulamentos específicos, levando em consideração suas operações distintas. (Frazão, 2018).

Conforme observa Frazão (2018, p. 654):

Dessa forma, embora a inovação tecnológica traga inúmeras vantagens, não pode ser usada como pretexto para que os atores econômicos simplesmente evitem a regulação. É necessário encontrar uma abordagem regulatória alternativa que fomente a inovação ao mesmo tempo em que mantém a integridade da regulamentação setorial e os interesses essenciais protegidos pelas áreas reguladas.

O dilema enfrentado na atualidade está diretamente relacionado à sustentabilidade econômica e social, tanto no que diz respeito aos sistemas de proteção social quanto ao desenvolvimento das atividades em plataformas digitais na era pós-moderna. O Estado Democrático de Direito exige que a interpretação da lei vá além da estrita análise legal e leve em consideração aspectos valorativos e morais derivados da Constituição (Brasil, 1988). Isso significa que a interpretação da Constituição não se limita apenas aos órgãos judiciais, mas envolve todos os indivíduos impactados pelos direitos e deveres que ela estabelece.

Todos aqueles que vivenciam a norma têm um papel na interpretação dela, e, portanto, a Constituição, com seus direitos e garantias, não pode ser compreendida sem a participação ativa dos cidadãos (Häberle, 1997). A ideia de que a interpretação constitucional era restrita aos órgãos estatais no passado cede lugar à compreensão de que a interpretação é uma atividade que envolve a participação de todos (Häberle, 1997).

Sendo assim, ao invés de se prender na discussão sobre a existência ou não de vínculo empregatício dos trabalhadores uberizados, o mais importante é a análise constitucional dos direitos destes trabalhadores, harmonizando com as necessidades e realidades vivenciadas pelas plataformas digitais nesta nova era, para que os trabalhadores tenham garantias sociais, como previdência e assistência.

CONCLUSÃO

Como visto em termos gerais, o Direito do Trabalho está em constante modificação, a evolução da sociedade, da tecnologia e a globalização acarretam um grande desafio para o sistema jurídico como um todo, tendo o operador do direito que se adequar a realidade que se apresenta, trazendo as normas e princípios para serem aplicados as novas irregularidades existentes.

A plataformatização vem se alastrando nas diversas áreas, não podendo mais ser negada sua crescente utilização e, neste trabalho, os motoristas e entregadores foram alvo de análise mais específica.

A ideia inicial apresentada pelas plataformas de trabalho é realizar parcerias com os motoristas, proporcionando-lhes trabalho, fonte de renda, de forma autônoma, como se eles fossem os donos de seu próprio negócio.

No entanto, com o passar do tempo, foi-se percebendo a precarização deste trabalho, suas más condições, jornadas exaustivas, o controle exercido pelo aplicativo, a vulnerabilidade do motorista em relação aos comentários dos passageiros, o que deu início a discussão da existência ou não de vínculo de emprego nesta relação.

Há uma corrente que defende a caracterização do vínculo, por entender que a relação preenche todos os requisitos exigidos por lei (pessoa física, pessoalidade, subordinação, onerosidade e habitualidade).

Outra corrente defende a prestação de serviço como autônoma, principalmente pela falta de subordinação.

Esta controvérsia deu origem há vários processos judiciais e, no Brasil, por não ter um entendimento pacífico, há entendimentos divergentes dentro dos próprios Tribunais.

E a controvérsia passou a ir além, em julgamento recente, o STF decidiu que estas demandas devem ser resolvidas na Justiça Comum e não na Justiça do Trabalho, tudo isso em decorrência da falta de regulamentação.

Já na União Europeia e, mais especificamente, em Portugal, também há a mesma divergência, no entanto, já há regulamentação para os trabalhos uberizados.

A lei prevê, expressamente, como a relação é caracterizada, quando o motorista é considerado empregado e quais são seus direitos.

A União Europeia vem enfatizando a necessidade de resguardar os direitos sociais dos trabalhadores. Portugal também se debruçou no tema e, após dois anos de discussões, saiu a “Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado do Trabalho”, de onde emanaram várias alterações e modificações no Código do Trabalho português (Portugal, 2009) e, uma delas, a inclusão do artigo 12.º-A (Portugal, 2023), regulamentado a atividade uberizada.

