

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

JOÃO JOSÉ DA FONSECA

**UBER: NATUREZA JURÍDICA DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PELOS
MOTORISTAS DE APLICATIVO**

São Paulo

2023

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

JOÃO JOSÉ DA FONSECA

**UBER: NATUREZA JURÍDICA DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PELOS
MOTORISTAS DE APLICATIVO**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência para obtenção de título de MESTRE em Direito do Trabalho, sob a orientação da Professora Dra. Suely Ester Gitelman.

São Paulo

2023

Sistemas de Bibliotecas da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo -
Ficha Catalográfica com dados fornecidos pelo autor

Fonseca, João José da

Uber: natureza jurídica da prestação de serviços pelos motoristas de aplicativo / João José da Fonseca. -- São Paulo: [s.n.], 2023.

116p ; 21 x 29,7 cm.

Orientador: Suely Ester Gitelman.

Dissertação (Mestrado)-- Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito.

1. Uber. 2. Motoristas por aplicativo. 3. Vínculo de emprego. 4. Direito do trabalho. I. Gitelman, Suely Ester. II. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito. III. Título.

CDD

Dedico esta Dissertação à Andrea, pessoa com quem amo partilhar a vida. Com você tenho me sentido mais vivo de verdade. Obrigado pelo carinho, paciência e por sua capacidade de me trazer paz na correria de cada semestre.

Autorizo exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta dissertação de Mestrado por processos de fotocopiadoras ou eletrônicos.

Assinatura: _____

Data: _____

e-mail: _____

JOÃO JOSÉ DA FONSECA

**UBER: NATUREZA JURÍDICA DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PELOS
MOTORISTAS DE APLICATIVO**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência para obtenção do título de MESTRE em Direito do Trabalho

Aprovado em: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Dr.

Dr.

Dr.

RESUMO

O presente trabalho aborda, por meio de pesquisa bibliográfica, o fenômeno do trabalho por aplicativo, a fim de se obter uma solução para o debate existente, em especial no mundo do Direito, acerca da natureza jurídica da relação firmada entre as plataformas digitais e os prestadores de serviços que se inscrevem junto a estas novas figuras. A partir da análise do conceito das plataformas digitais e dos posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais existentes acerca do enquadramento das plataformas como empresas de tecnologias ou empresas privadas, com vistas, precipuamente, a estudar a situação da plataforma *Uber*, juntamente com o exame dos elementos caracterizadores do vínculo empregatício, será discutida a natureza jurídica do contrato firmado entre referida empresa e os motoristas a ela vinculados, à luz da jurisprudência atual brasileira e estrangeira.

Palavras-chave: *Uber*. Motoristas por aplicativo. Vínculo de emprego.

ABSTRACT

This work addresses, through bibliographical research, the phenomenon of work by application, in order to obtain a solution to the existing debate, especially in the world of law, about the legal nature of the relationship established between digital platforms and service providers who sign up with these new figures. Based on the analysis of the concept of digital platforms and the existing doctrinal and jurisprudential positions regarding the framing of platforms as technology companies or private companies, with a view, primarily, to studying the situation of the Uber platform, together with the examination of the elements that characterize the employment relationship, the legal nature of the contract signed between said company and the drivers linked to it will be discussed, in the light of current Brazilian and foreign jurisprudence.

Key words: Uber. Drivers by application, Employment relationship

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pelos dons que me deu nesta existência que serviram na realização deste projeto.

Sou grato aos meus pais e filha por sempre me incentivarem e acreditarem que eu seria capaz de superar os obstáculos que a vida me apresentou.

Agradeço à minha orientadora, Suely Ester Gitelman por sempre estar presente para indicar a direção correta que o trabalho deveria tomar.

Também agradeço aos meus amigos Ricardo Souza Calcini, Rodrigo Rabelo Lobregat e Marco Antônio Moraes Alberto que sempre me ajudaram com suas vastas experiências desde o início deste projeto de pesquisa.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	3
1. AS IMPLICAÇÕES DA EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA NO PROCESSO PRODUTIVO E AS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS.....	7
1.1 As quatro revoluções industriais.....	10
2. AS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO.....	21
2.1. Em busca da conceituação das plataformas digitais.....	22
2.2. Classificação das plataformas digitais.....	26
2.3. O modelo estrutural das plataformas digitais e sua qualificação jurídica: empresas de tecnologia x organizações empresariais tradicionais	32
3. RELAÇÃO DE EMPREGO X RELAÇÃO DE TRABALHO AUTÔNOMO.....	43
3.1. Elementos caracterizadores do vínculo empregatício.....	45
3.1.1. Pessoaalidade.....	46
3.1.2. Onerosidade.....	47
3.1.3. Habitualidade.....	48
3.1.4. Subordinação jurídica	50
3.2. Trabalho autônomo.....	54
3.3. O contrato empregatício.....	56
3.3.1. O trabalho intermitente.....	58
4. O TRABALHO POR PLATAFORMA E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.....	63
5. O TRABALHO PLATAFORMIZADO NO DIREITO ESTRANGEIRO.....	75
6. O POSICIONAMENTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO TOCANTE ÀS RELAÇÕES FIRMADAS ENTRE A EMPRESA <i>UBER</i> E MOTORISTAS CREDENCIADOS.....	83

6.1. O entendimento do Tribunal Superior do Trabalho favorável ao reconhecimento do vínculo de emprego.....	86
6.2. O entendimento do Tribunal Superior do Trabalho favorável à existência de relação autônoma no trabalho plataformizado.....	90
6.3. Exposição analítica das premissas fáticas e dos fundamentos jurídicos registrados e utilizados nas decisões divergentes do Tribunal Superior do Trabalho.....	93
CONCLUSÃO.....	101
REFERÊNCIAS.....	107
ANEXO-A – Decisões do Tribunal Superior do Trabalho.....	117
ANEXO-B – Contrato entre a Uber e os seus motoristas (“Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital”).....	133

INTRODUÇÃO

As plataformas digitais são uma realidade difundida mundo afora. Há plataformas digitais intermediando toda espécie de serviço, e possibilitando o exercício de diferentes atividades remuneradas. As plataformas que mais se expandiram foram as de entrega de alimentos e de transporte individual de passageiros.

No domínio do transporte individual de passageiros, a plataforma digital de maior destaque é a Uber Technologies Inc., ou apenas Uber. Segundo a própria empresa afirma, a Uber é uma plataforma digital que aproxima, através de um sistema tecnológico – o aplicativo –, motoristas que prestam serviços de transporte individual de passageiros e pessoas que precisam se locomover pelas cidades. De acordo com informações fornecidas pela própria plataforma Uber em seu site – www.uber.com – sua presença está em mais de 10 mil cidades no mundo.

O trabalho executado por terceiros de forma intermediada pelas plataformas digitais – que muitos autores denominam de trabalho “uberizado”, exatamente em razão da relevância da Uber no mercado atual, é variado e abrange diferentes atividades. No presente estudo, a modalidade será tratada como trabalho “plataformizado”, conceito que pode ser desdobrado em dois grandes grupos: o *crowdwork* e o *on demand*.

Enquanto o *crowdwork* designa o trabalho plataformizado que se relaciona a atividades de natureza variada, porém, na maioria das vezes, de baixa complexidade e inerentes à alimentação de dados junto às redes e sistemas de comunicação e de informação, o *on demand*, ou trabalho por demanda, se refere a serviços ofertados mediante solicitação do usuário final, como o de transporte individual de passageiros e o de entrega de alimentos.

A forma como ocorre a prestação de serviços por intermédio das plataformas digitais é, sem dúvida alguma, bastante inovadora, vez que possibilita, por meio do emprego de recursos tecnológicos decorrentes do desenvolvimento da tecnologia da informação e comunicação (em especial, a internet), a conexão de pessoas totalmente desconhecidas para, de um lado, usufruir de uma determinada espécie de serviço e, de outro, prestar uma atividade remunerada de forma independente.

Todavia, justamente em razão do modo de operação das plataformas digitais, em especial daquelas que intermediam o trabalho por demanda, o mundo do Direito passou a voltar toda a sua atenção para a natureza jurídica de tais estruturas e para a relação formada entre as plataformas e os prestadores de serviços.

É fato que as plataformas digitais se autoqualificam como empresas de tecnologia, cujo objetivo é a criação e operação de ferramentas de tecnologia voltadas a proporcionar a conexão entre usuários e prestadores de serviços. Entretanto, frente ao exame do modo em que se dá a intermediação do trabalho plataformizado, há na doutrina e na jurisprudência trabalhista uma corrente defensora da tese de que tais estruturas são, na verdade, empresas tradicionais, empregadoras, cujo objeto social é a prestação do serviço intermediado pelas plataformas. Há quem sustente que referida empresa não tem por finalidade o desenvolvimento de tecnologia, mas, precipuamente, a prestação de serviços de transporte individual de passageiros, tese esta que se fundamenta no fato de que tal plataforma digital se utiliza de recursos de controle sobre a forma como os serviços realizados, bem como de fiscalização e de punição dos prestadores cadastrados, com vistas à satisfação de interesse econômico próprio (lucro). Seguindo essa hipótese, portanto, e contrariando a argumentação da empresa, a Uber seria uma empresa atuante no mercado de transporte individual de passageiros, mantendo com seus motoristas típica relação de trabalho.

Todavia, tal questão conduz a um importante questionamento que, de fato, é o problema central da matéria relativa ao trabalho plataformizado: qual é a natureza jurídica das relações firmadas entre as plataformas digitais de trabalho e os trabalhadores que a elas se credenciam?

Isto porque, além das plataformas se autoqualificarem como empresas de tecnologia, o suposto diferencial do trabalho que tais estruturas proporcionam reside na ideia de que os trabalhadores credenciados são autônomos, empreendedores, independentes.

Neste sentido, inegável a relevância da compreensão acerca da qualificação destas estruturas digitais ou como empresas de tecnologia ou como empresas de transporte individual de passageiros. A possibilidade de as plataformas digitais se utilizarem de força de trabalho alheio exercendo os poderes de controle, de fiscalização e de punição indicaria que o trabalho por plataforma constitui mais uma

forma de precarização do trabalho, um modelo de trabalho propenso a afastar o trabalhador das garantias mínimas trabalhistas.

O presente estudo tem por objetivo encorpar o rol de trabalhos acadêmicos produzidos no sentido de analisar a natureza jurídica da relação firmada por motoristas e a empresa de aplicativo de transporte individual de passageiros Uber, a partir do exame da conceituação e da natureza jurídica da própria estrutura desta plataforma digital, cujo surgimento se relaciona ao incremento da tecnologia e de sua inserção no processo produtivo que, por sua vez, implicou em profundas mudanças na organização empresarial e nas relações de trabalho.

Assim, no primeiro capítulo deste trabalho abordaremos de forma breve as Revoluções Industriais, assim como as alterações observadas nas relações e nos contratos de trabalho, ocorridas em razão da necessidade de se adequar o trabalho às inovações introduzidas no sistema de produção.

No segundo capítulo, estudaremos o conceito e a classificação das plataformas digitais, assim como os entendimentos doutrinários acerca de sua qualificação jurídica, à luz da estrutura funcional da empresa Uber.

No terceiro capítulo, ponderaremos os elementos caracterizadores da relação de emprego e do trabalho autônomo, bem como a modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado e, em especial, de trabalho intermitente.

No quarto capítulo, verificaremos a sustentação, por parte da doutrina trabalhista, acerca da possibilidade do trabalho por plataforma se revelar como um novo formato de precarização do trabalho, dada a defesa de alguns autores de que o trabalho por plataforma se caracteriza pela ausência de garantias legais voltadas a proporcionar aos trabalhadores renda e salário adequados, condições de trabalho saudáveis e seguras, limitação à duração da jornada de trabalho, representação coletiva no mercado de trabalho, entre outras.

No quinto capítulo, faremos referência à experiência do direito estrangeiro, seja na qualificação legal do trabalho plataformizado que caracteriza o modelo de negócio da Uber, seja na regulação do próprio uso do aplicativo por motoristas e passageiros.

No sexto capítulo, serão examinados os posicionamentos do Tribunal Superior do Trabalho relativamente às relações firmadas entre plataformas digitais e prestadores de serviços credenciados, com destaque para o fato de que o

entendimento predominante, de que se trata de relação de trabalho autônomo, vem sendo desafiado por decisões recentes da mesma Corte.

Embora, de fato, a Justiça brasileira não tenha chegado a um posicionamento definitivo acerca do tema, a presente dissertação discute se há elementos caracterizadores do vínculo de emprego na relação de trabalho plataformizado entre a empresa Uber e os motoristas que com ela colaboram.

1. AS IMPLICAÇÕES DA EVOLUÇÃO TECNOLÓGICA NO PROCESSO PRODUTIVO E AS REVOLUÇÕES INDUSTRIAIS

O mundo do trabalho sofreu drásticas transformações com a evolução da tecnologia e de seu emprego no processo produtivo. As alterações verificadas na atividade produtiva, conseqüentemente, impactaram a organização industrial e as relações de trabalho.

Novos produtos, serviços e formatos de trabalho decorreram das inovações tecnológicas, sendo que o formato mais atual e que se encontra em ampla expansão é o trabalho por plataformas.

No presente capítulo, o objetivo é apontar como a evolução da tecnologia, e o emprego do progresso tecnológico nas indústrias, transformou, radicalmente, não somente os sistemas de produção industrial, mas, precipuamente, as relações de trabalho, inclusive, revelando-se como fonte geradora de uma nova forma de prestação de serviços: mediante as plataformas digitais, cujo conceito e modo de funcionamento serão devidamente tratados em capítulo próprio, porém, adianta-se que se tratam de estruturas que estão revolucionando a forma de prestação de serviços e provocando o mundo justrabalhista a investigar a natureza jurídica das relações firmadas com terceiros que se cadastram às plataformas para fins de realização de uma atividade remunerada.

Primeiramente, portanto, mostra-se conveniente iniciar o presente estudo com a verificação da conceituação do termo tecnologia.

Conforme destaca Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante¹, por tecnologia entende-se o “conjunto de conhecimentos, especialmente princípios científicos, que se aplicam a um determinado ramo de atividade”.

Gildemarks Costa e Silva², analisando os vários significados do termo tecnologia para fins de compreensão da sua relação com a educação, destaca que a tecnologia pode ser compreendida como a ciência cujo objeto seria a técnica, que, por

¹ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. A sociedade, a tecnologia e seus impactos nos meios de produção: uma discussão sobre o desemprego tecnológico. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 82, n. 7, p. 796-812, jul. 2018. Disponível em: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/144810/2020_cavalcante_jouberto_sociedade_tecnologia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/144810/2020_cavalcante_jouberto_sociedade_tecnologia.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Acesso em 02/05/2022.

² COSTA E SILVA, Gildemarks. Tecnologia, educação e tecnocentrismo: as contribuições de Álvaro Vieira Pinto. Disponível em <https://www.scielo.br/j/rbeped/a/8yzpyFXhFS3bHdpCRsgGRtH/?lang=pt&format=pdf> Acesso em 02/05/2022.

sua vez, se refere ao ato de produzir, pode ser considerada a “mediação exercida pelas ações humanas, diretas ou por meio de instrumentos, na concretização das finalidades que o homem concebe para lutar contra as resistências da natureza”.

A tecnologia seria, portanto, o conjunto de conhecimentos e de ações que permitem ao homem modificar o meio ambiente, com o intuito de satisfazer suas necessidades.

Interessa ao presente trabalho a menção que Gildemarks Costa e Silva³ faz sobre a relação entre técnica e máquina, no sentido de que o processo evolutivo pelo qual o homem passou, e a contínua necessidade de criação e de sobrevivência, o conduziu ao desenvolvimento de ações produtivas (técnica), cujo aprimoramento resultou no surgimento das máquinas: a verdadeira corporificação da técnica.

O fato é que da evolução e do acúmulo de conhecimento do homem sobre a técnica, sobre o ato de produzir, e no intuito de alterar sua qualidade de vida, decorreu o surgimento do maquinismo, e, a partir daí decorreram a automação, a robotização, os programas de computadores, a internet, entre outros recursos tecnológicos que, empregados no sistema produtivo industrial, objetivando a obtenção de maior produtividade, melhor qualidade, em menos tempo e com redução de custos, implicou em transformações da organização, do ambiente e das relações de trabalho, inclusive sob o ponto de vista negativo, como a extinção de postos de trabalho e a precarização do trabalho⁴.

Da dedicação do homem à agricultura e criação de animais, passando pelo desenvolvimento do trabalho artesanal, pela intensificação do comércio, até a produção de bens de consumo, com o surgimento da máquina a vapor e das máquinas têxteis, o desenvolvimento tecnológico foi se incorporando ao dia a dia da humanidade e, nitidamente, alterando a ação do homem para sobreviver e o trabalho⁵.

³ COSTA E SILVA, Gildemarks. Tecnologia, educação e tecnocentrismo: as contribuições de Álvaro Vieira Pinto. Disponível em <https://www.scielo.br/j/rbeped/a/8yzpyFXhFS3bHdpCRsgGRtH/?lang=pt&format=pdf> Acesso em 02/05/2022.

⁴ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. A sociedade, a tecnologia e seus impactos nos meios de produção: uma discussão sobre o desemprego tecnológico. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 82, n. 7, p. 796-812, jul. 2018. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmninnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/144810/2020_cavalcante_jouberto_sociedade_tecnologia.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 02/05/2022.

⁵ OLIVEIRA, Jayr Figueiredo de. Tecnologia, trabalho e desemprego: um desafio a empregabilidade. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmninnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos05/377_ARTIGO%20ENVIADO%20PARA%20O%20CONGRESSO%20DE%20RESENDE-RJ.pdf Acesso em 10/05/2023.

A tecnologia aplicada ao processo produtivo passou a ter papel fundamental, especialmente frente à expansão do capitalismo, da necessidade de elevação da produção, da qualificação dos produtos e da redução de falhas e perdas no sistema produtivo.

A automação, o surgimento dos computadores e robôs, como frutos do desenvolvimento tecnológico e sua aplicação no processo produtivo modificaram várias características do processo de produção, podendo ser apontadas a diminuição das tarefas manuais em que existe intervenção humana, o aumento da complexidade técnica do trabalho e da subordinação do trabalhador às máquinas e, inclusive, a substituição do homem pela máquina e a supressão de postos de trabalho⁶.