Sendo assim, vê-se que, de fato, há a necessidade de uma regulamentação no Brasil. Mais do que resolver o impasse sobre a existência ou não do vínculo de emprego, há a necessidade de garantir a dignidade humana para os trabalhadores, segurança previdenciária, em caso de acidente ou doença, por exemplo, assistência do Estado.

Estes trabalhadores ficam em um limbo, entre o vínculo de emprego e o trabalhador autônomo, não possuindo direitos trabalhistas resguardados, nem possuindo liberdade na execução de sua atividade.

Assim, confirma-se a hipótese de pesquisa, a saber, há a necessidade de adaptação e reforma das leis trabalhistas, para estabelecer um equilíbrio entre a flexibilidade exigida pelas plataformas digitais e a proteção dos direitos e da dignidade dos trabalhadores.

Portanto, deixa-se aqui reflexões sobre as condições de trabalho dos motoristas e entregadores de aplicativos, com a intenção que sirva como material de pesquisa, para futuras decisões.

FONTES DOCUMENTAIS

Brasil (1943). *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

Brasil (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm.

Brasil (2019). Tribunal Regional do Trabalho (17ª Região). *Acórdão proferido nos autos do processo: ROT 0010806-62.2017.5.03.0011*. Data do julgamento: 17 de julho de 2019. p. 6-17.

Brasil (2007). *Lei nº 11.442, de 5 de janeiro de 2007*. Dispõe sobre o transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros e mediante remuneração e revoga a Lei no 6.813, de 10 de julho de 1980. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/111442.htm Brasil (2020a). *Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020*. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm.

Brasil (2020b). *Projeto de Lei nº 3748/2020*. https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1912324.

Brasil (2021a). *Projeto de Lei 2355, de 28 de junho de 2021*. Estabelece condições de trabalho nas atividades de entrega de produtos ou serviços por via de plataformas digitais e altera a Lei nº 12.009, de 29 de julho de 2009. <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2288464>

Brasil (2021b). *Projeto de Lei 3185, de 16 de setembro de 2021*. Dispõe sobre a comunicação prévia do bloqueio, suspensão ou exclusão dos prestadores de serviço de transporte ou de entregas das plataformas digitais. <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2298950>

Brasil (2023a). *Projeto de lei 3540, de 12 de julho de 2023*. Dispõe sobre a obrigação de transparência nas relações entre plataformas de intermediação de serviços de transporte de passageiros ou mercadorias e os motoristas nelas cadastrados. <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2373945>

Brasil (2023b). *Decreto n.º 11.513, de 1º de maio de 2023*. Institui Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11513.htm.

Brasília. Supremo Tribunal Federal (2023). *Decisão proferida na Reclamação Constitucional n.º 59795*.

Brasília. Tribunal Superior do Trabalho (2022). *Recurso de Revista julgado no processo de n.º 0100353-02.2017.5.01.0066, pela Terceira Turma, na relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado*.

Minas Gerais. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (2017a). *Processo n.º 0011359-34.2016.5.03.0112 (RO)*. Recorrente: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Recorrido: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1147112373/inteiro-teor-1147112386>

Minas Gerais. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (2017b). *Sentença proferida nos autos n.º 001135934.2016.5.03.0112*. 33ª Vara de Trabalho de Belo Horizonte. <https://www.jusbrasil.com.br/processos/128569054/processo-n-001XXXX3420165030112-do-trt-3>.

Portugal (2005). Constituição da República Portuguesa. *Diário da República*. <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>.

Portugal (2009). Lei n.º 7/2009. Código do Trabalho. Aprova a revisão do Código do Trabalho. *Diário da República*. <https://dre.pt/dre/detalhe/lei/7-2009-602073>.

Portugal (2018). Lei n.º 45/2018. Regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica. *Diário da República*. <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2018/08/15400/0397203980.pdf>.