Do avanço tecnológico também decorreu o surgimento de novas atividades e a impulsionamento de novas empresas, como as de tecnologia, que derivou, inclusive, formas inovadoras de prestação de serviços à distância, implicando em profundas modificações nas formas de controle, de liderança, de fiscalização, organização e administração das empresas⁷.

O modo de produção e de entrega de bens também foi alterado com a evolução da tecnologia e sua inserção no mundo da economia e do trabalho. Visando driblar o competitivismo econômico, a tecnologia passou a ser utilizada para reduzir custos envolvidos na produção, o que originou o fenômeno da economia de compartilhamento, cuja base é a ideia de consumo de bens e serviços por meio de trocas e compartilhamentos.

Neste contexto da economia compartilhada nasceram novas estruturas empresariais, impulsionadas, também, pelo desenvolvimento de recursos tecnológicos e ferramentas da tecnologia da informação e comunicação, a exemplo da internet. Tais estruturas passaram a ser denominadas plataformas digitais, mediante as quais as pessoas passaram a executar atividades e prestarem serviços

⁶ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. A sociedade, a tecnologia e seus impactos nos meios de produção: uma discussão sobre o desemprego tecnológico. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 82, n. 7, p. 796-812, jul. 2018. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/144810/2020_cavalcante_jouberto_sociedade_tecnologia.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 02/05/2022.

⁷ OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de. Elementos fático-jurídicos da relação de emprego no trabalho dos motoristas de aplicativo. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 86, n. 1, p. 152-167, jan./mar. 2020. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/175674/2020_oliveira_netto_raimundo_elementos_fatico.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 30/06/2022.

de diversas naturezas, de modo que toda a relação de execução da atividade do prestador se condiciona a uma ferramenta tecnológica chamada aplicativo.

Sim, a tecnologia foi a responsável não somente pelas transformações ocorridas no processo produtivo de bens e de serviços, mas, também, nas relações de trabalho, implicando em profundas transformações econômicas e sociais, tanto com o surgimento de novas atividades como também com a substituição da força física do trabalho humano pelas máquinas e, ainda, com a modificação das formas de organização das empresas.

Neste sentido, o exame das implicações das novas tecnologias no mundo do trabalho, para o presente estudo, se revela importante justamente porque, da evolução tecnológica aplicada ao processo de produção de bens e de serviços decorreram as plataformas digitais, cuja natureza jurídica da relação firmada com os prestadores de serviços a elas cadastrados interessa-nos refletir e encontrar uma definição.

Considerando que a literatura divide a história do progresso da tecnologia e de seus efeitos transformadores no processo produtivo e no próprio trabalho em quatro períodos: as quatro Revoluções Industriais, entendemos que se faz necessário olharmos para a linha evolutiva do processo produtivo e da organização do mundo do trabalho, a partir das inovações tecnológicas, com o intuito de compreendermos sobre este novo modelo de trabalho: o plataformizado.

1.1. As quatro revoluções industriais

O termo revolução denota mudança abrupta e radical e, na história do trabalho, a inserção de novas tecnologias no processo de produção implicou em alterações profundas nos sistemas econômicos e nas estruturas sociais⁸.

Neste sentido, a doutrina passou a designar os períodos de impactantes mudanças no processo produtivo de Revolução Industrial, sendo que o entendimento

⁸ INÁCIO, Hillary Christine Piedade. Novas tecnologias e o trabalho 4.0: a face cruel e precária da nova era digital. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 9, n. 13, p. 25-39, maio 2021. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/188677/2021_inacio_hillary_novas_tecnologias.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 11/05/2023.

é de que a evolução do processo de produção abrange quatro grandes períodos ou, quatro Revoluções Industriais.

A Primeira Revolução Industrial deu-se no século XVIII, iniciando-se na Inglaterra, sendo que de acordo com Breno Medeiros e Ricardo Sayeg⁹, este período teve como distintivo o emprego da força mecânica das máquinas para substituir a força bruta do homem: a *mecanização do processo produtivo* ou *maquinismo*¹⁰.

O maquinismo, conforme destacado no trabalho elaborado por Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante¹¹, “representa uma expansão das capacidades humanas, um aumento do controle humano sobre o meio ambiente, através da capacidade de retirar dos instrumentos de produção uma gama crescente e rigor de resposta”.

O conhecimento acumulado e o desenvolvimento das técnicas de produção pelo homem conduziram à criação e construção de instrumentos – máquinas – que, aplicados no processo produtivo industrial, impactaram positivamente na fabricação de bens de consumo, aumentando a produtividade.

Nesta era, viu-se a criação da máquina a vapor, do tear mecânico, o desenvolvimento de técnicas de produção de ferro com maior rapidez e a implementação destas novas tecnologias na organização produtiva¹², dando início a um tempo marcado por grandes empreendimentos fabris e pela produção em larga escala.

Na Primeira Revolução Industrial, surgiu a organização empresarial com base em um sistema hierárquico, caracterizado pela existência da figura do empresário como detentor do poder de comando e, do lado oposto, a figura do proletariado –

⁹ MEDEIROS, Breno; SAYEG, Ricardo. O teletrabalho sob a ótica da quarta revolução industrial no âmbito da economia de mercado à luz do capitalismo humanista. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 87, n. 4, p. 72-96, out./dez. 2021. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/197656/2021_medeiros_breno_teletrabalho_otica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/197656/2021_medeiros_breno_teletrabalho_otica.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Acesso em 02/05/2022.

¹⁰ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. A sociedade, a tecnologia e seus impactos nos meios de produção: uma discussão sobre o desemprego tecnológico. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 82, n. 7, p. 796-812, jul. 2018. Disponível em: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/144810/2020_cavalcante_jouberto_sociedade_tecnologia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/144810/2020_cavalcante_jouberto_sociedade_tecnologia.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Acesso em 02/05/2022.

¹¹ A sociedade, a tecnologia e seus impactos nos meios de produção: uma discussão sobre o desemprego tecnológico. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 82, n. 7, p. 796-812, jul. 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/144810> Acesso em 02/05/2022.

¹² COSTA, Marcelo Nogueira de Almeida; PAGANI, Marcella. Necessidade de proteção social aos trabalhadores da gig economy. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 87, n. 1, p. 150-163, jan./mar. 2021. Disponível em: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/185756/2021_costa_marcelo_necessidade_protecao.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/185756/2021_costa_marcelo_necessidade_protecao.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Acesso em 06/05/2022.

subordinado à direção empresarial, dando-se início à instalação do conflito capital versus trabalho¹³.

Este conflito deu margem à intervenção do Estado nas relações de trabalho, especialmente porque os trabalhadores desta época não possuíam qualquer proteção social e não tinham o reconhecimento de direitos¹⁴.

Surgiu, então, o Direito do Trabalho, com vistas à regulamentação dos interesses das partes da relação de trabalho, e, em especial, à garantia de direitos mínimos aos trabalhadores.

Em seguida, diante da necessidade de redução do custo do processo produtivo, da economia de tempo de operação das máquinas e, conseqüentemente, de novo aumento da produtividade, novas tecnologias foram desenvolvidas e aplicadas ao processo produtivo, inserindo-se nas indústrias a automação¹⁵.

Era a Segunda Revolução Industrial, identificada no final do século XIX e caracterizada pelo surgimento do Taylorismo e do Fordismo, padrões de produção industrial baseados no trabalho padronizado que limitavam “cada trabalhador a uma única tarefa, em períodos de tempo específicos, visando um modelo de produção em massa, com produtos idênticos e preços mais acessíveis aos consumidores”¹⁶.

Segundo Fausto Siqueira Gaia¹⁷, o modelo Taylorista era considerado “um método científico de organização do trabalho fundado na disciplina obreira e na

¹³ OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação. 2017. 238 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/20883/2/C%3%a9lio%20Pereira%20Oliveira%20Neto.pdf> Acesso em 04/05/2022.

¹⁴ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. A sociedade, a tecnologia e seus impactos nos meios de produção: uma discussão sobre o desemprego tecnológico. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 82, n. 7, p. 796-812, jul. 2018. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/144810/2020_cavalcante_jouberto_sociedade_tecnologia.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 02/05/2022.

¹⁵ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. A 4ª revolução tecnológica: o desemprego tecnológico e os desafios para uma empresa sustentável. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 9, n. 86, p. 126-142, mar. 2020. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/170770/2020_cavalcante_jouberto_4a_revolucao.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 02/05/2022.

¹⁶ MEDEIROS, Breno; SAYEG, Ricardo. O teletrabalho sob a ótica da quarta revolução industrial no âmbito da economia de mercado à luz do capitalismo humanista. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 87, n. 4, p. 72-96, out./dez. 2021. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/197656/2021_medeiros_breno_teletrabalho_otica.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 02/05/2022.

¹⁷ GAIA, Fausto Siqueira. As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”. Tese de Doutorado em Direito. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP. São Paulo, p. 360. 2018. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf> Acesso em 15/06/2022.

especialização das tarefas a serem executadas pelo trabalhador na produção industrial.”

O mesmo autor aponta que a semelhança existente entre o Taylorismo e o Fordismo era a segmentação das tarefas a serem executadas pelos trabalhadores.

Entretanto, o elemento que distinguia tais modelos de organização do trabalho era a automática imposição de maior controle sobre o trabalhador pela própria máquina utilizada no sistema produtivo, vez que no Fordismo houve a implantação de esteiras que levavam o trabalho até o trabalhador, passando o ritmo de funcionamento da máquina a ditar o tempo de execução dos movimentos e do trabalho do trabalhador¹⁸.

A Segunda Revolução Industrial implicou na delimitação dos tempos de trabalho, com a implantação dos turnos de trabalho na fábrica e de horários previamente determinados para alimentação, assim como também foi a era marcada pelo estabelecimento da rigidez da hierarquia piramidal¹⁹.

Além disso, tal período gerou a contratação em massa, em consequência da produção em massa e, igualmente, o consumo em massa, de modo a se deparar com a afirmação de que “a sociedade consumista é característica do industrialismo, não do capitalismo”²⁰.

Todavia, em meados da década de 1960, o Fordismo passou a entrar em declínio, mesma época em que se deu a Terceira Revolução Industrial, cujo destaque foi a evolução digital e a implantação do modelo de produção denominado Toyotismo.

De acordo com Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante²¹, considerando que as Revoluções Industriais significam a ruptura de paradigmas adotados na organização produtiva e industrial, cabe afirmar que em cada período analisado neste

¹⁸ MORAES, Paulo Ricardo Silva de. Terceirização e precarização do trabalho humano. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 74, n. 4, p. 148-168, out./dez. 2008. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/5382/008_moraes.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 02/05/2022.

¹⁹ OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação. 2017. 238 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/20883/2/C%c3%a9lio%20Pereira%20Oliveira%20Neto.pdf> Acesso em 04/05/2022.

²⁰ MORAES, Paulo Ricardo Silva de. Terceirização e precarização do trabalho humano. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 74, n. 4, p. 148-168, out./dez. 2008. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/5382/008_moraes.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 02/05/2022.

²¹ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. A 4ª revolução tecnológica: o desemprego tecnológico e os desafios para uma empresa sustentável. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 9, n. 86, p. 126-142, mar. 2020. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/170770/2020_cavalcante_jouberto_4a_revolucao.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 02/05/2022.

capítulo, a tecnologia existente e empregada no sistema de produção industrial passou a ser substituída por outra melhor, mais produtiva e econômica.

Neste modelo organizacional da Terceira Revolução Industrial, observou-se a evolução da tecnologia materializada na integração de robôs, computadores e sistemas de inteligência de dados ao sistema produtivo, resultando em uma absoluta modernização da atividade industrial, até então conhecida.

O Toyotismo, modelo produtivo desenvolvido na Terceira Revolução Industrial, baseava-se na ideia da manutenção de um estoque mínimo de produtos, como forma de redução do desperdício e dos custos envolvidos no armazenamento. A produção era fundada na ideologia do sistema *just in time*, onde a fabricação somente se iniciava a partir da encomenda do produto pelo consumidor²².

A organização produtiva sofreu significativa modificação, considerando que o objetivo da estrutura empresarial passou a ser produzir em conformidade com a demanda²³, o que acabou implicando na redução da mão de obra diretamente envolvida na produção²⁴.

Por outro lado, o Toyotismo tinha como fundamento o aperfeiçoamento do produto, visando melhor utilização dos recursos disponíveis, o que conduziu à necessidade de manter uma força de trabalho especializada.

O próprio trabalhador passou a ter um papel fundamental no aperfeiçoamento do produto, de modo que o treinamento e a qualificação substituíram a execução de movimentos repetitivos e impensados que os modelos de produção industrial anteriores exigiam²⁵.

A implementação da tecnologia no processo produtivo industrial, neste momento, resultou na redução relativa de tarefas que demandavam o emprego da

²² GAIA, Fausto Siqueira. As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso "UBER". Tese de Doutorado em Direito. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP. São Paulo, p. 360. 2018. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf> Acesso em 15/06/2022.

²³ MORAES, Paulo Ricardo Silva de. Terceirização e precarização do trabalho humano. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 74, n. 4, p. 148-168, out./dez. 2008. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/5382/00_8_moraes.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 02/05/2022.

²⁴ GAIA, Fausto Siqueira. As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso "UBER". Tese de Doutorado em Direito. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP. São Paulo, p. 360. 2018. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf> Acesso em 15/06/2022.

²⁵ OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação. 2017. 238 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/20883/2/C%c3%a9lio%20Pereira%20Oliveira%20Neto.pdf> Acesso em 04/05/2022.

intervenção humana, no mesmo passo que implicou no aumento de atividades que reclamavam qualificação profissional.

Tal situação convergiu para a constatação de que a evolução tecnológica resultou na formação de uma grande quantidade de mão-de-obra excedente e na exclusão de uma gama de trabalhadores do mercado de trabalho.

Igualmente, neste período, observou-se a primeira onda da flexibilização do Direito do Trabalho, com a adoção de contratos e regimes de trabalho mais flexíveis (contrato por prazo determinado, modalidade de banco de horas, suspensão dos contratos de trabalho para a qualificação profissional²⁶) e na redução do emprego regular (que deu espaço ao trabalho em tempo parcial, temporário, subcontrato ou terceirização²⁷).

Muitos autores defendem que o fenômeno de reestruturação da organização industrial ocorrida na Terceira Revolução Industrial – fenômeno este conhecido como acumulação flexível²⁸ –, conduziu à flexibilização das relações de trabalho, a altos níveis de desemprego estrutural e à diminuição do trabalho formal²⁹.

Neste sentido, inclusive, sustenta-se que o progresso do uso da tecnologia nas indústrias foi responsável pelo *desemprego tecnológico ou estrutural*, assim entendido quando um “operário demitido pela introdução de uma nova máquina (ou tecnologia) no processo produtivo não encontra um novo trabalho num curto período de tempo”³⁰.

²⁶ OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação. 2017. 238 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/20883/2/C%c3%a9lio%20Pereira%20Oliveira%20Neto.pdf> Acesso em 04/05/2022.

²⁷ MORAES, Paulo Ricardo Silva de. Terceirização e precarização do trabalho humano. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 74, n. 4, p. 148-168, out./dez. 2008. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/5382/008_moraes.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 02/05/2022.

²⁸ MORAES, Paulo Ricardo Silva de. Terceirização e precarização do trabalho humano. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 74, n. 4, p. 148-168, out./dez. 2008. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/5382/008_moraes.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 02/05/2022.

²⁹ RITZEL, Guilherme Sebalhos; KÜMMEL, Marcelo Barroso. O conceito de precariado e as relações de trabalho surgidas no século XXI: uma abordagem sobre a consideração de vínculo empregatício aos trabalhadores de plataformas digitais. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 10, n. 103, p. 117-135, set. 2021. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgglefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/196797/2021_ritzel_guilherme_conceito_precariado.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 21/05/2022.

³⁰ COUTO, Joaquim Miguel; GARCIA, Maria de Fátima; FREITAS, Carlos Eduardo de; SILVESTRE, Rodolfo Cezar. Desemprego tecnológico: Ricardo, Marx e o caso da indústria de transformação Brasileira (1990-2007). Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ecos/a/fmZNSdGw6bgJWwYw4CYjNvD/?lang=pt> Acesso em 18/05/2022.

Nas palavras de Guilherme Sebalhos Ritzel e Marcelo Barroso Kümme³¹, “o crescente desenvolvimento da tecnologia acaba por modificar o modo de produção, com sacrifício do fator trabalho.”

Aliás, estes mesmos autores destacam que as inovações tecnológicas e a reestruturação ocorrida nas empresas promoveram a precarização das condições do trabalho, já que o resultado de todo este novo movimento no mundo do trabalho resultou em uma parcela significativa dos trabalhadores desempenhando suas atividades laborais à margem do Direito do Trabalho e das garantias trabalhistas, revelando o surgimento de uma nova classe, denominada de precariado³².

Entretanto, as inovações tecnológicas não se resumiram ao que exposto até aqui, pois da era do trabalho industrial chegou-se à era do trabalho tecnológico-digital.

As estruturas empresariais passaram a se basear e se organizar a partir de novas tecnologias, objetivando, mais uma vez, a redução dos custos de produção, além do aumento da lucratividade.

A empresa física tornou-se digital; o processo produtivo se transformou com as inovações tecnológicas ligadas à informação e aos sistemas de rede; o trabalho no domicílio do empregador deu espaço ao teletrabalho; o controle tradicional da atividade do trabalhador foi impactado por modelos telemáticos e algorítmicos de gestão, controle e fiscalização do trabalho.

As modalidades de contratação se flexibilizaram, na ânsia de atender o caráter variável da necessidade do serviço, às situações específicas de trabalho, às demandas pontuais de serviços, dando azo ao surgimento dos contratos de trabalho intermitentes (artigo 452-A, da Consolidação das Leis do Trabalho).

³¹ RITZEL, Guilherme Sebalhos; KÜMMEL, Marcelo Barroso. O conceito de precariado e as relações de trabalho surgidas no século XXI: uma abordagem sobre a consideração de vínculo empregatício aos trabalhadores de plataformas digitais. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 10, n. 103, p. 117-135, set. 2021. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/196797/2021_ritzel_guilherme_conceito_precariado.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 21/05/2022.

³² RITZEL, Guilherme Sebalhos; KÜMMEL, Marcelo Barroso. O conceito de precariado e as relações de trabalho surgidas no século XXI: uma abordagem sobre a consideração de vínculo empregatício aos trabalhadores de plataformas digitais. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 10, n. 103, p. 117-135, set. 2021. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/196797/2021_ritzel_guilherme_conceito_precariado.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 21/05/2022.