Portugal (2023). Lei n.º 13/2023. Altera o Código do Trabalho e legislação conexa, no âmbito da agenda do trabalho digno. *Diário da República*. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/13-2023-211340863>

São Paulo. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (2023a). *Sentença proferida na Ação Civil Pública de n.º 1001379-33.2021.5.02.0004*. <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001379-33.2021.5.02.0004/1#79476f4>

São Paulo. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (2023b). *Petição Inicial do Ministério Público do Trabalho – Procuradoria Regional do Trabalho de 2ª Região, pela Procuradora Dra. Elaine Lucina que deu início a Ação Civil Pública de n.º 1001379-33.2021.5.02.0004*. <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001379-33.2021.5.02.0004/1#2aeecb>

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abílio, L. C. (2017). Uberização do trabalho: subsunção real da viração. *Blog da Boitempo*. <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>

Abílio, L. C. (2020). Uberização: a era do trabalhador just-in-time. *Estudos Avançados*, 34(98), 111-126. <https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgeGMNNwv/>.

Abílio, L. C. (Novembro de 2019). Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas*, 18(3), 41-51.

Agência Lusa (2018). Seis regras da Lei Uber que entra em vigor esta quinta-feira. *Observador*. <https://observador.pt/2018/11/01/7-regras-da-lei-uber-que-entra-em-vigor-esta-quinta-feira/>.

Alves, E. T. (2019). *Parassubordinação e uberização do trabalho: algumas reflexões*. Lumen Juris.

Alves, G. (Dezembro de 2019). Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal: precarização do trabalho e redundância salarial. *Revista Katálysis*, 12(2), 188-197.

Amado, J. L., & Moreira, T. C. (Julho/Dezembro de 2019). A lei portuguesa sobre o TVDE e o contrato de trabalho: sujeitos, relações e presunções = The portuguese law about TVDE and the labor contract: subjects, relations and presumptions. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, (55), 195-228. <https://hdl.handle.net/20.500.12178/169233>.

Andrade, P. (2020). A inexistência de vínculo trabalhista com relação aos motoristas da Uber. *JusBrasil*. www.pandrade.jusbrasil.com.br/artigos/357804931/a-inexistencia-de-vinculo-trabalhista-com-relacao-aos-motoristas-da-plataforma-uber.

Antunes, R. (2018). *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. Boitempo.

Araújo, F. R., Coimbra, R. (2014). *Direito do trabalho I*. LTr.

Araujo, N. (16 de julho de 2020). Proposta cria regime de trabalho sob demanda para aplicativos de serviços. *Câmara dos Deputados*. <https://www.camara.leg.br/noticias/675940-proposta-cria-regime-de-trabalho-sob-demanda-para-aplicativos-de-servicos/>

Azevedo Neto, P. T. (2015). *O trabalho decente como um direito humano*. LTr.

Belmonte, A. S. A., Martinez, L., & Maranhão, N. S. M. (2020). *O Direito do Trabalho na crise da Covid-19*. JusPodivm. https://www.trt1.jus.br/documents/21708/10110171/7_eBook_O+Direito+do+Trabalho+na+Crise+do+COVID-1.pdf/2dfbda3d-4aac-b530-0c06-ae730f78ec99. Bergson, E. (2005). *A evolução criadora*. Martins Fontes.

Blanco, E. P. (2010). *Delinquência por motivação racial ou racista*. Revan.

Bonavides, P. (2010). O Estado Social e sua evolução rumo à democracia participativa. In: C. P. Souza Neto, & D. Sarmiento (org.). *Direitos Sociais: fundamentos, judicialização e direitos sociais em espécie* (pp. 63-83). Lumen Juris.

Calcagno, V. (06 de setembro de 2019). Uma semana como entregador de app: repórter relata rotina de serviço que se multiplica no País. *O Globo. Época*. <https://epoca.globo.com/uma-semana-como-entregador-deappreporter-relata-rotina-de-servico-que-se-multiplica-no-pais-23930607>.

Canotilho, J. J. G. (2003). *Direito Constitucional e Teoria da Constituição* (7a ed.). Almedina.

Canotilho, J. J. G. (2008). *Estudos sobre direitos fundamentais* (2a ed.). Coimbra Editora.

Carelli, R. L. (2019). *Lei na Califórnia que considera empregados os trabalhadores de aplicativos*. www.jotainfo.com.br.

Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da FGV Direito SP (26 de fevereiro de 2021). Questões regulatórias a partir do debate na Califórnia: Análise da Proposição 22 – versão 1.0. *FGV Direito SP*. <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/615cf1f3-6d2d-4052-bd09-ecec4241b14e/content>

Comissão Europeia (9 de dezembro de 2021). *Propostas da Comissão para melhorar as condições de trabalho das pessoas que trabalham através de plataformas digitais de trabalho*.