A própria legislação trabalhista sofreu alterações, motivada pela necessidade de modernização e adequação das relações de emprego às novas tecnologias e às novas dinâmicas e necessidades empresariais³³.

Trata-se da era da Quarta Revolução industrial ou da Revolução 4.0, que, segundo Célio Pereira Oliveira Neto³⁴, se distingue das demais Revoluções Industriais dada a velocidade, a amplitude e o impacto sistêmico.

Embora não possua um marco temporal inicial definido, este período caracteriza-se “transição do industrialismo para o setor de serviços fundado na informação”³⁵, diante do surgimento da inteligência artificial.

O trabalho se voltou ao atendimento de necessidades específicas dos consumidores, fenômeno conhecido como *on demand*, passando da situação consolidada de relação firmada com um dado empregador (relação de emprego) para a prestação de serviços de forma pontual³⁶. Este fenômeno é, também, reflexo das mudanças ocorridas no comportamento dos consumidores, evidentemente, em razão das inovações tecnológicas inseridas na vida social.

O padrão de consumo desta era gerou a chamada economia de compartilhamento ou economia compartilhada, cujo pilar central é o compartilhamento de serviços. Como afirma Fausto Siqueira Gaia³⁷, a economia de compartilhamento traz a ideia de abertura e rompimento com formas tradicionais de realização de uma atividade.

³³ VIEIRA, Pedro Guimarães. Trabalho intermitente: a experiência internacional e a ruptura de paradigmas do direito do trabalho brasileiro. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 24, n. 2, p. 106-127, jul./dez. 2020. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/182653/2020_vieira_pedro_trabalho_intermitente.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 30/07/2022.

³⁴ Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação. 2017. 238 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/20883/2/C%c3%a9lio%20Pereira%20Oliveira%20Neto.pdf> Acesso em 04/05/2022.

³⁵ GAIA, Fausto Siqueira. As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”. Tese de Doutorado em Direito. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP. São Paulo, p. 360. 2018. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf> Acesso em 15/06/2022.

³⁶ MEDEIROS, Breno; SAYEG, Ricardo. O teletrabalho sob a ótica da quarta revolução industrial no âmbito da economia de mercado à luz do capitalismo humanista. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 87, n. 4, p. 72-96, out./dez. 2021. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/197656/2021_medeiros_breno_teletrabalho_otica.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 02/05/2022.

³⁷ GAIA, Fausto Siqueira. As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”. Tese de Doutorado em Direito. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP. São Paulo, p. 360. 2018. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf> Acesso em 15/06/2022.

E neste cenário econômico surgiram as plataformas digitais que, neste primeiro momento, podem ser definidas como um modelo de organização empresarial que emprega a tecnologia da informação para promover a interligação entre mercados e consumidores / prestadores de serviços e tomadores de serviços.

O surgimento de novas formas de organização da economia e do trabalho, baseadas na prestação de serviços por demanda, com intermediação das plataformas digitais, tornou-se um marco da Revolução 4.0.

Inegavelmente, a tecnologia criou novos serviços e produtos e novas possibilidades de trabalho, inclusive, o avanço tecnológico presenciado no período da Quarta Revolução Industrial trouxe a ideia da possibilidade de se instituírem novas formas de execução de atividades, tendentes a propiciar autonomia e liberdade aos trabalhadores³⁸, o que abriu espaço, inclusive, para absorção de parte dos trabalhadores desempregados e da classe nomeada de *precarizado*, conforme mencionado linhas acima, bem como para abarcar jovens e membros da terceira idade³⁹.

Com efeito, conforme veremos em capítulo próprio, as plataformas digitais propagam a autonomia da forma de execução do trabalho por elas intermediado e a total liberdade do prestador de serviços na condução do exercício da atividade.

Segundo Carlos Martins Kaminski e Lais Rosa Kuiaski⁴⁰, a proposta das plataformas digitais, no sentido de que a modalidade do trabalho plataformizado confere flexibilidade ao trabalhador, é uma realidade, já que permite a geração de renda para muitas pessoas com potencial de trabalho e que se encontravam fora do mercado formal – desempregadas –, bem como a ampliação do ganho de trabalhadores já empregados, dada a possibilidade de trabalho apenas nos horários escolhidos pelos trabalhadores, tamanha flexibilidade .

³⁸ GAIA, Fausto Siqueira. As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”. Tese de Doutorado em Direito. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP. São Paulo, p. 360. 2018. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf> Acesso em 15/06/2022.

³⁹ MELEK, Marcos Augusto. Trabalho intermitente. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 74, p. 74-77, dez. 2018/jan. 2019. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmka/j/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/150637/2019_melek_marlos_trabalho_intermitente.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 30/07/2022.

⁴⁰ KAMINSKI, Carlos Martins; KUIASKI, Lais Rosa. Relações de trabalho na chamada economia compartilhada. Disponível em: https://dej.fgv.br/sites/default/files/arquivos/temas_direito_economia_trabalho_cap4.pdf acesso em 02/06/2022.

Os citados autores asseveram que “as plataformas digitais representam uma brisa de esperança não só de abertura de novos mercados, mas também de possibilidade de geração de renda”, de renda extra e de “bico”.

Todavia, é preciso destacar posicionamento doutrinário oposto, no sentido de que as inovações tecnológicas desta era também abriram caminho para ampliar a própria precarização das relações de trabalho, tanto por extinguir certos postos de trabalho como por proporcionar novas formas de trabalho que afastam os trabalhadores das garantias mínimas trabalhistas.

Como afirmam Denise Pires Fincato e Guilherme Wünsch⁴¹, as disruptivas formas de trabalho notadas na Quarta Revolução Industrial possuem como características a insegurança, a flexibilidade e a fragilidade, intensificando a precarização das relações trabalhistas, haja vista a absoluta ausência de regulamentação, do ponto de vista do Direito do Trabalho.

Há, inclusive, uma forte corrente doutrinária defensora de que a geração de trabalho observada neste período, por não estar pautada nas garantias mínimas para o desenvolvimento do trabalho digno, propicia o crescimento da desigualdade entre as classes de trabalhadores⁴².

O que se verifica, pois, é que o avanço tecnológico foi o propulsor de todas as Revoluções Industriais apontadas acima e, em especial no século XIX, responsável por sensível transformação do trabalho, pela alteração de conceitos rígidos do Direito do Trabalho, bem como pela criação de novas formas de contratação e de novas figuras protagonistas do mundo do trabalho, a exemplo dos trabalhadores de plataformas digitais.

Todavia, o que gera preocupação neste atual período, precipuamente frente às relações de trabalho, é identificar a qualificação jurídica das plataformas digitais, a fim de compreender se, de fato, tais estruturas representam uma forma de trabalho

⁴¹ FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 40-56, jul./set. 2020. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181114/2020_fincato_denise_subordinacao_algoritmica.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 03/05/2022.

⁴² COSTA, Marcelo Nogueira de Almeida; PAGANI, Marcella. Necessidade de proteção social aos trabalhadores da gig economy. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 87, n. 1, p. 150-163, jan./mar. 2021. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/185756/2021_costa_marcelo_necessidade_protecao.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 06/05/2022.

com autonomia e liberdade ou, na realidade, um modelo de relação de trabalho tendente a afastar o trabalhador das garantias mínimas trabalhistas.

Torna-se relevante, portanto, o exame mais detalhado do conceito, da estrutura e do modo de operação destas novas estruturas digitais surgidas na Quarta Revolução Industrial, objetivando compreender a realidade da relação firmada entre as plataformas e os prestadores de serviços que a elas se cadastram.

2. AS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO

É inegável que a evolução da tecnologia teve imensa repercussão no mundo do trabalho. As relações, a organização e o ambiente de trabalho foram sensivelmente alterados ao longo dos anos, dado o desenvolvimento da tecnologia e seu incremento no processo produtivo.

A tecnologia promoveu o aperfeiçoamento da mão-de-obra, aumentou a produtividade do trabalho⁴³, a melhoria na qualidade do produto, a redução de tempo e de custo da produção e, ainda, colaborou com o surgimento de novos setores da economia. Novas possibilidades de serviços e produtos foram observadas com o avanço da tecnologia empregada na economia⁴⁴.

Todavia, sob o aspecto negativo destaca-se que as inovações tecnológicas implicaram na substituição dos postos de trabalho mecânicos ou manuais – os quais inexistem específica qualificação técnica – pelas máquinas automatizadas, resultando no aumento do desemprego e do trabalho informal.

Verifica-se, portanto, a oposição de situações decorrentes de uma mesma circunstância: da aplicação do avanço tecnológico na cadeia produtiva das indústrias e no setor dos serviços.

O fato é que, como visto no capítulo anterior, o desenvolvimento da tecnologia permitiu o surgimento das plataformas digitais, que, na economia, passaram a ser aplicadas por algumas empresas como um mecanismo absolutamente fácil e rápido de interação entre consumidor e prestador de serviços, através da identificação de oferta e demanda⁴⁵, mecanismo este que, aliás, acolheu uma parcela significativa da

⁴³ FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 40-56, jul./set. 2020. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181114/2020_fincato_denise_subordinacao_algoritmica.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 03/05/2022.

⁴⁴ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. A sociedade, a tecnologia e seus impactos nos meios de produção: uma discussão sobre o desemprego tecnológico. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 82, n. 7, p. 796-812, jul. 2018. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/144810/2020_cavalcante_jouberto_sociedade_tecnologia.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 02/05/2022.

⁴⁵ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cassio Luís. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. 248 p. ISBN 9788566507270. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/189771/2018_empresas_transp_plat_digitais.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 02/02/2022.

população desempregada, desejosa por trabalho, mesmo de curta duração, baixa remuneração e sem direitos trabalhistas⁴⁶.

Considerando as discussões travadas no mundo jurídico acerca da definição deste novo modelo de organização do trabalho e, em especial, da natureza jurídica da relação firmada entre prestadores de serviços e as plataformas digitais, é certo que a análise mais aprofundada do contexto em que as plataformas digitais surgiram, de sua conceituação e classificação, bem como de sua estrutura funcional se revela necessária, inclusive para o fim de se refletir a respeito de qual o seu lugar no Direito do Trabalho.

2.1. Em busca da conceituação das plataformas digitais

O caminho do progresso tecnológico impactou a sociedade, o processo de produção de bens e serviços e as relações de trabalho, especialmente frente ao surgimento de um novo modelo de mercado: o de compartilhamento, onde a oferta e demanda de bens e serviços passou a ser realizada sob uma nova forma, a partir de arranjos *online* que estruturam, organizam e otimizam a atividade econômica⁴⁷.

A economia de compartilhamento pressupõe “o ágil contato entre pessoas que não se conhecem e começam transações com a finalidade de atenderem suas vontades”⁴⁸.

Este movimento de negócio, o compartilhado, é denominado por muitos autores como *gig economy*, assim entendido como “o macroambiente de negócios caracterizado pelo predomínio de contratos de curta duração dirigidos a trabalhadores independentes”⁴⁹.

⁴⁶ ARAÚJO, Wanessa Mendes de. O trabalho na era da economia sob demanda: uma abordagem sobre o trabalho em plataformas de microtarefas. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, 24(2), 172-178. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/182712/2020_araujo_wanessa_trabalho_era.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 05/05/2022.

⁴⁷ CEPI. Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da FGV Direito SP. Gig economy e trabalho em plataformas no Brasil: do conceito às plataformas. São Paulo: FGV Direito SP, 2021. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/31523/Position_paper_Gig_economy_e_trabalho_e_m.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 09/03/2023.

⁴⁸ ARAÚJO, Bruna de Sá. Uberização e a economia do compartilhamento. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 10, n. 95, p. 62-69, jan. 2021. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/182393/2021_araujo_bruna_uberizacao_economia.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 09/03/2023.

⁴⁹ FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. (Re)descobrir o direito do trabalho: gig economy, uberização do trabalho e outras reflexões. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães;

A *gig economy* pode ainda ser definida como “um arranjo em que, ao invés de fazer um trabalho completo para um empregador, o trabalhador realiza trabalhos temporários ou partes separadas de um trabalho, cada parte paga separadamente”⁵⁰.

Ana Paula Tauceda Branco e outros⁵¹ apontam como característica central das empresas que atuam no espaço compreendido pela *gig economy*:

a prestação de serviços de forma rápida e independente, de modo a impedir a formação de qualquer vínculo significativo entre o consumidor do produto ou serviço e o seu prestador, que somente se contactam por meio de sites e aplicativos voltados a oferta e consumo de bens e serviços específicos e prestados de forma eficiente.

Extraí-se do trecho acima transcrito que um diferencial da *gig economy* é a intermediação entre oferta e procura de bens e de serviços por meio de tecnologias da informação e comunicação, e é neste cenário é que se inserem as plataformas digitais, “que permitem interações diretas entre dois ou mais lados distintos, sendo cada lado afiliado à plataforma”.⁵²

O modelo de trabalho desenvolvido por intermédio das plataformas digitais pode ser denominado de trabalho plataformizado ou de plataformização do trabalho, assinalado pela “intermediação do trabalho humano sob a modalidade de trabalho independente ou autônomo e a descentralização produtiva”, já que a realização do trabalho se dá, exclusivamente, no meio virtual, por intermédio das plataformas digitais⁵³.

MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coord.). Infoproletários e a uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. São Paulo: LTr, 2019. p. 13-20.

⁵⁰ MANZANO, Marcelo; KREIN, André. Dimensões do trabalho por plataformas digitais no Brasil. In: MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan; Universidade Federal do Paraná. 2020. O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos [meio eletrônico]. Curitiba: UFPR - Clínica Direito do Trabalho. 362p. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf Acesso em 08/06/2022.

⁵¹ BRANCO, Ana Paula Tauceda; BRANCO, Maria Clara Tauceda; BRANCO, Pedro Emanuel Tauceda. As novas formatações dos contratos de trabalho da era da indústria 4.0 e a necessária revisão da hermenêutica constitucional-trabalhista. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 83, n. 12, p. 1478-1489, dez. 2019.

⁵² CEPI. Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da FGV Direito SP. Gig economy e trabalho em plataformas no Brasil: do conceito às plataformas. São Paulo: FGV Direito SP, 2021. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/31523/Position_paper_Gig_economy_e_trabalho_e_m.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 09/03/2023.

⁵³ ARAÚJO, Wanessa Mendes de. O trabalho na era da economia sob demanda: uma abordagem sobre o trabalho em plataformas de microtarefas. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, 24(2), 172-178. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/182712/2020_araujo_wanessa_trabalho_era.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 05/05/2022.

Sobre as plataformas digitais, Denise Pires Fincato⁵⁴ assevera que elas se destinam a fazer uma ponte entre o prestador de serviços e o cliente: de um lado, estão pessoas de diversos lugares com a necessidade de contratar algum tipo de serviço e, de outro, pessoas dispostas a realizá-los.

As plataformas seriam uma forma disruptiva de organização empresarial baseada em tecnologia, de acordo com a visão de alguns autores, apresentando-se como um ambiente facilitador da interação entre dois ou mais grupos⁵⁵.

A definição das plataformas ou da economia de plataforma relaciona-se à intermediação, tanto de serviços quanto bens e ativos a serem vendidos⁵⁶.

Para Wanessa Mendes de Araújo⁵⁷, as plataformas digitais podem ser conceituadas como a aplicação tecnológica que permite a conexão direta entre produtores e consumidores, em um ambiente virtual para que interajam entre si, buscando criar algum valor de troca.

Ana Claudia Moreira Cardoso e outros⁵⁸ trazem a seguinte definição acerca das plataformas digitais:

[...] modelos de negócio baseados em infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos tendo como objeto principal o trabalho intensivo, sempre considerando como plataforma não a natureza do serviço prestado pela empresa, mas sim o método, exclusivo ou conjugado, para a realização do negócio empresarial

⁵⁴ FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 40-56, jul./set. 2020. Disponível em: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181114/2020_fincato_denise_subordinacao_algoritmica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181114/2020_fincato_denise_subordinacao_algoritmica.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Acesso em 03/05/2022.

⁵⁵ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 9, n. 13, p. 92-113, maio 2021. Disponível em: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/188674/2021_oliveira_murilo_conceito_critica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/188674/2021_oliveira_murilo_conceito_critica.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Acesso em 02/05/2022.

⁵⁶ ANTUNES, Ricardo; FIGUEIRAS, Vitor. Plataformas Digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In Revista da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 22. Região. Teresina, Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 22. Região, v. 2, n. 2, jan./dez. 2021. 346 p. Disponível em: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/200691/2021_rev_trt22_esc_jud_v0002_n0002.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/200691/2021_rev_trt22_esc_jud_v0002_n0002.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Acesso em 20/06/2022.

⁵⁷ ARAÚJO, Wanessa Mendes de. A invisibilidade da vulnerabilidade: o trabalho em plataformas digitais de transporte de bens e passageiros em tempos de pandemia. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 24, n. 1, p. 52-63, 2020. Disponível em: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181212/2020_araujo_wanessa_invisibilidade_vulnerabilidade.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181212/2020_araujo_wanessa_invisibilidade_vulnerabilidade.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Acesso em 15/05/2023.

⁵⁸ CARDOSO, Ana Claudia Moreira; ARTUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 9, n. 13, p. 138-176, maio 2021. Disponível em: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/188681/2021_cardoso_ana_trabalho_plataformas.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/188681/2021_cardoso_ana_trabalho_plataformas.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Acesso em 03/06/2022.

Maria Aparecida Bridi, no prefácio da obra organizada por Sidnei Machado e Alexandre Pilan Zanoni⁵⁹, afirma que as plataformas digitais podem ser definidas como infraestruturas que combinam *software* e *hardware* e que, alimentadas por dados e organizadas por meio de algoritmos digitais, adentram em setores econômicos já existentes e reconfiguram, além de atividades econômicas, o próprio trabalho.

Ricardo Antunes e Vitor Figueiras⁶⁰ resumem que a identificação das plataformas digitais se baseia na constatação dos seguintes elementos:

- 1) contatos on-line entre produtores e consumidores; trabalhadores e empresas; 2) uso de aplicativos ou plataformas para acesso em computador ou instrumentos móveis de comunicação; 3) uso abrangente de dados digitais para a organização e gestão dessas atividades; 4) relações estabelecidas por “demanda”

Por outro lado, há posicionamentos críticos em relação à conceituação das plataformas digitais, a exemplo do conferido por Fausto Siqueira Gaia⁶¹, que define as plataformas digitais como “ferramentas tecnológicas postas à disposição da empresa de prestação de serviços para realizar a sua atividade, com a redução dos custos envolvidos na aquisição da força de trabalho”.

Para o referido autor, as plataformas funcionam como instrumentos desenvolvidos com o objetivo de distribuir as atividades, realizar a cobrança e a fiscalização dos seus colaboradores.

Verifica-se, a partir desta variação conceitual das plataformas digitais, verdadeira falta de consenso no entendimento acerca do que realmente são tais estruturas e, conseqüentemente, acerca da natureza jurídica da relação firmada com os trabalhadores intermediados por elas.

⁵⁹ MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan; Universidade Federal do Paraná. 2020. O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos [meio eletrônico]. Curitiba: UFPR - Clínica Direito do Trabalho. 362p. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf Acesso em 08/06/2022.

⁶⁰ ANTUNES, Ricardo; FIGUEIRAS, Vitor. Plataformas Digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In Revista da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 22. Região. Teresina, Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 22. Região, v. 2, n. 2, jan./dez. 2021. 346 p. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/200691/2021_rev_trt22_esc_jud_v0002_n0002.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 20/06/2022.

⁶¹ GAIA, Fausto Siqueira. As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”. Tese de Doutorado em Direito. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP. São Paulo, p. 360. 2018. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf> Acesso em 15/06/2022.

Todavia, cabe afirmar que a constatação da qualificação jurídica das plataformas está intrinsecamente ligada à verificação da natureza jurídica das relações que estas firmam com os trabalhadores credenciados.

Na tentativa de analisar estas questões, impõe observar que o trabalho intermediado pelas plataformas se dá de diversas formas, considerando a existência de diferentes plataformas, tanto no que toca à sua estrutura quanto ao seu modo de atuação, o que conduz a literatura a classificá-las de acordo com distintas variáveis e circunstâncias.

Assim, para melhor entendimento acerca desta nova modalidade de trabalho e na ânsia de buscar um entendimento acerca de sua qualificação e de seu lugar no Direito do Trabalho, a seguir, serão examinadas algumas das classificações das plataformas digitais.

2.2. Classificação das plataformas digitais

Profissionais das mais diversas áreas de atuação, que se propõem a investigar as plataformas digitais, afirmam que tais estruturas podem ser classificadas com base nos grupos que elas facilitam a ligação (pessoa e empresa ou pessoa e pessoa), de acordo com o produto final (plataformas de trabalho e plataformas que facilitam o acesso a bens, propriedade e capital), segundo o meio de entrega do produto ou do serviço (trabalho *online* e *off-line*) ou, ainda, em conformidade com os ramos ou setores de prestação de serviços (transporte de pessoas, de mercadorias e alimentação, prestação de serviços domésticos, digitais etc.)⁶².

Cabe anotar que há uma outra divisão das plataformas digitais, abalizada no nível de controle sobre a interação entre as partes negociantes, dividindo-se as plataformas entre puras e mistas ou híbridas.

As plataformas puras não exercem controle relevante sobre a interação dos atores da negociação, enquanto as mistas ou híbridas objetivam, exatamente, o controle e gerenciamento da interação entre os grupos que realizam negócios entre

⁶² OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 9, n. 13, p. 92-113, maio 2021. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/188674/2021_oliveira_murilo_conceito_critica.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 02/05/2022.

si, de modo que tais plataformas cuidam de estipular o preço, as condições e o modo da prestação dos serviços⁶³.

Todavia, uma das classificações mais abordadas pelos pesquisadores destas novas estruturas digitais é a que aponta para a forma de trabalho a ser desenvolvido por intermédio das plataformas digitais, que pode ser *crowdwork* ou *on-demand*.

As plataformas digitais que intermediam o trabalho *crowdwork* “colocam em contato um número indefinido de organizações e indivíduos por meio da rede mundial de computadores (internet), permitindo potencialmente conectar clientes e trabalhadores em uma base global”⁶⁴.

Nesta espécie de plataforma digital de trabalho há oferta e demanda de produtos e serviços específicos para o atendimento de necessidades de clientes que pagam pela execução das tarefas realizadas⁶⁵.

Rapahel Miziara⁶⁶ aponta que o *crowdwork* é um serviço virtual transmitido via internet e que pode ser realizado em qualquer lugar do mundo por várias pessoas, em colaboração, a exemplo de serviços relacionados à contabilidade ou tradução.

Através das plataformas de *crowdwork* é possível a contratação da realização de pequenas tarefas que não demandam grande qualificação do trabalhador – a exemplo de realizações de pesquisas, avaliação de elementos de texto, transcrição de áudios etc., bem como de projetos complexos, como desenvolvimento de sítios eletrônicos⁶⁷.

A *Amazon Mechanical Turk (MTurk)* é uma das plataformas de *crowdwork* mais conhecida, cujo objetivo é proporcionar a interação de indivíduos e empresas para execução de “tarefas de inteligência humana”⁶⁸.

⁶³ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 9, n. 13, p. 92-113, maio 2021. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/188674/2021_oliveira_murilo_conceito_critica.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 02/05/2022.

⁶⁴ FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. (Re)descobrimo o direito do trabalho: gig economy, uberização do trabalho e outras reflexões. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coord.). Infoproletários e a uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. São Paulo: LTr, 2019. p. 13-20.

⁶⁵ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cassio Luís. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. 248 p. ISBN 9788566507270. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/189771/2018_empresas_transp_plat_digitais.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 02/02/2022.

⁶⁶ MIZIARA, Raphael. Moderno dicionário de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2019. p. 107.

⁶⁷ BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. Gig economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021. p. 29-59. Cap. II.

⁶⁸ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cassio Luís. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos.

Francisco de Assis Barbosa Junior⁶⁹, ao discorrer sobre o assunto, explica que:

Acessando a página da empresa na internet (Mturk), o solicitante escolhe entre aproximadamente 3.000 tarefas oferecidas a que pretende ver executada. No caso, há diferenças significativas entre solicitantes e fornecedores. Os primeiros estabelecem as condições de contratação, podendo recusar os serviços prestados, além de avaliarem as tarefas feitas. Esta nota mostra-se de essencial importância, pois eventual futura contratação dos serviços do fornecedor por outro solicitante estará diretamente ligada à sua avaliação, podendo a Amazon, outrossim, encerrar a conta deste fornecedor unilateralmente sob influência da mesma.

Também podem ser apontadas como exemplos de plataformas que atuam sob a forma de *crowdwork* a *Upwok*, *Freelancer*, *Crowdfower*, *MobileWorks*, *ManPower*, *TopCoder* e *99Designs*⁷⁰.

A prestação de serviços mediante plataformas de *crowdwork* dá-se, portanto, de forma remota, competindo ao trabalhador arcar com os custos necessários à realização do trabalho e, em relação à remuneração, não obstante a existência do padrão do pagamento por produção, a não aprovação do serviço pelo solicitante o desonera do pagamento, recaindo integralmente sobre o trabalhador os ônus decorrentes do trabalho⁷¹.

De outra forma, tratam-se as plataformas de trabalho *on demand* de aplicativos que mediam a execução de atividades tradicionais, como transporte, limpeza, entre outros, de forma gerenciada pelas empresas de tecnologia que intervêm na definição de padrões mínimos de qualidade de serviço e na seleção e gestão da força de trabalho⁷².

Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. 248 p. ISBN 9788566507270. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/189771/2018_empresas_transp_plat_digitais.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 02/02/2022.

⁶⁹ BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. Gig economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021. p. 29-59. Cap. II.

⁷⁰ ARAÚJO, Wanessa Mendes de. O trabalho na era da economia sob demanda: uma abordagem sobre o trabalho em plataformas de microtarefas. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, 24(2), 172-178. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/182712/2020_araujo_wanessa_trabalho_era.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 05/05/2022.

⁷¹ ARAÚJO, Wanessa Mendes de. O trabalho na era da economia sob demanda: uma abordagem sobre o trabalho em plataformas de microtarefas. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, 24(2), 172-178. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/182712/2020_araujo_wanessa_trabalho_era.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 05/05/2022.

⁷² FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. (Re)descobrimo o direito do trabalho: gig economy, uberização do trabalho e outras reflexões. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães;

O trabalho *on demand* é regulado pelas plataformas (aplicativos), que estabelecem e garantem um determinado padrão de qualidade e, ainda, selecionam e gerenciam a mão de obra.

Segundo Francisco de Assis Barbosa Junior⁷³, a oferta e a demanda do prestador de serviços e do consumidor são identificadas pelos aplicativos, de modo que a execução dos serviços é concretizada a partir de uma necessidade determinada e o respectivo pagamento é realizado logo após a efetiva entrega de tais serviços.

As plataformas *on demand*, sob o manto da necessidade de se instituir um padrão de trabalho, estabelecem certa relação de direção e controle sobre os trabalhadores, relação esta que se manifesta por instruções obrigatórias, classificação por reputação, poder punitivo e expedientes de fiscalização⁷⁴. Ainda, as plataformas precificam o trabalho a ser prestado e percebem dada porcentagem pelos serviços realizados pelos prestadores⁷⁵.

Exemplo mais relevante de plataformas *on demand* é a *Uber Technologies Inc.*, que se autodenomina como uma empresa de tecnologia que objetiva, através da sua plataforma, oferecer opções práticas e acessíveis de mobilidade e delivery para todos os seus usuários⁷⁶.

Ainda se destacam como plataformas *on demand* as empresas *Lift*, *99*, *Foodora*, *Deliveroo*, *Postmates*, *Loggi*, *Ifood*, *Rappido*, *Brigad*, *Care.com*, *HelpingInstacard*, *TaskRabbit*, *LaborMe.app*, *La Belle Assiette* e *Handy*⁷⁷.

Diante do que registrado até aqui, uma diferença crucial entre as plataformas denominadas *crowdwork* e as *on demand* é que o produto do trabalho desenvolvido mediante aquelas primeiras é deslocado imediata e instantaneamente, de onde foi

MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coord.). Infoproletários e a uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. São Paulo: LTr, 2019. p. 13-20.

⁷³ BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. Gig economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021. p. 29-59. Cap. II.

⁷⁴ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 9, n. 13, p. 92-113, maio 2021. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/188674/2021_oliveira_murilo_conceito_critica.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 02/05/2022.

⁷⁵ BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. Gig economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021. p. 29-59. Cap. II.

⁷⁶ Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/> Acesso em 05/05/2022.

⁷⁷ CARDOSO, Ana Claudia Moreira; ARTUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 9, n. 13, p. 138-176, maio 2021. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/188681/2021_cardoso_ana_trabalho_plataformas.pdf?sequence=1&isAllowed=y Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/188681> Acesso em 03/06/2022.

realizado, para o destino do consumidor, enquanto estas últimas aproximam oferta e demanda, convergindo para a execução do serviço em um determinado local⁷⁸.

No entanto, parte deste aspecto da realização e oferta de serviços mediante plataformas digitais a categorização dos trabalhadores de plataformas em *location-based* e *web-based*. Os trabalhadores enquadrados na *location-based* atuam em espaço geográfico determinado, normalmente utilizando um aplicativo pelo celular (a exemplo da *Uber*, *99* e *Ifood*). Já os trabalhadores *web-based* não precisam de um local previamente determinado para realizar suas atividades, podendo executá-las de qualquer lugar do mundo, mediante o uso da internet⁷⁹.

Diante das assertivas acima, e independentemente da sua classificação, é possível traçar a estrutura que forma as plataformas digitais, composta pelo trabalhador, no pólo do fornecedor de serviços, pelo usuário da plataforma (que tanto pode ser pessoa física quanto jurídica), no pólo do demandante e, mediando esta polaridade, os provedores de plataforma – “responsáveis por fornecer a infraestrutura que medeia a oferta e a demanda”⁸⁰.

A forma como se dá a intermediação exercida pelas plataformas digitais conduz ao entendimento que tais estruturas praticam um nível de controle e gerenciamento sobre o trabalho, sobre o processo de trabalho e sobre os trabalhadores⁸¹.

É fato que as plataformas digitais estabelecem as condições de cadastramento, de permanência e de exclusão dos prestadores de serviços. Em muitos casos também estabelecem regras objetivas sobre diversos aspectos do trabalho (valor de remuneração, local onde deve ser realizado o trabalho, modo de realização do trabalho, forma de condução da relação com o tomador de serviços, etc)

⁷⁸ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 9, n. 13, p. 92-113, maio 2021. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/188674/2021_oliveira_murilo_conceito_critica.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 02/05/2022.

⁷⁹ Agência Escola UFPR. Disponível em: <http://www.agenciacomunicacao.ufpr.br/site/?p=4161> Acesso em 08/06/2022.

⁸⁰ CEPI. Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da FGV Direito SP. Gig economy e trabalho em plataformas no Brasil: do conceito às plataformas. São Paulo: FGV Direito SP, 2021. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/31523/Position_paper_Gig_economy_e_trabalho_e_m.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 09/03/2023

⁸¹ MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan; Universidade Federal do Paraná. 2020. O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos [meio eletrônico]. Curitiba: UFPR - Clínica Direito do Trabalho. 362p. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf Acesso em 08/06/2022.

e, ainda, impõem, através dos recursos tecnológicos que disponibilizam, metas a serem atingidas por meio de sistema de pontuação.

Sem dúvida, a verificação da existência de determinado traço de direção e gerenciamento por parte das plataformas digitais em relação ao trabalho exercido por uma das partes intermediadas, que pode ser pela estipulação de preços ou pela imposição de padrão para atendimento aos clientes, é o que tem gerado discussões acerca do lugar deste formato de prestação de serviços no Direito do Trabalho, já que os trabalhadores que se filiam às plataformas digitais são tidos como autônomos, mesmo não possuindo qualquer poder de gestão do trabalho prestado, ficando absolutamente afastados da tutela protetiva do direito do trabalho.

E veja que o embasamento para a propagação do discurso de que os trabalhadores de aplicativo, como são comumente conhecidos, está no fato de que as plataformas digitais se autoqualificam como empresas de tecnologia, sob a sustentação da ideia de que o objeto social destas empresas se restringe ao desenvolvimento de tecnologia que é aplicada à intermediação dos tomadores de serviços e dos prestados de serviços.

Entretanto, diversos autores disparam duras críticas às empresas de plataformas digitais, no sentido de que elas não se qualificariam, apenas, como estruturas exploradoras de tecnologia, mas, também, como exploradoras do próprio serviço intermediado mediante o gerenciamento do trabalho alheio⁸², a exemplo do que ocorre com as plataformas de intermediação de serviço de transporte de passageiros.

Neste sentido, para determinar a verdadeira qualificação das plataformas digitais e, por conseguinte, entender a natureza jurídica da relação que firmam com os prestadores de serviços, iremos, a seguir, desenvolver uma exposição analítica dos fundamentos caracterizadores dos empregadores tradicionais e das empresas digitais, à luz do *modus operandi* da plataforma que se tornou sinônimo do trabalho plataformizado: a *Uber*.

⁸² FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 40-56, jul./set. 2020. Disponível em: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181114/2020_fincato_denise_subordinacao_algoritmica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181114/2020_fincato_denise_subordinacao_algoritmica.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Acesso em 03/05/2022.

2.3. O modelo estrutural das plataformas digitais e sua qualificação jurídica: empresas de tecnologia x organizações empresariais tradicionais

Muitos autores defendem que as plataformas digitais são, na realidade, uma organização empresarial, fundada em conceitos semelhantes aos de empresas tradicionais.

Embora tais organizações se apresentem como mediadoras de oferta e procura de serviços, alguns de seus fundamentos – analisados no tópico relativo à sua classificação – são apontados por estudiosos como elementos centrais para o reconhecimento da existência de contornos de direção do trabalho alheio, assim como ocorre em empresas tradicionais.

E esta questão, ao lado da qualificação jurídica das relações formadas entre tais estruturas e os trabalhadores que a elas se credenciam, elevou o trabalho por meio de plataformas à condição de tema polêmico da atualidade.

Como já afirmado linhas antes, a plataformização do trabalho revela uma nova forma de trabalho e de recrutamento, inclusive de uma parcela significativa da população, entretanto, que se encontra excluída do patamar mínimo civilizatório, das garantias constitucionais trabalhistas, de modo que, evidentemente, é preciso analisar o lugar desta modalidade laboral no Direito do Trabalho.

Nos Estados Unidos, segundo estudo realizado pelo Escritório Americano de Estatísticas do Trabalho do Departamento do Trabalho dos EUA, até 2019 eram 1,6 milhões de trabalhadores intermediados por plataformas digitais, o que representava 1% da força de trabalho do país. No entanto, segundo a Revista Forbes, o número de trabalhadores americanos atuando por intermédio de estruturas digitais poderia chegar a 57 milhões, representando mais de 36% da força de trabalho dos EUA⁸³.

No Brasil, com base nos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad-C), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), concluiu-se que em 2019, os trabalhadores vinculado a plataformas digitais eram em torno de 4,2 milhões, o que equivale a 4,5% do total de trabalhadores potencialmente ocupados⁸⁴.

⁸³ Disponível em: <https://www.editorajc.com.br/uberizacao-nos-estados-unidos/> Acesso em 02/05/2022.

⁸⁴ CARDOSO, Ana Claudia Moreira; GARCIA, Lúcia. Por onde “andam” as plataformas digitais de trabalho? 17/09/2021. Disponível em: https://diplomatie.org.br/por-onde-andam-as-plataformas-digitais-de-trabalho-legislacao-favoravel-a-empresas-plataforma/#_ftn1 Acesso em 04/06/2022.

Destaca-se que a expansão das empresas-plataformas no país deu-se a partir de 2016, precipuamente em decorrência da instalação de crises econômicas e políticas, que implicaram no aumento do número de desempregados ou, na linguagem das plataformas, de uma multidão de “disponíveis”⁸⁵.

Ana Claudia Moreira Cardoso e outros autores afirmam que, segundo pesquisas realizadas com trabalhadores de plataformas de transporte individual, 56% dos entrevistados se encontravam desempregados antes de iniciarem o trabalho nestas plataformas⁸⁶.

A empresa-plataforma mais conhecida é a já referida *Uber Technologies Inc.*, que está presente em 71 países e conta com 4,4 milhões de motoristas/entregadores parceiros no mundo. No Brasil, a empresa abrange mais de 500 cidades, possuindo 1 milhão de motoristas/entregadores parceiros, segundo dados fornecidos pela própria equipe da plataforma em questão⁸⁷.