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/document/print/pt/ip_21_6605/IP_21_6605_PT.pdf.

Coriat, B. (2011). *El taller y el Robot*. Siglo XXI.

Correia, H. (2019). *Direito do Trabalho (5a ed.)*. JusPodivm.

Costa, F. (2012). *Dignidade e humanização na área da saúde*. Makron Books.

Costa, F. D. (2020). *A jurisdição moderna do Trabalho (3a ed.)*. Zahar.

Coutinho, R. L. (2021). Uberização das relações de trabalho: uma abordagem transnacional a partir da interrelação entre Direito Público e Privado. *Revista Eletrônica do CEJUR*, 2(5).

Couto, K. (2019). *A Normatização da parassubordinação no Brasil: Promoção do direito do trabalho ou precarização das relações empregatícias*. [Trabalho de Conclusão de Curso, Universidade Federal do Rio Grande do Sul]. Graduação em Ciências Jurídicas e Sociais – Direito. <https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/221459>.

Delgado, M. G. (2007). Direitos Fundamentais na relação de trabalho. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, (2).

Delgado, M. G. (2019a). *Curso de Direito do Trabalho (18a ed.)*. LTr.

Delgado, M. G. (2019b). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. In A. C. R. P. Leme et al. (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. Ltr.

Delgado, G. N., & Delgado, M. G. (2012). *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. LTr.

Delgado, G. N., & Delgado, M. G. (2017). *A reforma trabalhista no Brasil: os comentários à Lei n. 13.467/17*. LTr.

Duarte, F. C. P., & Guerra, A. (Maio-Agosto de 2020). Plataformização e trabalho algorítmico: contribuições dos Estudos de Plataforma para o fenômeno da uberização. *Revista Eptic*, 22(02), 43. <https://seer.ufs.br/index.php/eptic/article/view/12129>.

Durão, P., Silva, D. C. M. (2020). Compliance e direitos humanos na empresa: a supranacionalidade no Direito Empresarial. In R. A. Lima, & V. C. S. Knoerr (coord.). *Direito empresarial I*. CONPEDI.

Fabrellas, A. G. I. (2 marzo 2020). *Mi jefe no es un algoritmo, es la plataforma. Do Better*. Esade – Business & Law School. <https://dobetter.esade.edu/es/sharing-economy.de>.

Feliciano, G. G., Pasqualetto, O. Q. F. (2019). (Re)descobrimo o direito do trabalho: Gigeconomy, uberização do trabalho e outras flexões. *Jota*. <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/juizo-de-valor/redescobrimo-o-direito-do-trabalho-06052019>.

Fontes, V. (Junho de 2017). Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. *Marx e Marxismo*, 08(05), 45-67.
<http://www.niepmarx.blog.br/revistadoniep/index.php/MM/article/view/220>.

Ford, H. (2021). *Minha vida, minha obra*. Principis.

Franco Filho, G. S. (2019). Uberização e trabalho autônomo. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região*, 103(52), 55-66.
https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/pdfs/revista/Revista_103.pdf.

Franco, D. S., & Ferraz, D. L. S. (2019). Uberização do trabalho e acumulação capitalista. *Caderno EBAPE.BR*, 17, 844-856.

Frazão, A. (2017). A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: o que temos a aprender com ela? In A. C. R. P. Leme, B. A. Rodrigues, & J. E. R. Chaves Júnior (Coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais*. LTr.

Frazão, A. (2018). Plataformas digitais e os desafios para a regulação jurídica. In B. M. Gontijo, & H. C. S. Lima (Org.). *Direito, tecnologia e inovação*. D'Plácido.

Gomes, S. M. (2023). Código do Trabalho: conheça as principais alterações da Agenda do Trabalho Digno já em vigor. *Invoicexpress*. <https://invoicexpress.com/blog/codigo-do-trabalho-alteracoes-da-agenda-trabalho-digno>.

Gordo, A. (2018). Tudo o que vai mudar com a nova lei que legaliza a Uber em Portugal. *NiT*. <https://www.nit.pt/fora-de-casa/na-cidade/tudo-mudar-lei-uber>.