De acordo com a equipe multidisciplinar de pesquisadores da Clínica Direito do Trabalho da Universidade Federal do Paraná (UFPR), dados levantados em pesquisa científica realizada sobre as plataformas digitais de trabalho no Brasil indicam que mais da metade dos trabalhadores por aplicativos trabalham com transporte de passageiros, sendo que a empresa digital que mais recruta motoristas é a *Uber*⁸⁸.

Aliás, cabe mencionar que existem autores que denominam o trabalho desenvolvido por intermédio das plataformas digitais de “uberização do trabalho”, exatamente em razão de se revelar a plataforma *Uber* o arquétipo deste atual modelo de trabalho, firmado na autonomização dos contratos de trabalho e na utilização de inovações disruptivas nas formas de produção.⁸⁹

Conforme aponta a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em janeiro de 2021 havia pelo menos 777 plataformas digitais ativas no mundo, sendo que

⁸⁵ CARDOSO, Ana Claudia Moreira; GARCIA, Lúcia. Por onde “andam” as plataformas digitais de trabalho? 17/09/2021. Disponível em: https://diplomatie.org.br/por-onde-andam-as-plataformas-digitais-de-trabalho-legislacao-favoravel-a-empresas-plataforma/#_ftn1 Acesso em 04/06/2022.

⁸⁶ CARDOSO, Ana Claudia Moreira; ARTUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 9, n. 13, p. 138-176, maio 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/188681> Acesso em 04/06/2022.

⁸⁷ Equipe Uber. Fatos e dados sobre a Uber. Uber.com. 27/08/2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/> Acesso em 04/05/2022.

⁸⁸ Agência Escola UFPR. Disponível em: <http://www.agenciacomunicacao.ufpr.br/site/?p=4161> Acesso em 08/06/2022.

⁸⁹ BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. Gig economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021. p. 29-59. Cap. II.

destas, 383 se ativavam no setor de entregas, 283 se relacionavam à microtarefas, *freelance* e programação e 106 no setor de transporte de passageiros⁹⁰.

A OIT afirma que o trabalho mediante aplicativo é uma oportunidade para alguns, mostrando-se um caminho para trabalhadores que se encontram desempregados⁹¹.

Conforme defendido pelo Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Maurício Godinho Delgado⁹², a modalidade empresarial e de organização do trabalho verificada nas plataformas digitais possibilita a “realização de trabalho por pessoas desempregadas, no contexto de um desemprego agudo criado pelas políticas públicas e por outros fatores inerentes à dinâmica da economia.”

O trabalho em plataforma fornece renda e oportunidades essenciais para dezenas de milhões de pessoas em todo o mundo⁹³.

No cenário pandêmico, decorrente da COVID-19, em que foi verificado expressivo aumento de rescisões de relações de emprego, o trabalho digital, por meio de aplicativos, revelou-se uma opção de reingresso no mercado de trabalho.

As posições doutrinárias que defendem os benefícios da instalação das plataformas digitais no mundo do trabalho apontam que tais estruturas permitiram “que as restrições de oferta de serviços especializados por questões geográficas fossem reduzidas, facilitando também a busca por oportunidades de ‘renda’ para os trabalhadores (...), independentemente da sua localização espacial”⁹⁴.

Afirmam, também, que as empresas digitais “criam ambientes de trabalho mais ‘atrativos’ para quem tem estilos diferentes de vida, sem a rigidez dos empregos tradicionais e assim facilitam a manutenção de mais um emprego”⁹⁵.

⁹⁰ MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan; Universidade Federal do Paraná. 2020. O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos [meio eletrônico]. Curitiba: UFPR - Clínica Direito do Trabalho. 362p. Disponível em: <https://cdtufpr.com.br/o-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais-no-brasil-dimensoes-perfis-e-direitos-baixe-o-ebook/> Acesso em 08/06/2022.

⁹¹ Avi Asher-Schapiro. OIT: trabalho digital cresce 5 vezes e ameaça direitos trabalhistas: Alerta é da Organização Internacional do Trabalho. Agência Brasil. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/internacional/noticia/2021-02/trabalho-digital-cresce-5-vezes-e-ameaca-direitos-trabalhistas> Acesso em 08/06/2022.

⁹² TST-RR100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 6/4/2022 in Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. Informativo TST n. 253 (4 a 22 abr. 2022). Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/200350> Acesso em 16/06/2022.

⁹³ Disponível em: <https://fair.work/en/fw/homepage/> Acesso em 20/06/2022.

⁹⁴ ANTUNES, Ricardo; FIGUEIRAS, Vitor. Plataformas Digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In REVISTA DA ESCOLA JUDICIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22. REGIÃO. Teresina, Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 22. Região, v. 2, n. 2, jan./dez. 2021 . 346 p. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/200691> Acesso em 20/06/2022.

⁹⁵ ANTUNES, Ricardo; FIGUEIRAS, Vitor. Plataformas Digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In REVISTA DA ESCOLA JUDICIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22. REGIÃO.

No entanto, segundo destaca o chefe da OIT, Guy Ryder, as plataformas digitais são responsáveis por afetar os direitos trabalhistas, pois, na medida em que classificam os trabalhadores como prestadores de serviço independentes, os impedem de ter acesso a benefícios trabalhistas tradicionais, como negociações coletivas e seguro e proteção contra lesões relacionadas à função⁹⁶.

As empresas-plataformas se utilizam de um modelo contratual de prestação de serviços, recrutando um número significativo de trabalhadores autônomos, sob a afirmação de que se tratam de empresas de tecnologia que objetivam, apenas, a intermediação entre seus “parceiros e usuários”⁹⁷.

Vejam os como exemplo a *Uber*, que, como mencionado linhas acima, é o modelo maior de gestora do trabalho desenvolvido por meio de plataforma digital – tanto em razão do número de países que está presente quanto do de prestadores de serviços que, através do aplicativo oferecido pela referida empresa, exercem uma atividade com o fim de auferir renda – e se autodenomina uma “empresa de tecnologia que cria oportunidades ao colocar o mundo em movimento”⁹⁸.

Assim, sob o argumento de constituírem um novo modelo de negócio, as plataformas impõem seus próprios termos de serviços aos trabalhadores, autorregulando seus direitos e, conseqüentemente, afastando-os dos padrões mínimos de trabalho decente.

Sidnei Machado e Alexandre Pilan Zanoni afirmam que “os trabalhadores autônomos são mobilizados pelas plataformas pela mensagem de autonomia e liberdade e pelo gerenciamento algorítmico, mas as condições de trabalho revelam novas formas de sujeições, mantendo-os distanciados da proteção social”⁹⁹.

Teresina, Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 22. Região, v. 2, n. 2, jan./dez. 2021 . 346 p. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/200691> Acesso em 20/06/2022.

⁹⁶ Avi Asher-Schapiro. OIT: trabalho digital cresce 5 vezes e ameaça direitos trabalhistas: Alerta é da Organização Internacional do Trabalho. Agência Brasil. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/internacional/noticia/2021-02/trabalho-digital-cresce-5-vezes-e-ameaca-direitos-trabalhistas> Acesso em 08/06/2022.

⁹⁷ Expressão utilizada pela Uber para destacar que sua missão, como empresa de tecnologia, é criar oportunidades e ajudar seus parceiros e usuários a se locomover utilizando a plataforma. Disponível em <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/> Acesso em: 04/05/2022.

⁹⁸ Fatos e Dados sobre a Uber. Uber Newsroom, 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 20/09/2022.

⁹⁹ MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan; Universidade Federal do Paraná. 2020. O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos [meio eletrônico]. Curitiba: UFPR - Clínica Direito do Trabalho. 362p. Disponível em: <https://cdtufpr.com.br/o-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais-no-brasil-dimensoes-perfis-e-direitos-baixe-o-ebook/> Acesso em 08/06/2022.

Diversos autores apontam para o fato de que as empresas-plataformas possuem papel ativo no controle e gerenciamento da força de trabalho, o que as assemelham às organizações empresariais tradicionais.

Para o Procurador do Ministério Público do Trabalho Rodrigo Castilho¹⁰⁰, se as empresas-plataformas figurassem apenas como intermediárias da relação de consumo, servindo, de fato, como uma ferramenta de aproximação entre a demanda e a oferta, sua participação se encerraria no exato momento em que houvesse a referida aproximação, todavia, na prática, a atuação destas empresas vão além da mera intermediação.

Citando, novamente, Sidnei Machado e Alexandre Pilan Zanoni, as plataformas digitais podem ser entendidas como “um modelo de governança empresarial e política, baseado em métricas computadorizadas e práticas de mercado racionalizadoras que alteram a relação entre empregado e empregador, e que converte o trabalhador em empreendedor de si mesmo”¹⁰¹.

Inclusive, a questão relativa à natureza jurídica das plataformas tem sido objeto de análise de alguns Tribunais, tanto brasileiros como de outros países.

Aponta-se o caso da Espanha, cujo Tribunal Supremo proferiu uma decisão, em 25 de setembro de 2020, afirmando que a plataforma *Glovo*, então convocada judicialmente para responder a uma ação promovida por um *rider*/entregador, não se limitava a prestar “serviço eletrônico de intermediação, consistente em pôr em contacto consumidores (os clientes) e autênticos trabalhadores autónomos”. Na verdade, a *Glovo* realizava “também uma atividade de coordenação e organização do trabalho produtivo”, pois fixava o preço e as condições de pagamento do serviço, além das condições essenciais para o exercício da atividade, dispondo da mão de obra de entregadores que não possuíam uma organização empresarial própria e autônomo, mas, sim, eram inseridos na organização de trabalho da plataforma¹⁰².

¹⁰⁰ CASTILHO, Rodrigo. O trabalho via aplicativo. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 9, n. 88, p. 138-153, maio 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/179984> Acesso em 04/05/2022.

¹⁰¹ MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan; Universidade Federal do Paraná. 2020. O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos [meio eletrônico]. Curitiba: UFPR - Clínica Direito do Trabalho. 362p. Disponível em: <https://cdtufpr.com.br/o-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais-no-brasil-dimensoes-perfis-e-direitos-baixar-o-ebook/> Acesso em 08/06/2022.

¹⁰² AMADO, João Leal. Trabalho e estado social: caminhos para enfrentar as mudanças capitalistas e a precarização do trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 87, n. 4, p. 43-71, out./dez. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/197655> Acesso em 16/06/2022.

No Brasil, também são encontradas decisões judiciais que afirmam que a *Uber* não é uma mera empresa de tecnologia. Como exemplo desta forma de posicionamento, aponta-se decisão exarada nos autos do processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038, pela Desembargadora Relatora Beatriz de Lima Pereira, da 15ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região¹⁰³, cujo trecho segue abaixo:

Se se tratasse de mera ferramenta eletrônica, por certo as demandadas não sugeririam o preço do serviço de transporte a ser prestado e sobre o valor sugerido estabeleceriam o percentual a si destinado. Também não condicionariam a permanência do motorista às avaliações feitas pelos usuários do serviço de transporte. Simplesmente colocariam a plataforma tecnológica à disposição dos interessados, sem qualquer interferência no resultado do transporte fornecido, e pelo serviço tecnológico oferecido estabeleceriam um preço/valor fixo a ser pago pelo motorista pelo tempo de utilização, por exemplo.

Muito recentemente, a 5ª Turma do TRT do Rio de Janeiro, analisando um recurso ordinário apresentado por um trabalhador que prestava serviços por intermédio da plataforma *Uber*, entendeu tratar-se a reclamada de uma empresa de transportes, como é possível verificar pelo trecho abaixo:

Pelos depoimentos colhidos em audiência do autor e do preposto da reclamada, é possível constatar que a relação de trabalho em análise é essencial para a própria existência da empresa ré, uma empresa de transporte, sendo os serviços prestados pelo autor, portanto, imprescindíveis à consecução da atividade empresarial.¹⁰⁴

Renan Bernardi Kalil¹⁰⁵, em sua obra “A regulação do trabalho via plataformas digitais”, transcreveu trecho do julgamento de determinado caso americano, conhecido como caso *O’Connor*, que reconheceu a natureza jurídica da *Uber* como sendo uma empresa de transportes:

a Uber não vende simplesmente software; vende corridas. A Uber não é mais “empresa de tecnologia” do que a Yellow Cab é “empresa de tecnologia”

¹⁰³ Decisão publicada no DEJT em 20/08/2018 e destacada na obra de FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. (Re)descobrir o direito do trabalho: gig economy, uberização do trabalho e outras reflexões. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coord.). Infoproletários e a uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades. São Paulo: LTr, 2019. p. 13-20.

¹⁰⁴ Processo nº 0100940-76.2020.5.01.0047. Desembargador Relator: ENOQUE RIBEIRO DOS SANTOS. Publicado em DEJT: 02/09/2022. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/3073991/1/01009407620205010047-DEJT-30-08-2022.pdf> Acesso em: 29/09/2022.

¹⁰⁵ KALIL, Renan Bernardi. A regulação do trabalho via plataformas digitais. São Paulo: Blucher, 2020. 308 p. ISBN 9786555500295. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/192691> Acesso em 30/06/2022.

porque usa rádios para enviar táxis, John Deere é “empresa de tecnologia” porque usa computadores e robôs para manufaturar cortadores de grama ou Domino Sugar é “empresa de tecnologia” porque usa técnicas modernas de irrigação para fazer crescer cana-de-açúcar. De fato, poucas empresas não são empresas de tecnologia se o foco é somente em como criam ou distribuem seus produtos. Se, contudo, o foco é na substância do que a empresa realmente faz (como vender corridas de táxi, cortar grama ou açúcar), é claro que a Uber é uma empresa de transporte, embora tecnologicamente sofisticada

Há a defesa de que as plataformas digitais englobam uma nova configuração empresarial, com a adoção de novos tipos de controle¹⁰⁶.

A parcela que defende haver identificação entre a estruturação das empresas digitais e das tradicionais aponta o exercício, senão de todos, da maioria dos poderes empregatícios, tais como a admissão e dispensa de trabalhadores, controle de trabalho e determinação de pagamento¹⁰⁷.

Há quem destaque que o controle e direção do trabalho exercidos pelas empresas plataformas se fazem presentes de forma mais sutil e menos explícita, comparativamente às empresas tradicionais, todavia, se materializam com a exigência da prestação de serviços padronizados¹⁰⁸, com a transferência subordinada de parte do gerenciamento do trabalho, bem como dos custos e da responsabilidade pela atividade, para os próprios trabalhadores¹⁰⁹.

Nas plataformas digitais não há a contratação, mas, sim, o recrutamento de trabalhadores por meio da adesão.

A exemplo da plataforma *Uber*, esta adesão do trabalhador ao aplicativo somente é autorizada “após o preenchimento de diversos pré-requisitos e seleção unilateral efetuada pela empresa”¹¹⁰.

¹⁰⁶ MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan; Universidade Federal do Paraná. 2020. O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos [meio eletrônico]. Curitiba: UFPR - Clínica Direito do Trabalho. 362p. Disponível em: <https://cdtufpr.com.br/o-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais-no-brasil-dimensoes-perfis-e-direitos-baixe-o-ebook/> Acesso em 08/06/2022.

¹⁰⁷ CARDOSO, Ana Claudia Moreira; ARTUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 9, n. 13, p. 138-176, maio 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/188681> Acesso em 03/06/2022.

¹⁰⁸ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 9, n. 13, p. 92-113, maio 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/188674> Acesso em 02/05/2022.

¹⁰⁹ MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan; Universidade Federal do Paraná. 2020. O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos [meio eletrônico]. Curitiba: UFPR - Clínica Direito do Trabalho. 362p. Disponível em: <https://cdtufpr.com.br/o-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais-no-brasil-dimensoes-perfis-e-direitos-baixe-o-ebook/> Acesso em 08/06/2022.

¹¹⁰ BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/106368> Acesso em 21/05/2022.

José Carlos de Carvalho Baboin¹¹¹, ao discorrer sobre o funcionamento da empresa digital *Uber*, explica que “o trabalhador é permanentemente rastreado por GPS, sendo que sua geolocalização é utilizada para definir a conexão com eventuais clientes.”

Desta forma, infere-se que no trabalho intermediado por plataformas, o trabalhador fica à disposição, sendo que quem controla a distribuição do seu próprio trabalho é a empresa digital.

Conforme exemplifica a pesquisadora do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho – CESIT / IE-UNICAMP, Ludmila Costhek Abílio¹¹², um trabalhador de aplicativo de transporte individual pode ficar até doze horas conectado ao aplicativo, inteiramente disponível ao trabalho, à espera de corridas.

Todavia, é a empresa digital quem define para o consumidor o valor do serviço para o qual o trabalhador se oferece, utilizando para tal precificação a distância e o tempo demandados. É também a empresa digital que define o quanto o trabalhador recebe pela realização do trabalho. O motorista não tem nenhuma ingerência sobre o negócio¹¹³.

Pelo sistema da *Uber*, o motorista recebe de acordo com o trabalho efetuado e à razão da porcentagem estabelecida pela empresa digital, de modo a ser remunerado pela *Uber*, e não pelo passageiro¹¹⁴.

A empresa detém total controle sobre a distribuição do trabalho, mas, muito além disso, detém absoluto controle sobre os motoristas. Isto porque o aplicativo estimula os motoristas a aceitarem todas as corridas e permanecerem o maior tempo possível trabalhando, de modo a manter o atendimento aos clientes o mais amplo possível¹¹⁵.

¹¹¹ BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/106368> Acesso em 21/05/2022.

¹¹² ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 9, n. 13, p. 7-24, maio 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/188676> Acesso em 05/06/2022.

¹¹³ KAMINSKI, Carlos Martins; KUIASKI, Lais Rosa. Relações de trabalho na chamada economia compartilhada. Disponível em: https://dej.fgv.br/sites/default/files/arquivos/temas_direito_economia_trabalho_cap4.pdf acesso em 02/06/2022

¹¹⁴ BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/106368> Acesso em 21/05/2022.

¹¹⁵ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. 248 p. ISBN 9788566507270. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/189771> Acesso em 02/02/2022.

A empresa faz avaliações dos motoristas por intermédios dos clientes, das quais podem ocorrer o cancelamento ou desligamento do trabalhador da plataforma.