Häberle, P. (1997). *Hermenêutica Constitucional. A Sociedade aberta dos intérpretes da Constituição: Contribuição para a Interpretação Pluralista e Procedimental da Constituição*. Sergio Antonio Fabris Editor.

Henriques, D., & Köche, R. *O trabalho por aplicativo: uma resenha. (3aed.)*. Zahar.

Holanda, R. (04 de outubro de 2023). Ministro do Trabalho diz que, se a Uber quiser sair do Brasil, o 'problema' é da empresa. *GI*. <https://g1.globo.com/politica/noticia/2023/10/04/ministro-do-trabalho-diz-que-se-a-uber-quiser-sair-do-brasil-o-problema-e-da-empresa.ghtml>.

Honório, G., Nicoceli, A. (15 de setembro de 2023). Justiça condena Uber a pagar R\$ 1 bilhão e assinar carteira de trabalho de todos os motoristas: 'valor irrisório', diz juiz. *GI SP*. <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2023/09/15/justica-condena-uber-a-pagar-r-1-bilhao-e-assinar-carteira-de-trabalho-de-todos-os-motoristas-valor-irrisorio-diz-juiz.ghtml>.

Hunt, L. (2009). *A invenção dos direitos humanos: uma história*. Companhia das Letras.

Janbeiro, O. (2000). *Regulando a TV: uma visão comparativa no Mercosul [online]*. EDUFBA.

Justen Filho, M. (2019). *Curso de Direito do Trabalho (3a ed.)*. Método.

Lima, A. (2021). União Europeia propõe que aplicativos de comida empreguem entregadores. *Agora Europa*. <https://agoraeuropa.com/uniao-europeia/plataformas-digitais-ue-propoe-direitos-trabalhistas-aos-profissionais/>.

Lobato, A. O. C., & Dantas, R. R. (2006). Os limites da flexibilização das relações de trabalho. In: A. O. C. Lobato, J. C. Londero, & R. R. Dantas (orgs.). *Direito e Cidadania* (pp. 15-30). Editar.

Magano, O. B. (2015). *Manual de Direito do Trabalho: direito coletivo do trabalho (2aed.)*. LTr.

Maurer, B. (2011). *Notas sobre o respeito à dignidade humana*. Renovar.

Mello, C. A. (2011). *Curso de direito internacional público*. Renovar.

Melo, G. M. (2017) A uberização do trabalho doméstico. Limites e tensões. In: A. C. R. P. Leme, B. A. Rodrigues, & J. E. R. Chaves Júnior (Coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: a intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais* (pp. 220-226). Ltr.

Moneris (22 de junho de 2021). *Livro verde sobre o futuro do trabalho: fase de discussão pública contributos da Moneris*. https://www.moneris.pt/wp-content/uploads/2021/07/Livro_Verde_Discussao%CC%83o_Publica_Contributos_Moneris.pdf

Moreira, T. C. et al. (2022). *Livro Verde sobre o futuro do trabalho 2022*.

Nogueira, E. S. A. (2017). O contrato de trabalho intermitente na reforma trabalhista brasileira: um contraponto com o modelo italiano. *Revista do TRT-15ª Região*, (51), 127-148. https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/125435/2017_nogueira_eliana_contrato_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Nunes, R. (2009). *O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência*. Saraiva.

Oitaven, J. C. C., Carelli, R. L., & Casagrande, C. L. (2018). *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Ministério Público do Trabalho.

Oliveira, M. P. S. (2023). *Direito dos trabalhos: repensando o elemento da subordinação como condicionante da proteção jusraboral na era do algoritmo*. RTM.

Organização das Nações Unidas (1948). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>.

Passos, R. M. (2021). Empresas e direitos humanos sob a perspectiva da análise econômica do direito no Brasil. *Revista Inclusiones*, 8(1), 374-385.

Pialarissi, R. (1º de janeiro de 2017). Precarização do trabalho. *Revista de Administração em Saúde*, 17(66). <https://cqh.org.br/ojs2.4.8/index.php/ras/article/view/11>.

Piovesan, F. (2012). *Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional*. Saraiva.

Pires, E. G. B. (2019). *Aplicativos De Transporte e o Controle Por Algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica*. [Dissertação de Mestrado, Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais]. Dissertação de Mestrado em Direito. https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/DIRSBCDEMA/1/disserta__o_de_mestrado__eli_sa_guimar_es_brand_o_pires.pdf.