Quanto a este aspecto da estrutura operacional da *Uber*, José Carlos de Carvalho Baboin¹¹⁶ destaca que:

Após cada viagem efetuada, o passageiro é incentivado a avaliar o desempenho do serviço prestado pelo motorista em seu aplicativo, informação esta que comporá a base de dados da empresa em relação a cada trabalhador. A nota varia de 1 a 5 e, segundo a Uber, motoristas “que não mantêm uma nota mínima de aprovação por parte dos usuários são desconectados pela plataforma”

Ainda, conforme asseveram Juliana Carreiro Corbal Oitaven e outros¹¹⁷, a empresa *Uber* estabelece condutas a serem observadas pelos trabalhadores, a fim de garantir um padrão no atendimento dos clientes, estimulando aqueles a criarem com estes relações tendentes a tornar a experiência de transporte mais confortável – o que é denominado de “*emotional labor*”.

Segundo defendem Carlos Martins Kaminski e Lais Rosa Kuiaski¹¹⁸ “o desequilíbrio entre a plataforma e os motoristas é evidente, pois os trabalhadores não têm controle sobre a fixação dos preços, dos critérios definidos, nem mesmo de quanto lhes renderá a corrida aceita”.

Para Raimundo Dias de Oliveira Neto¹¹⁹, fatores importantes da dinâmica dos serviços prestados por intermédio da plataforma *Uber* denunciam sua caracterização como verdadeira empresa de transportes, destacando-se:

O usuário não é cliente do motorista, mas da empresa. Não é o motorista quem oferece o serviço, mas a empresa dona do aplicativo. O motorista, portanto, não é cliente da empresa do aplicativo de transporte, mas prestador de serviços desta na qualidade de trabalhador/operário e não de parceiro comercial, sendo certo que a parceria mercantil, regulada pelas normas do

¹¹⁶ BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/106368> Acesso em 21/05/2022.

¹¹⁷ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. 248 p. ISBN 9788566507270. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/189771> Acesso em 02/02/2022.

¹¹⁸ KAMINSKI, Carlos Martins; KUIASKI, Lais Rosa. Relações de trabalho na chamada economia compartilhada. Disponível em: https://dej.fgv.br/sites/default/files/arquivos/temas_direito_economia_trabalho_cap4.pdf acesso em 02/06/2022.

¹¹⁹ OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de. Elementos fático-jurídicos da relação de emprego no trabalho dos motoristas de aplicativo. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 86, n. 1, p. 152-167, jan./mar. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/175674>. Acesso em 30/06/2022.

direito civil ou comercial, pressupõe total independência entre as partes na condução do negócio com o fim de obtenção de lucro comum.

Nas palavras de Marcelo Manzano e André Krein¹²⁰, no trabalho via plataformas digitais há um nível de controle e gerenciamento que pode ser variável, considerando que as respectivas empresas podem estipular as condições para o ingresso, permanência e exclusão de cada trabalhador; influenciar diferentes aspectos do trabalho por meio dos algoritmos empregados, até chegar ao nível maior de controle: estabelecer regras explícitas sobre diferentes aspectos deste novo modelo de trabalho.

Os mencionados autores trazem em sua obra a afirmação de que “as plataformas possuem acesso e controle dos dados, processos e regras, e essa assimetria de informação gera uma assimetria de poder”.

E, certamente, esta nova forma de controle – decorrente, inclusive, da evolução da tecnologia – resulta na discussão acerca das semelhanças entre as empresas digitais e as tradicionais e imprime força no discurso de que não se tratam aquelas de simples intermediadoras de ofertas de serviço, mas, sim, de empresas que oferecem mão de obra segundo padrões predefinidos e gerencia, sua atuação, ainda que de forma mais flexível, comparativamente às empresas tradicionais¹²¹.

Com base neste aspecto da similitude das empresas plataformas com as tradicionais é que parte da doutrina e da jurisprudência trabalhistas defende que a relação firmada entre as plataformas digitais e os trabalhadores se revela uma fraude à relação de emprego, e não apenas um novo formato de trabalho.

Há indicações, na doutrina trabalhista, no sentido que da análise da estrutura do negócio empresarial das empresas-plataformas verifica-se uma atuação em moldes semelhantes àqueles adotados por empresas tradicionais, de modo que não há justificativa para que as relações firmadas com os trabalhadores não sejam reguladas pelos padrões já existentes¹²².

¹²⁰ MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan; Universidade Federal do Paraná. 2020. O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos [meio eletrônico]. Curitiba: UFPR - Clínica Direito do Trabalho. 362p. Disponível em: <https://cdtufpr.com.br/o-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais-no-brasil-dimensoes-perfis-e-direitos-baixe-o-ebook/> Acesso em 08/06/2022.

¹²¹ BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/106368> Acesso em 21/05/2022.

¹²² CARDOSO, Ana Claudia Moreira; ARTUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 9, n. 13, p. 138-176, maio 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/188681> Acesso em 03/06/2022.

Na realidade, há uma convergência de posicionamento, entre os defensores de que se tratam as plataformas de empresas tradicionais, e não meramente de empresas de tecnologia, na direção de que o uso do trabalho autônomo, ou independente, por estas referidas estruturas, tem como objetivo a isenção, relativamente a obrigações decorrentes de uma relação empregatícia¹²³.

Neste diapasão, aliás, convém trazer à baila a conclusão feita por Rosane Gauriau¹²⁴ em artigo de sua autoria, intitulado “Uber: entre autonomia e subordinação: estudo comparado franco-brasileiro”, no sentido de que se a *Uber* é uma empresa plataforma de transporte, evidente que ela deveria “satisfazer as exigências próprias do setor de transporte e dos taxistas do Brasil”, cabendo incluir a obrigação de observar os direitos e garantias mínimas sociais, previsto no ordenamento jurídico brasileiro.

Parece que há que se concordar com o posicionamento adotado, no sentido de que se tratam as plataformas de empresas tradicionais e que se utilizam da força de trabalho dos prestadores de serviços credenciados para atingir seu fim social.

Desta feita, sendo certo que a definição da natureza jurídica das empresas-plataformas possui íntima relação com a dúvida existente acerca da natureza jurídica das relações firmadas com os trabalhadores que a elas se credenciam, o próximo passo é analisar os elementos caracterizadores do vínculo empregatício, bem como as características do trabalho autônomo, especialmente considerando que o trabalho desenvolvido por intermediação digital, a princípio, se distancia do conceito tradicional da relação empregatícia, mantendo o trabalhador à margem dos direitos mínimos trabalhistas.

¹²³ MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan; Universidade Federal do Paraná. 2020. O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos [meio eletrônico]. Curitiba: UFPR - Clínica Direito do Trabalho. 362p. Disponível em: <https://cdtufpr.com.br/o-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais-no-brasil-dimensoes-perfis-e-direitos-baixe-o-ebook/> Acesso em 08/06/2022.

¹²⁴ GAURIAU, Rosane. Uber: entre autonomia e subordinação: estudo comparado franco-brasileiro. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 57, p. 45-72, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/180030> Acesso em 05/09/2022.

3. RELAÇÃO DE EMPREGO X RELAÇÃO DE TRABALHO AUTÔNOMO

Diante de tudo o que foi dito até aqui é inquestionável que a evolução da tecnologia, ao chegar no mundo do trabalho, alterou, de forma profunda, a organização e as relações de trabalho.

A inovação tecnológica conduziu à criação de estruturas digitais que, aplicadas à economia mundial, possibilitaram a conexão entre grupos com objetivos distintos, os que ofertam e os que procuram por determinados serviços.

Tais estruturas, denominadas plataformas digitais, por um lado, representam uma abertura de mercado para muitos trabalhadores, em especial os desempregados ou informais. Por outro lado, conforme defende importante parcela da doutrina e da jurisprudência, não somente brasileira, mas de tantos outros países, o trabalho executado mediante tais plataformas digitais acaba deixando os trabalhadores à margem de direitos mínimos trabalhistas, pois, embora tais empresas se autodenominem estruturas voltadas para o ramo da tecnologia e, seus credenciados são tidos como autônomos, independentes, dada a forma de organização e de funcionamento das empresas digitais, o entendimento majoritário é no sentido de que se tratam de empresas de transporte individual de passageiros e que a relação firmada com seus credenciados é de natureza empregatícia.

Todavia, para termos a certeza se tais trabalhadores – os de aplicativos – estão, de fato, sendo colocados à margem das garantias mínimas trabalhistas, é necessário investigar a natureza jurídica da relação firmada entre eles e as plataformas digitais: se relação de trabalho ou de emprego.

Mauricio Godinho Delgado¹²⁵ aborda a questão da distinção entre relação de trabalho e relação de emprego, explicando que:

“a primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível.

(...)

A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas.

¹²⁵ DELGADO, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019, p. 1069.

Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes.”

A caracterização da relação como de trabalho ou de emprego se dá com a presença dos elementos pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação. Sendo constatados tais elementos em uma relação, tem-se por caracterizada a relação empregatícia ou contrato empregatício, que é albergada pela legislação trabalhista. Por outro lado, sem pessoalidade, sem habitualidade e sem subordinação, não se configura uma relação de emprego, mas, sim, uma relação de trabalho, a exemplo do trabalho autônomo.

Em sendo assim, partindo da premissa de que as plataformas digitais, pelo modo de organização e operação, equiparam-se a empresas que atuam no ramo do transporte de pessoas, então, qual seria a natureza jurídica da relação firmada entre tais empresas e os motoristas que a elas se cadastram?

Como visto acima, a discussão desta questão abrange, evidentemente, o exame dos elementos caracterizadores da relação de emprego e do instituto do trabalho autônomo, especialmente à luz da forma de prestação de serviços por intermédio das plataformas digitais, ou seja, frente ao estudo da realidade como o trabalho plataformizado se desenvolve.

É sabido que o Direito do Trabalho se fundamenta no princípio da primazia da realidade, segundo o qual o Estado deve buscar a realidade sobre a qual determinada “relação submetida a sua análise se efetivou”¹²⁶. Conforme tal princípio, “em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos”¹²⁷.

Neste sentido, inegável que a caracterização de uma relação de emprego depende da análise do caso concreto, da constatação da “forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome” conferido à relação¹²⁸.

¹²⁶ GEMIGNANI, Daniel. Os desafios contemporâneos e a necessária releitura dos princípios de direito do trabalho: princípios da irrenunciabilidade, da primazia da realidade e da continuidade. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 77, n. 4, p. 486-498, abr. 2013. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103758/2013_gemignani_daniel_desafios_contemporaneos.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 22/06/2022.

¹²⁷ OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de. Elementos fático-jurídicos da relação de emprego no trabalho dos motoristas de aplicativo. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 86, n. 1, p. 152-167, jan./mar. 2020. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/175674/2020_oliveira_netto_raimundo_elementos_fatico.pdf?squence=1&isAllowed=y Acesso em 30/06/2022.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017. Disponível em: <chrome-extension://>

Com as relações firmadas entre as plataformas digitais e os trabalhadores que a elas se credenciam, para averiguação de sua natureza jurídica, não é diferente. Faz-se necessário examinar sob quais condições o trabalho era desenvolvido, à luz dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego para, ou concluir pelo reconhecimento da relação empregatícia ou pelo trabalho autônomo.

Cabe-nos, portanto, primeiramente, em conformidade com os artigos 2º e 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), vermos os elementos que compõem a relação de emprego e, em seguida, a configuração do trabalho autônomo, a fim de possibilitar a verificação do contrato empregatício e de algumas de suas modalidades e de reunirmos cada vez mais informações, visando caminharmos para uma ponderação sobre a definição da natureza jurídica da relação firmada entre as plataformas digitais e os prestadores de serviço plataformizados.

Por fim, considerando as premissas já expostas neste trabalho, acerca da forma de organização e funcionamento das plataformas digitais, somada à análise dos elementos caracterizados de uma relação de emprego e a distinção desta com uma relação de trabalho autônomo, bem como as especificidades das modalidades de contratos empregatícios existentes, traremos um contraponto entre trabalho plataformizado autônomo e com vínculo de emprego.

3.1. Elementos caracterizadores do vínculo empregatício

A Consolidação das Leis do Trabalho, em seus artigos 2º e 3º, traz os elementos caracterizadores de uma relação empregatícia e, ao mesmo tempo, distingue tal relação das demais espécies de relação de trabalho existentes, revelando-se esta distinção de extrema relevância, considerando que a relação de emprego tutela por um número extenso de direitos e garantias aos trabalhadores, a qual, exatamente por esta razão, é alvo frequente de fraude, no objetivo de não haver o reconhecimento do vínculo empregatício¹²⁹.

A seguir, serão examinados os elementos que configuram a natureza empregatícia de uma relação de trabalho.

efaidnbmnnnibpccajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/106368/2017_baboin_jose_trabalhadores_demanda.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 21/05/2022.

¹²⁹ BRANCO, Ana Paula Tauceda; BRANCO, Maria Clara Tauceda; BRANCO, Pedro Emanuel Tauceda. As novas formatações dos contratos de trabalho da era da indústria 4.0 e a necessária revisão da hermenêutica constitucional-trabalhista. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 83, n. 12, p. 1478-1489, dez. 2019.

3.1.1. Pessoaalidade

A CLT, em seus artigos 2º e 3º, dispõe sobre os sujeitos e elementos componentes de uma relação empregatícia, destacando que: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (artigo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho) e que “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços” (artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho).

A noção da pessoaalidade da realização do trabalho na relação de emprego se reflete no fato de que o trabalho deve ser executado obrigatoriamente por uma pessoa física ou natural, a qual foi contratada para a realização do serviço em razão das condições e aptidões pessoais que demonstra possuir, donde se diz “que a relação de trabalho é personalíssima em relação à pessoa do trabalhador”¹³⁰.

Mauricio Godinho Delgado¹³¹, ensina que “é essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador.” Ou seja, a relação de emprego pressupõe que a pessoa física contratada para realizar o trabalho não possa se fazer substituir por outro trabalhador ao longo da contratação.

Nos termos da lei trabalhista, portanto, somente aquela pessoa específica e determinada, é autorizada a prestar os serviços, para os quais foi contratada (pessoaalidade).

Carlos Alberto Riskalla Filho¹³², assevera que:

“o requisito da pessoaalidade revela-se por ser um contrato intuitu personae, em que a própria pessoa do empregado é quem deve realizar o serviço para o qual foi contratado, não podendo delegá-lo a outras pessoas ou terceirizá-lo, isso em virtude de suas características pessoais e/ou qualificações profissionais, Portanto, caso a prestação de serviço seja realizada por terceira pessoa e não pelo próprio contratado, a relação não será de emprego.”

¹³⁰ GAIA, Fausto Siqueira. As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”. Tese de Doutorado em Direito. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP. São Paulo, p. 360. 2018. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf> Acesso em 15/06/2022.

¹³¹ DELGADO, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019, p. 339.

¹³² RISKALLA FILHO, Carlos Alberto; LOPES, Abel (org.); FONSECA, João José da (org.); CALCINI, Ricardo (org.). CLT – comentada artigo por artigo. Leme-SP: Mizuno, 2023, p. 30.

Ressalva-se que a pessoalidade não se encontra necessariamente presente em uma relação cujo trabalho é prestado por pessoa física. Tal elemento decorre do caráter de infungibilidade relativo ao trabalhador, de modo que ao não poder fazer-se substituir por outro trabalhador na prestação dos serviços, revela-se presente a pessoalidade.

3.1.2. Onerosidade

Para a caracterização do contrato de emprego é imprescindível a contraprestação pelos serviços realizados. Ou seja, frente ao trabalho exercido deve haver correspondente contraprestação econômica em benefício do prestador de serviços.

Mauricio Godinho Delgado¹³³ ensina-nos a respeito da onerosidade que:

A pesquisa do elemento onerosidade no contexto de uma relação sociojurídica concreta deve envolver duas dimensões diferenciadas, mas combinadas: um plano objetivo de análise, ao lado de um plano subjetivo de análise do mesmo elemento.

No plano objetivo, a onerosidade manifesta-se pelo pagamento, pelo empregador, de parcelas dirigidas a remunerar o empregado em função do contrato empregatício pactuado. (...).

No plano subjetivo, a onerosidade manifesta-se pela intenção contraprestativa, pela intenção econômica (intenção onerosa, pois) conferida pelas partes — em especial pelo prestador de serviços — ao fato da prestação de trabalho. Existirá o elemento fático-jurídico da onerosidade no vínculo firmado entre as partes caso a prestação de serviços tenha sido pactuada, pelo trabalhador, com o intuito contraprestativo trabalhista, com o intuito essencial de auferir um ganho econômico pelo trabalho ofertado.

A onerosidade se revela presente quando verificada prévia negociação do *quantum* remuneratório pelos sujeitos da relação de trabalho, de modo a ser “considerado trabalho oneroso não apenas aquele em que houver o efetivo pagamento de uma contraprestação”, mas, para além, aquele que se firmar sob a promessa de pagamento de uma contraprestação¹³⁴.

¹³³ DELGADO, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo : LTr, 2019, p. 347/348.

¹³⁴ GAIA, Fausto Siqueira. As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”. Tese de Doutorado em Direito. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP. São Paulo, p. 360. 2018. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf> Acesso em 15/06/2022.

3.1.3. Habitualidade

O requisito da habitualidade pressupõe que o trabalho prestado pelo empregado assim o seja de forma regular, não eventual.

Como afirma José Carlos de Carvalho Baboin¹³⁵:

“a habitualidade não se caracteriza pela existência de horários fixos e/ou predeterminados de trabalho. Sequer há necessidade, para sua configuração, do labor diário para o empregador. (...) se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade”.

Ana Paula Tauceda Branco e outros¹³⁶ afirmam que “a habitualidade significa uma lógica de permanência, sem a qual resta comprometido o bom e necessário funcionamento da empresa”.

Mauricio Godinho Delgado¹³⁷ afirma que tal elemento caracterizador da relação de emprego se relaciona ao “caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado)” do trabalho, não se qualificando como esporádico.

Como bem lembrado por Renan Bernardi Kalil¹³⁸, para a caracterização da habitualidade, ou da não eventualidade, é essencial a intenção das partes vincularem-se atemporalmente.

O Direito do Trabalho adota o elemento da habitualidade como caracterizador da relação de emprego, levando em consideração a teoria dos fins do empreendimento (ou fins da empresa), segundo a qual o trabalhador chamado a realizar tarefas não inseridas nos fins normais da empresa é considerado eventual. Por sua vez, o trabalhador que realiza atividades inseridas no fim da empresa, não é eventual, sendo a relação contratual, portanto, de natureza empregatícia.