Pochmann, M. (2016). Terceirização, Competitividade e Uberização do Trabalho no Brasil. In M. O. Teixeira, & H. Rodrigues (Orgs.). *Precarização e Terceirização: faces da mesma realidade* (pp. 59-68). Sindicato dos Químicos-SP.

Proença, C. C. (2019). O direito ao trabalho no direito da união europeia. In: M. M. G. Valente(Coord.). *Os desafios do direito no século XXI*. Almedina.

Proposition 22 (November 3, 2020). *Ballot*. <https://lao.ca.gov/ballot/2020/Prop22-110320.pdf>

Reis, J. C. S. (2018). *O conflito coletivo de trabalho*. Gestlegal.

Representação em Portugal (13 de dezembro de 2023). Comissão saúda acordo político sobre melhoria das condições de trabalho nas plataformas digitais. *Comissão Europeia*. https://portugal.representation.ec.europa.eu/news/comissao-sauda-acordo-politico-sobre-melhoria-das-condicoes-de-trabalho-nas-plataformas-digitais-2023-12-13_pt

Representation in Ireland (December 13, 2023). European Commission welcomes political agreement on improving working conditions in platform work. *European Commission*. https://ireland.representation.ec.europa.eu/news-and-events/news/european-commission-welcomes-political-agreement-improving-working-conditions-platform-work-2023-12-13_en

Resende, R. (2018). *Direito do trabalho esquematizado (4a ed.)*. Forense. Método.

Rodrigues, I. S., Melo, J. C. D. (Julho-Dezembro de 2017). Reforma trabalhista: precarização das relações de trabalho diante da perspectiva instaurada pelas novas regras celetistas através da Lei n.º 13.467/2017. *Revista das Faculdades Integradas Vianna Júnior*, 8(2), 288-310. <https://www.viannasapiens.com.br/revista/article/view/243/225>.

Rosa, B. (29 de julho de 2016). Brasil será maior mercado do Uber na região. *O Globo*. <https://oglobo.globo.com/economia/brasil-sera-maior-mercado-do-uber-na-regiao-19807422>

Sabino, A. M., Abílio, L. C. (18 de dezembro de 2019). Uberização - o Empreendedorismo como novo nome para a exploração. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, 2(2).

Santana, R. (12 de março de 2020). Controle de jornada e o vínculo de trabalho dos motoristas com a Uber. *Cipa & Incêndio*. <https://revistacipa.com.br/controle-de-jornada-e-o-vinculo-de-trabalho-dos-motoristas-com-uber/>

Sarlet, I. W. (2006). Direitos fundamentais sociais, mínimo existencial e direito privado: breves notas sobre alguns aspectos da possível eficácia dos direitos sociais nas relações entre particulares. In *Direitos fundamentais: estudos em homenagem ao Professor Ricardo Lobo Torres (pp. 551-602)*. Renovar.

Sarlet, I. W. (Org.) (2009). *Dimensões da Dignidade: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional*. Livraria do Advogado.

Scholz, T. (2016). *Cooperativismo de plataforma: contestando a economia do compartilhamento corporativa*. Elefante Autonomia Literária. https://autonomialiteraria.com.br/wp-content/uploads/2020/07/cooperativismo-deplataforma_web_simples.pdf.

Silva, A. A. (2018). A reforma da Previdência: confisco para o trabalhador e "tranquilidade" para o mercado. In R. Raichelis, D. Vicente, & V. Albuquerque (Orgs). *A nova morfologia do trabalho no Serviço Social* (pp. 245-262). Cortez.

Silva, H. B. (2017). *Comentários à Reforma Trabalhista* (2a ed.). RT.

Silva, P. I. (2022). *O trabalho de motoristas intermediado por plataformas digitais: um desafio contemporâneo do direito do trabalho em Portugal e no Brasil*. [Dissertação entregue na Universidade Autônoma de Lisboa]. Dissertação de Mestre em Direito.

Slee, T. (2017). *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. Elefante.

Sousa, A. R., Pereira, A. (org.) (2020). Guia de orientações e apoio: homens no enfrentamento à pandemia do novo Coronavírus. Conhecimento Livre. <https://www.sbmfc.org.br/wpcontent/uploads/2020/05/Guia-Homens.pdf>.

Souto Maior, A. (2011). *Evolução política e a formação do Estado moderno* (15a ed.). Companhia das Letras.

Uber (s. d.). *Requisitos para motoristas parceiros*. <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/>

Uchôa-de-Oliveira, F. M., Bastos, J. A. (2022). Uberização: precarização do trabalho e ação política dos trabalhadores no Brasil de 2020. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 25, e-180691. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.cpst.2022.180691>.

Womack, J. P., Jones, D. T., & Roos, D. (2023). *A máquina que mudou o mundo: baseado no estudo do Massachusetts Institute of Technology (MIT)*. Bookman.

Vecchi, I. D. (2009). *Noções de Direito do Trabalho: Um Enfoque Constitucional (3a ed.)*. UPF Editora.

Veiga, M. F. C. (24 de abril de 2023). O trabalho nas plataformas digitais e a alteração da Lei Laboral de Portugal. *Consultor Jurídico*. <https://www.conjur.com.br/2023-abr-24/mauricio-veiga-plataformas-digitais-alteracao-lei-laboral/>

Viveiros, L. (2013). *CLT comentada: doutrina e jurisprudência (7a ed.)*. Revista dos Tribunais.

Zipperer, A. G. (2019). *A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o Direito do Trabalho a partir das novas realidades do século XXI*. LTR.

JURISPRUDÊNCIAS

Anexo 01 - Processo 0010806-62.2017.5.03.0011

TRT 3ª Região – Acórdão que julgou Recurso Ordinário, reconhecendo vínculo de emprego entre motorista e Uber (Publicado em 05/10/2020).

Minas Gerais. Tribunal Regional do Trabalho da 03ª Região (2020). *Processo ROT 0010806-62.2017.5.03.0011*. Recorrente: Eustáquio da Paixão Dias. Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010806-62.2017.5.03.0011/2#2344248>

Anexo 02 - Processo 0100353-02.2017.5.01.0066

TST 3ª Turma – Acórdão que julgou Recurso de Revista, reconhecendo vínculo de emprego entre motorista e Uber (Publicado em 11/04/2022).

Brasília. Tribunal Superior do Trabalho (2022). *Processo RR - 100353-02.2017.5.01.0066*. Embargante: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e outros. Embargado: Ministério Público do Trabalho. <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=CConsulta&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunaltri=01&varaTst=0066&submit=Consultar>

Anexo 03 - Processo 0000682-26.2021.5.13.0003

TST 4ª Turma – Acórdão que julgou Recurso de Revista, não reconhecendo vínculo de emprego entre motorista e Uber (Publicado em 11/12/2023).

Brasília. Tribunal Superior do Trabalho (2023). *Processo: RR - 682-26.2021.5.13.0003*. Recorrente(s): Lucas Santos de Oliveira. Recorrido(s): Uber do Brasil Tecnologia Ltda. <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=682&digitoTst=26&anoTst=2021&orgaoTst=5&tribunalTst=13&varaTst=0003&submit=Consultar>

Anexo 04 - Processo 1001379-33.2021.5.02.0004

TRT 2ª Região – Sentença proferida pela 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, que condenou a Uber a efetivar o registro, em CTPS digital, de todos os motoristas ativos, em um prazo de seis meses, a contar do trânsito em julgado da Ação, além de condená-la ao pagamento de um bilhão de reais, por dano moral coletivo (Publicada em 14/09/2023).

São Paulo. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (2023). *Processo ROT 1001379-33.2021.5.02.0004*. Recorrente: M. P. T. Recorrido: U. B. T. <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001379-33.2021.5.02.0004/2#acfe152>

Anexo 05 - Reclamação Constitucional de n.º 59795

STF – Decisão Monocrática proferida pelo Ministro Alexandre de Moraes, anulando a decisão do TRT da Terceira Região, que havia reconhecido o vínculo empregatício de um motorista com a plataforma Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda, além de determinar que o caso seja encaminhado à Justiça Comum. (Publicada em 23/05/2023).

Brasília. Supremo Tribunal Federal (2023). *Processo 0075674-89.2023.1.00.0000*. Reclamante: Cabify Agencia de Servicos de Transporte de Passageiros Ltda. Reclamado: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6643597>