¹³⁵ BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/106368/2017_baboin_jose_trabalhadores_demanda.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 21/05/2022.

¹³⁶ BRANCO, Ana Paula Tauceda; BRANCO, Maria Clara Tauceda; BRANCO, Pedro Emanuel Tauceda. As novas formulações dos contratos de trabalho da era da indústria 4.0 e a necessária revisão da hermenêutica constitucional-trabalhista. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 83, n. 12, p. 1478-1489, dez. 2019.

¹³⁷ DELGADO, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019, p. 341.

¹³⁸ KALIL, Renan Bernardi. A regulação do trabalho via plataformas digitais. São Paulo: Blucher, 2020. 308 p. ISBN 9786555500295. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/192691/2020_kalil_renan_regulacao_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 30/06/2022.

Raimundo Dias de Oliveira Neto¹³⁹, afirma que o trabalho não eventual, sob a ótica da teoria dos fins do empreendimento, é aquele desenvolvido “dentro da estrutura montada para levar a cabo os fins da empresa”.

Por outro lado, Pedro Guimarães Vieira¹⁴⁰ define o trabalhador eventual, segundo a teoria dos fins do empreendimento, como aquele que não se insere no âmbito das atividades rotineiras e normais do empregador, exercendo atividades acessórias ao empreendimento.

É possível destacar que o trabalho de natureza eventual se caracteriza pela:

“a) descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo; b) não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços; c) curta duração do trabalho prestado; d) natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços; e) em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder, também, ao padrão dos fins normais do empreendimento.”¹⁴¹

Assim, por não eventual ou habitual compreende-se o trabalho que se relaciona com o fim do empreendimento ou, como afirma Fausto Siqueira Gaia¹⁴², com a “necessidade da permanência da atividade do trabalhador, de modo que o empreendimento do tomador possa regularmente funcionar”, de modo que os contratos de trabalho por prazo indeterminado representam a regra que concretiza uma relação de emprego, muito embora a legislação trabalhista traga exceções, a exemplo do contrato de trabalho intermitente¹⁴³.

¹³⁹ OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de. Elementos fático-jurídicos da relação de emprego no trabalho dos motoristas de aplicativo. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 86, n. 1, p. 152-167, jan./mar. 2020. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/175674/2020_oliveira_netto_raimundo_elementos_fatico.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 30/06/2022.

¹⁴⁰ VIEIRA, Pedro Guimarães. Trabalho intermitente: a experiência internacional e a ruptura de paradigmas do direito do trabalho brasileiro. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 24, n. 2, p. 106-127, jul./dez. 2020. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/182653/2020_vieira_pedro_trabalho_intermitente.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 30/07/2022.

¹⁴¹ DELGADO, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019, p. 344.

¹⁴² GAIA, Fausto Siqueira. As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”. Tese de Doutorado em Direito. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP. São Paulo, p. 360. 2018. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf> Acesso em 15/06/2022.

¹⁴³ RISKALLA FILHO, Carlos Alberto; LOPES, Abel (org.); FONSECA, João José da (org.); CALCINI, Ricardo (org.). CLT – comentada artigo por artigo. Leme-SP: Mizuno, 2023, p. 30.

3.1.4. Subordinação jurídica

Este elemento é tido como o central da relação de emprego.

Como já analisado em capítulo próprio, as Revoluções Industriais representaram a ruptura, não somente dos modelos de estruturação industrial e de organização do processo produtivo, mas, igualmente, das relações de trabalho.

Ao longo dos anos, a organização estrutural das empresas sofreu transformações com o avanço da tecnologia e com sua aplicação na organização produtiva. A relação instituída entre trabalho e indivíduo, por conseguinte, também sofreu forte impacto com a inserção da tecnologia no processo de produção, transformando se e moldando se às mudanças ocorridas no mundo do trabalho¹⁴⁴.

E, na medida em que as relações de trabalho foram se transformando, a subordinação também foi objeto de modificações ou, como preferem apontar alguns autores¹⁴⁵, de adequações.

Destaca-se que na era da Segunda Revolução Industrial, a subordinação tinha uma dimensão pessoal de controle direto, por meio de ordens dadas por escala hierárquica rígida de prepostos do empregador¹⁴⁶.

Alguns autores classificam esta subordinação como clássica, revelando-se como uma dimensão tradicional da subordinação nascida no chão de fábrica¹⁴⁷, de modo que quanto mais ordens o trabalhador receber e quanto maior o controle da empresa na prestação do serviço, maior o grau de subordinação do empregado¹⁴⁸.

¹⁴⁴ RITZEL, Guilherme Sebalhos; KÜMMEL, Marcelo Barroso. O conceito de precariado e as relações de trabalho surgidas no século XXI: uma abordagem sobre a consideração de vínculo empregatício aos trabalhadores de plataformas digitais. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 10, n. 103, p. 117-135, set. 2021. Disponível em: chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/196797/2021_ritzel_guilherme_conceito_precariado.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 21/05/2022.

¹⁴⁵ BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. Gig economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021. p. 29-59. Cap. II.

¹⁴⁶ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cassio Luís. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. 248 p. ISBN 9788566507270. Disponível em: chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/189771/2018_empresas_transp_plat_digitais.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 02/02/2022.

¹⁴⁷ BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. Gig economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021. p. 29-59. Cap. II.

¹⁴⁸ BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017. Disponível em: chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/106368/2017_baboin_jose_trabalhadores_demanda.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 21/05/2022.

Assim, nos termos da subordinação clássica, “a intensidade de ordens no tocante à prestação de serviços é que tenderá a determinar, no caso concreto, qual sujeito da relação jurídica detém a direção da prestação dos serviços: sendo o próprio profissional, desponta como autônomo o vínculo concretizado; sendo o tomador de serviços, surge como subordinado o referido vínculo”¹⁴⁹.

Com a Terceira Revolução Industrial, a subordinação passou a se apresentar de forma mais sutil, consubstanciada na integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ou seja, na organização empresarial¹⁵⁰.

Trata-se da subordinação objetiva, que, segundo José Carlos de Carvalho Baboin¹⁵¹, assenta-se “no fato do trabalhador, sujeito de direito que depende da alienação de sua força de trabalho para assegurar seu sustento, laborar para outrem de forma que essa venda de seu labor seja elemento ligado à produção dos bens e serviços que geram o lucro do comprador”.

Como afirma Mauricio Godinho Delgado¹⁵², “a integração do obreiro e seu labor aos objetivos empresariais é pedra de toque decisiva a essa dimensão” objetiva da subordinação.

A atual noção de subordinação assume caráter estrutural, que se expressa “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”, de modo que “não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços”¹⁵³.

¹⁴⁹ DELGADO, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019, p. 397.

¹⁵⁰ BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. Gig economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021. p. 29-59. Cap. II.

¹⁵¹ BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017. Disponível em: chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/106368/2017_baboin_jose_trabalhadores_demanda.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 21/05/2022.

¹⁵² DELGADO, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019, p. 352.

¹⁵³ DELGADO, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019, p. 352/353.

Os conceitos da subordinação objetiva e estrutural foram incorporadas pela legislação trabalhista, nos termos do artigo 6º da CLT e de seu parágrafo único, com redação dada pela Lei nº 12.551/2011, que trata da possibilidade do trabalho à distância e da equiparação, para fins de configuração da subordinação jurídica, dos meios telemáticos e informatizados de controle e supervisão do trabalho aos meios pessoais e diretos de controle e supervisão¹⁵⁴.

O artigo celetário em comento dispõe que:

Art. 6o Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Como afirmam Fábio Luiz Pacheco e Janete Aparecida Deste¹⁵⁵, a finalidade desta norma é ampliar a compreensão da subordinação direta, de modo a abarcar novas modalidades de subordinação, como a telemática, igualando, assim, o trabalho realizado nas dependências do empregador àquele realizado nas residências do empregado e ao trabalho realizado a distância.

Mauricio Godinho Delgado¹⁵⁶ assevera que este “dispositivo da CLT permite considerar *subordinados* profissionais que realizem *trabalho a distância*, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão” e ainda enfatiza que o preceito normativo em questão reúne as dimensões objetivo e estrutural da subordinação que:

“não somente permite adequar o conceito jurídico da subordinação, pela via interpretativa, às modificações da realidade, como também instiga e renova o imprescindível expansionismo do Direito do Trabalho, de maneira a colocar sob sua regência situações novas, bastante atuais, de prestação de serviços por seres humanos a tomadores empresariais e institucionais.”

¹⁵⁴ GUSMÃO, Xerxes. Trabalhador de plataformas digitais: empregado ou autônomo. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 24, n. 2, p. 189-198, jul./dez. 2020. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/182695/2020_gusmao_xerxes_trabalhador_plataformas.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 16/06/2022.

¹⁵⁵ PACHECO, Fábio Luiz; DESTES, Janete Aparecida. O teletrabalho na legislação brasileira e sua multidisciplinaridade: aspectos teóricos e práticos. Leme, SP: Mizuno, 2021, p. 24/25.

¹⁵⁶ DELGADO, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo : LTr, 2019, p. 1069.

Nos contratos de trabalho da Revolução Industrial 4.0, especificamente no aspecto do trabalho mediante plataformas digitais, as teorias relativas à subordinação se revelam de extrema importância para a verificação (ou não) da existência de vínculo de emprego com os trabalhadores por aplicativos.

Com efeito, boa parte da doutrina, e também das decisões judiciais que reconhecem a existência de vínculo de emprego entre aplicativos de transporte e os motoristas, no exame do ponto relativo à subordinação, aplicam o artigo 6º da CLT às relações de trabalho por plataforma.

Isto porque é possível enquadrar como meios eletrônicos e telemáticos de comando, controle e supervisão do trabalho os aplicativos, ferramentas desenvolvidas pelas plataformas digitais que, como já mencionado no capítulo anterior, fazem a interligação entre motoristas e clientes e são absolutamente operados pelas plataformas.

E diversas variáveis relativas à prestação de serviços por intermédio dos aplicativos são definidas pelo algoritmo, definido como sendo “uma sequência de ações executáveis para a obtenção de uma solução pra determinado tipo de problema”¹⁵⁷.

Neste sentido, cabe analisarmos – o que de fato será feito ainda neste capítulo – uma nova dimensão da subordinação, derivada dos contratos firmados na era da Revolução Industrial 4.0, em especial entre as plataformas digitais e os trabalhadores credenciados, denominada pela doutrina como subordinação algorítmica, identificada em razão da utilização de um sistema tecnológico de informação e comunicação para fins de definição, pelas empresas digitais, de instruções, controle e fiscalização da prestação dos serviços dos trabalhadores plataformizados, sistema este denominado algoritmo.

Todavia, antes da abordagem sobre a subordinação algorítmica, cabe-nos analisar um dos exemplos de relação de trabalho excluído da caracterização da relação empregatícia, qual seja, o trabalho autônomo.

¹⁵⁷ GAIA, Fausto Siqueira. As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”. Tese de Doutorado em Direito. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP. São Paulo, p. 360. 2018. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf> Acesso em 15/06/2022.

3.2. Trabalho autônomo

Como já afirmado no início deste capítulo, a relação de trabalho autônomo constitui exemplar de relação de trabalho, configurando um tipo excludente da relação empregatícia.

Fausto Siqueira Gaia¹⁵⁸ destaca que será considerado trabalhador autônomo aquele que não for enquadrado na categoria de empregado, ou seja, por critério de exclusão. O autor ainda afirma que a diferença entre o trabalhador autônomo e o juridicamente subordinado está no “fato daquele possuir a própria organização do trabalho, trabalhar por conta própria e não se submeter ao controle e às diretrizes de outrem.”

Os trabalhadores que exercem atividade por conta própria, com autonomia de gestão e de organização do trabalho, amparados pelo princípio constitucional da livre iniciativa têm seu lugar no sistema jurídico vigente, sendo que sua definição é feita por critério de exclusão (é considerado autônomo aquele que não for enquadrado na categoria de empregado)¹⁵⁹.

Segundo José Eduardo de Resende Chaves Junior e outros¹⁶⁰, os indícios do trabalho autônomo são “liberdade para definir sua própria atividade e nela investir, ter seus próprios clientes, ter poder para definir e acertar o preço do serviço, poder fazer-se substituir por outro trabalhador”, apontando como base legal para caracterizar o trabalhador em categoria oposta à do empregado, os artigos 593 do Código Civil e 442-B da CLT.

Renan Bernardi Kalil¹⁶¹ define o trabalho autônomo como “aquele desenvolvido por pessoa que realiza tarefa por conta própria, estabelece a si mesma

¹⁵⁸ GAIA, Fausto Siqueira. As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”. Tese de Doutorado em Direito. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP. São Paulo, p. 360. 2018. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf> Acesso em 15/06/2022.

¹⁵⁹ GAIA, Fausto Siqueira. As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”. Tese de Doutorado em Direito. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP. São Paulo, p. 360. 2018. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf> Acesso em 15/06/2022.

¹⁶⁰ CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de. Plataformas digitais e vínculo empregatício? Os indícios de autonomia, subordinação e dependência. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 110, n. 1034, p. 319-334, dez. 2021

¹⁶¹ KALIL, Renan Bernardi. A regulação do trabalho via plataformas digitais. São Paulo: Blucher, 2020. 308 p. ISBN 9786555500295. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/192691/2020_kalil_renan_regulacao_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 30/06/2022.

as condições de trabalho e assume os riscos da atividade.” O autor complementa que o “trabalho é realizado de forma independente e viabilizado por uma estrutura empresarial gerenciada pelo prestador de serviço.”

Diante de tais assertivas, cabe apontar que o “trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços”, de modo que o “próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar”, configurando, portanto, a subordinação, o elemento central da diferenciação entre as figuras empregado e autônomo¹⁶².

Ana Paola Santos Machado Diniz e Maria da Graça Antunes Varela¹⁶³ pontuam que no trabalho autônomo sobressaem os seguintes aspectos:

falta de dependência, pois o trabalhador não recebe ordens e não está sujeito às instruções emanadas do tomador de serviços na execução do trabalho; pela ausência de alteridade, já que o autônomo se apropria diretamente dos frutos do seu trabalho seja para consumi-los ou aliená-los, assumindo os riscos comerciais e econômicos da sua atividade profissional; por fim, o trabalhador autônomo tem acesso direto ao mercado de bens e serviços, seja para a aquisição de matérias primas, seja para a comercialização dos seus produtos e dos serviços que desenvolve.

Em algumas hipóteses, observa-se a falta da pessoalidade na prestação do trabalho autônomo, considerando que é característica desta relação de trabalho a substituição e alteração do profissional que efetivamente produz o serviço pactuado¹⁶⁴.

Como já apontado, a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 442-B, dispositivo este incluído pela Lei nº 13.467/2017, permite a contratação do trabalho autônomo, ressalvando a não existência de vínculo empregatício entre trabalhador e empregador, dada a falta dos elementos caracterizadores da relação de emprego, destacadas no artigo 3º da CLT.

¹⁶² DELGADO, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo : LTr, 2019, p. 397.

¹⁶³DINIZ, Ana Paola Santos Machado; VARELA, Maria da Graça Bellino de Athayde de Antunes. Doutor, por que sou trabalhador autônomo? Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 6, n. 9, p. 7-19, out. 2017. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/130418/2017_diniz_ana_dr_trabalhador_autonomo.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 27/06/2022.

¹⁶⁴ DELGADO, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo : LTr, 2019, p. 398.

Todavia, cabe frisar que no Direito do Trabalho “vigora o princípio da primazia da realidade, o qual determina que a verdade dos fatos prevalece sobre qualquer contrato formal, ou seja, caso haja conflito entre o que está escrito e o que ocorre de fato, prevalece o que ocorre de fato”¹⁶⁵.

Assim, caso sejam constatados os elementos caracterizadores da relação de emprego, por força do artigo 9º da CLT¹⁶⁶, cabe o reconhecimento do vínculo empregatício, afastando a subsistência da relação de trabalho autônoma.

3.3. O contrato empregatício

Com a presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego: pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação, deve ser reconhecido o vínculo de emprego.

O vínculo de emprego tem caráter contratual. Mauricio Godinho Delgado¹⁶⁷ afirma que a relação empregatícia é uma relação contratual “que tem por objeto uma obrigação de fazer (*obligatio faciendi*) prestada por uma pessoa humana com não eventualidade, onerosamente, de modo subordinado e em caráter de pessoalidade (*intuitu personae*) no que tange ao prestador de trabalho”, destacando que o modo–subordinado – de efetuação da prestação dos serviços é que diferencia a relação contratual empregatícia das demais relações jurídicas contratuais correlatas.

O contrato de trabalho pode ser definido como “o negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços”¹⁶⁸.

A CLT, em seu artigo 442, *caput*, dispõe sobre o contrato individual do trabalho. Entretanto, conforme já tivemos oportunidade de tecer comentários a respeito, a palavra “trabalho” revela-se genérica demais, já que envolve “todas as

¹⁶⁵ ALVARENGA, Fernanda Massote Leitão; LOPES, Abel (org.); FONSECA, João José da (org.); CALCINI, Ricardo (org.). CLT – comentada artigo por artigo. Leme-SP: Mizuno, 2023, p. 250.

¹⁶⁶ Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

¹⁶⁷ DELGADO, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019, p. 365.

¹⁶⁸ DELGADO, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019, p. 613.

formas de dispêndio de energia humana. Talvez a palavra “emprego” fosse a mais apropriada, porque estabelece o sentido do conceito a ser estudado pela CLT, pois se trata de trabalho subordinado, habitual, personalíssimo e oneroso, ou seja, o trabalho dos empregados”¹⁶⁹.

Os contratos empregatícios podem se formar sob diversas modalidades: expressos ou tácitos, individuais ou coletivos ou por tempo indeterminado ou por tempo determinado, também denominados contrato a termo.

Em relação aos contratos indeterminados e por tempo determinado, Mauricio Godinho Delgado¹⁷⁰ afirma que os contratos indeterminados “são aqueles cuja duração temporal não tenha prefixado termo extintivo, mantendo duração indefinida ao longo do tempo. Já os contratos a termo são aqueles cuja duração temporal é preestabelecida desde o nascimento do pacto, estipulando como certa e previsível a data de extinção da avença”. Referido autor ainda destaca que a “indeterminação da duração dos contratos constitui regra geral incidente aos pactos empregatícios”.

O autor assevera que a “indeterminação da duração dos contratos constitui regra geral incidente aos pactos empregatícios”, em especial para fins de concretização dos princípios que vigem no Direito do Trabalho, da continuidade da relação de emprego e da norma mais favorável, de modo que a relação de emprego possa atingir “maior potencialidade no tocante à aquisição de direitos trabalhistas pelo empregado ao longo do tempo”.

Todavia, excepcionalmente, de acordo com as hipóteses previstas em lei, o contrato de trabalho pode ser firmado por tempo determinado (artigo 443, *caput*, CLT).

O contrato de trabalho por tempo determinado ou a termo, portanto, pode ser instituído nas hipóteses previstas no artigo 443, § 2º, da CLT, ou seja, quando a natureza ou a transitoriedade dos serviços justificar a predeterminação do prazo (artigo 443, § 2º, “a”, CLT); quando as atividades empresariais forem transitórias (artigo 443, § 2º, “b”, CLT) e, ainda, quando a contratação servir fins de experiência. (art. 443, § 2º, “c”, CLT).

¹⁶⁹ FONSECA, João José da; LOPES, Abel (org.); FONSECA, João José da (org.); CALCINI, Ricardo (org.). CLT – comentada artigo por artigo. Leme-SP: Mizuno, 2023, p. 248.

¹⁷⁰ DELGADO, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo : LTr, 2019, p. 653.

Há, entretanto, uma nova modalidade contratual, acrescida à Consolidação das Leis do Trabalho pela Reforma Trabalhista de 2017, qual seja, a contratação intermitente, prevista nos artigos 443, § 3º e 452-A, da CLT.

Conforme afirma Henrique Correia, a alteração observada pela Lei nº 13.467/2017 “causa profundos impactos na estrutura do Direito do Trabalho, pois cria nova modalidade contratual com disciplina jurídica própria, até então sem precedentes na área trabalhista”¹⁷¹.

A seguir, falaremos mais especificamente do contrato intermitente, considerando que parcela da doutrina e jurisprudência trabalhistas entendem que o trabalho plataformizado ou uberizado se encaixa nesta modalidade contratual, revelando-se pertinente, portanto, o entendimento acerca desta nova figura de prestação de trabalho.

3.3.1. O trabalho intermitente

A Lei nº13.467/2017 permitiu que uma nova modalidade contratual fosse adotada para fins de regulação das relações de emprego: o contrato de trabalho intermitente, já presenciado em outros países, a exemplo de Portugal.

Para alguns juristas, a exemplo de Marlos Augusto Melek¹⁷², a flexibilização da forma de contratação, concretizada nos termos do contrato de trabalho intermitente, tem por fim “atender a uma situação específica, qual seja, permitir que a Indústria, Comércio e Serviços pudessem contratar pessoas para fazer frente a diversas situações, típicas da dinâmica produtiva, sem ociosidade”.

Referido autor destaca que:

Num primeiro momento, a vertente teleológica do meio jurídico para a nova modalidade foi que essa reduzisse a informalidade, ou seja, fizesse com que tantos free lancers, prestadores de serviços dentre outros, pudessem sair do meio informal e passassem a ter direitos trabalhistas e previdenciários. Entretanto, a mens legis remete a uma possibilidade maior: a de absorver jovens e membros da terceira idade, para o trabalho intermitente: o que para alguns representaria a oportunidade do primeiro emprego, e para os mais

¹⁷¹ CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. Súmulas, OJs do TST e recursos repetitivos – comentados e organizados por assunto. 9. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Editor JusPodivm, 2021, p. 263.

¹⁷² MELEK, Marlos Augusto. Trabalho intermitente. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 74, p. 74-77, dez. 2018/jan. 2019. Disponível em: chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/150637/2019_melek_marlos_trabalho_intermitente.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 30/07/2022

experientes a possibilidade de auferir renda com um trabalho possível e compatível com a terceira idade. O trabalho intermitente nasce do binômio necessidade de trabalho versus eliminação da ociosidade para o setor produtivo, e oportunidade de trabalho versus desemprego para o trabalhador e para o desempregado.

Entretanto, há a parcela doutrinária que defende que esta inovação contratual se configura uma das mais disruptivas figuras instituídas pela Lei da Reforma Trabalhista, haja vista possibilitar a “contratação de trabalhadores, via CLT, sem diversas das proteções, vantagens e garantias estruturadas pelo Direito do Trabalho”¹⁷³.

João Leal Amado¹⁷⁴, ao analisar o contrato intermitente previsto na legislação trabalhista portuguesa e a norma brasileira sobre esta mesma modalidade contratual, assegura que:

o regime brasileiro carece urgentemente de ser corrigido, em sentido garantístico, de forma a salvaguardar direitos básicos de qualquer trabalhador, emergentes de qualquer modalidade de contrato de trabalho: o direito de trabalhar, de exercer uma atividade profissional, e o direito ao salário, a uma justa remuneração pelo trabalho realizado. Nem um nem outro desses direitos se encontram assegurados pela norma brasileira emergente da reforma.

Tal entendimento decorre do disposto no artigo 443, § 3º, da CLT:

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Ou seja, extrai-se do artigo legal acima que no contrato intermitente, há a contratação, porém “não há trabalho a ser realizado, enquanto a empresa não determinar o que deve ser feito. Enquanto isso, não há salário também a ser pago”¹⁷⁵,

¹⁷³ DELGADO, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019, p. 672.

¹⁷⁴ AMADO, João Leal. Trabalho e estado social: caminhos para enfrentar as mudanças capitalistas e a precarização do trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 87, n. 4, p. 43-71, out./dez. 2021. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/197655/2021_amado_joao_trabalho_estado.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 16/06/2022.

¹⁷⁵ SALVIANO, Mauricio de Carvalho. Trabalho intermitente: condição, termo ou encargo? Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 86, n. 4, p. 19-26, out./dez. 2020. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181550/2020_salviano_mauricio_trabalho_intermitente.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em: 01/06/2023.

situação esta que traz para o trabalhador profunda insegurança, tanto em relação à efetiva duração do trabalho quanto à efetiva remuneração¹⁷⁶.

Aliás, Amauri Cesar Alves¹⁷⁷ alega que o trabalho intermitente, por não respeitar o salário-mínimo mensal – já que nesta modalidade contratual a remuneração se vincula à solicitação do empregador –, coloca o trabalhador em situação de vulnerabilidade econômica, ficando ele aquém do nível da subsistência, considerando que se não for chamado por seu empregador pode não ter salário durante meses.

Com efeito, embora haja o cumprimento formal da celebração contratual do trabalho intermitente, a efetiva prestação de serviços ocorre de acordo com a solicitação por parte do empregador. O trabalho intermitente não é contínuo, mas, sim, ocorre “com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade”¹⁷⁸.

A prestação dos serviços pelo trabalhador intermitente fica, portanto, condicionada à convocação do empregador, de modo que não há uma jornada de trabalho pré-estabelecida ou com duração aproximada.

Aliás, a convocação do trabalhador pelo empregador deve se dar por meio de comunicação eficaz, podendo ser por meio de aplicativos de celular ou outros meios eletrônicos¹⁷⁹.

Outrossim, o tempo de inatividade não é considerado tempo à disposição do empregador, não sendo, assim, devidos os salários e os benefícios decorrentes de um vínculo de emprego tradicional (artigo 452-A, § 5º, CLT).

Esta previsão legal, inclusive, é considerada pela doutrina como verdadeira transferência dos riscos do empreendimento ao trabalhador, já que a “imprevisibilidade da atividade empresarial – sujeita a variações da demanda

¹⁷⁶ DELGADO, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019, p. 673.

¹⁷⁷ ALVES, Amauri Cesar. Direito, trabalho e vulnerabilidade. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 10, n. 103, p. 68-99, set. 2021. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/196875/2021_alves_amauri_direito_trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 02/06/2023.

¹⁷⁸ SALVIANO, Mauricio de Carvalho. Trabalho intermitente: condição, termo ou encargo? Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 86, n. 4, p. 19-26, out./dez. 2020. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181550/2020_salviano_mauricio_trabalho_intermitente.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em: 01/06/2023.

¹⁷⁹ MELEK, Marlos Augusto. Trabalho intermitente. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 74, p. 74-77, dez. 2018/jan. 2019. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/150637/2019_melek_marlos_trabalho_intermitente.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 30/07/2022.

produtiva e a retrações do mercado consumidor – não será suportada pelo empregador, que poderá reduzir seus custos”¹⁸⁰ por meio da convocação de trabalhadores intermitentes, que apenas serão remunerados pelos trabalhos efetivamente prestados.

Relativamente à remuneração do trabalhador intermitente, não há o pagamento de um salário-mínimo, mas, sim, a remuneração do tempo efetivamente laborado, respeitando o piso salarial da categoria¹⁸¹.

É possível que o trabalhador intermitente preste serviços, de forma simultânea, a mais de um empregador, possuindo registros variados em sua carteira de trabalho e previdência social (CTPS). Todavia, não atingindo o mínimo de recolhimento previdenciário no mês, não poderá o trabalhador usufruir dos benefícios da Previdência Social.

Ainda, o dispositivo legal que trata do contrato intermitente prevê que o trabalhador, ao ser solicitado para efetivamente prestar o serviço, pode recusar a oferta, o que não descaracteriza a subordinação (Artigo 452-A, § 3º, CLT).

Como já afirmado, parte da doutrina e da jurisprudência sustentam que o trabalho prestado por meio de plataformas digitais se configura como trabalho intermitente.

Viviane Vidigal e Nivea Maria Santos Souto Maior¹⁸² destacam a hipótese de que o trabalho intermitente se revela como “um dos embriões do modelo de trabalho uberizado, e sua positivação, no ordenamento jurídico, pela Reforma Trabalhista, naturalizou a situação encontrada no trabalho uberizado”.

Ressalva-se que as autoras não afirmam que os trabalhadores de aplicativo tenham suas relações de trabalho firmadas com as plataformas digitais enquadradas na modalidade contratual intermitente. O que elas sustentam é a naturalização do

¹⁸⁰ VIEIRA, Pedro Guimarães. Trabalho intermitente: a experiência internacional e a ruptura de paradigmas do direito do trabalho brasileiro. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 24, n. 2, p. 106-127, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/182653> Acesso em 30/07/2022.

¹⁸¹ MELEK, Marlos Augusto. Trabalho intermitente. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 74, p. 74-77, dez. 2018/jan. 2019. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/150637/2019_melek_marlos_trabalho_intermitente.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 30/07/2022

¹⁸² VIDIGAL, Viviane; SOUTO MAIOR, Nivea Maria Santos. Zero ou vinte quatro horas: a intermitência do trabalhador uberizado. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, Florianópolis, v. 24, n. 33, p. 359-382, 2021. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/209959/2021_vidigal_viviane_zero_24horas.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 02/06/2023.

trabalho em intermitência positivado pelo Estado, e que implica em tornar natural o trabalho uberizado, nos termos em que ele se revela.

Diante da exposição relativa a distinção entre relação de trabalho e de emprego, bem como das modalidades contratuais de trabalho existentes, passamos a analisar as hipóteses de qualificação das relações firmadas entre plataformas digitais e seus credenciados, que é a proposta do presente estudo.

4. O TRABALHO POR PLATAFORMA E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Verificamos no início do presente trabalho que a evolução da tecnologia e sua aplicação no meio produtivo implicou em muitas mudanças na organização das empresas e nas relações de trabalho.

A evolução do trabalho manufaturado para o industrial decorreu do desenvolvimento tecnológico, deflagrando nas revoluções industriais, que marcam períodos de significativas transformações do processo produtivo e das relações de trabalho que, conseqüentemente, repercutiram na vida social, econômica e política de seguidas gerações.

A Primeira Revolução Industrial foi marcada pela instituição da relação de emprego, que se tornou a categoria dominante de vinculação do trabalhador ao sistema produtivo¹⁸³ e que deu início ao Direito do Trabalho.

Como afirma Mauricio Godinho Delgado, o crescimento do processo produtivo, da industrialização, baseado na “intensa utilização de máquinas” e na “profunda especialização e mecanização de tarefas”, desaguou na “utilização maciça e concentrada da força de trabalho assalariada”, cuja relação com seus contratantes era regulada pelas regras de natureza civilista. Entretanto, percebendo que suas necessidades e interesses não eram atendidas pela perspectiva civilista, os trabalhadores passaram a se organizar e a formular propostas de “normatização de caráter coletivo” que, conseqüentemente, provocou o Estado a “construir respostas diferenciadas à mobilização e pressão vindas dos trabalhadores organizados”¹⁸⁴.

Esta é a origem do Direito do Trabalho, ramo jurídico especializado cuja função é a busca pela “melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica”¹⁸⁵

De fato, à época da Primeira Revolução Industrial a maquinização do processo produtivo submeteu os trabalhadores a um sistema de controle direto exercido por superiores imediatos, os quais lhe impunham jornadas de trabalho

¹⁸³ DELGADO, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019, p. 99.

¹⁸⁴ DELGADO, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019, p. 100/103.

¹⁸⁵ DELGADO, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019, p. 56.

exaustivas e prolongadas, que duravam de 12 a 18 horas por dia, sob remuneração com baixos salários¹⁸⁶.

Sob condições de trabalho degradantes, sem proteção social e sem reconhecimento de direitos, os trabalhadores dessa época reagiram, reivindicando por equilíbrio nas relações de trabalho¹⁸⁷.

Leis dirigidas à redução da exploração empresarial sobre as mulheres e menores foram observadas no início do século XIX. Em torno de 1848, foram constatadas regras relativas ao reconhecimento do direito de associação e greve e fixação da jornada de 10 horas. Nos anos seguintes, verificou-se o surgimento crescente de leis trabalhistas em diversos países europeus, até a chegada da fase da institucionalização ou oficialização do Direito do Trabalho, onde tal ramo jurídico passou a se incorporar à “matriz das ordens jurídicas dos países desenvolvidos democráticos”¹⁸⁸.

O nascimento e desenvolvimento do Direito do Trabalho teve como fundamento a proteção do trabalhador e o equilíbrio nas relações laborais, ameaçado pelo incremento da tecnologia e seu emprego no processo produtivo, que, de forma gradativa, implicou na implementação da automação nas indústrias, na necessidade de trabalho especializado, na substituição da força de trabalho humano pela mecanizada e, inclusive, na exclusão de muitos postos de trabalho.

Na medida em que a tecnologia foi evoluindo, a organização industrial e, conseqüentemente, as relações de trabalho foram se transformando. Do desenvolvimento tecnológico e de sua inserção no sistema de produção de bens decorreu a adoção de modelos produtivos que aplicavam a redução de estoque e o aperfeiçoamento do produto, o que acabou gerando, por um lado, um excedente de mão-de-obra e a exclusão de muitos trabalhadores do mercado de trabalho e, por

¹⁸⁶ GAIA, Fausto Siqueira. As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”. Tese de Doutorado em Direito. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP. São Paulo, p. 360. 2018. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf> Acesso em 15/06/2022.

¹⁸⁷ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. A sociedade, a tecnologia e seus impactos nos meios de produção: uma discussão sobre o desemprego tecnológico. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 82, n. 7, p. 796-812, jul. 2018. Disponível em: chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/144810/2020_cavalcante_jouberto_sociedade_tecnologia.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 02/05/2022.

¹⁸⁸ DELGADO, Mauricio Godinho Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019, p. 109/110.

outro, o surgimento e a instituição de novas modalidades contratuais, fundadas na flexibilização do trabalho, a exemplo da terceirização, do trabalho a tempo parcial e dos contratos de trabalho temporário.

Assim, a regulamentação trabalhista, com o objetivo de se adequar a tais inovações e mudanças, paralelamente à ideia de sua modernização, passou a prever novas formas de contratação – como a intermitente, figurando a demanda pontual como fato gerador da necessidade da prestação do trabalho – e de controle de trabalhadores, a exemplo do exercido por meios telemáticos (artigo 6º, parágrafo único, CLT).

É preciso destacar, no entanto, que a doutrina trabalhista defende que estes novos modelos de trabalho e as alterações constatadas em conceitos tradicionais do Direito do Trabalho, decorrentes da implantação de novas tecnologias na organização produtiva, deu espaço à precarização do trabalho¹⁸⁹.

Conforme defende Fausto Siqueira Gaia¹⁹⁰, a precarização do trabalho pode ser analisada por diversos aspectos, seja em face da redução de vantagens e de direitos previstos no ordenamento jurídico, seja na desregulamentação das condições e trabalho.

João Leal Amado¹⁹¹, ao discorrer sobre o enfrentamento da precarização do trabalho afirma que as novas modalidades contratuais que vem sendo criadas, a exemplo dos contratos a prazo, revelam-se “expressão maior da precariedade laboral”.

Constata-se que as formas de flexibilização do trabalho são entendidas pela maioria dos estudiosos do Direito do Trabalho como causa da precarização do trabalho, que se caracteriza pela ausência de garantias legais tendentes a proporcionar aos trabalhadores renda e salário adequados, condições de trabalho

¹⁸⁹ GAIA, Fausto Siqueira. As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”. Tese de Doutorado em Direito. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP. São Paulo, p. 360. 2018. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf> Acesso em 15/06/2022.

¹⁹⁰ GAIA, Fausto Siqueira. As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”. Tese de Doutorado em Direito. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP. São Paulo, p. 360. 2018. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf> Acesso em 15/06/2022.

¹⁹¹ AMADO, João Leal. Trabalho e estado social: caminhos para enfrentar as mudanças capitalistas e a precarização do trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 87, n. 4, p. 43-71, out./dez. 2021. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/197655/2021_amado_joao_trabalho_estado.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 16/06/2022.

saudáveis e seguras, limitação à duração da jornada de trabalho, representação coletiva no mercado de trabalho, entre outras.

Conforme afirma Murilo Carvalho Sampaio Oliveira e outros¹⁹², a flexibilização do trabalho, refletida na desregulamentação das relações contratuais do trabalho, resulta na diminuição dos direitos sociais dos trabalhadores e em formas precárias de trabalho.

Os trabalhadores “precarizados” ou “precariados” são classificados por Guilherme Sebalhos Ritzel e Marcelo Barroso Kümmel¹⁹³ como uma nova classe que vive da incerteza e da instabilidade, à margem do Direito do Trabalho e das garantias trabalhistas.

Os citados autores destacam que o precariado se diferencia do tradicional proletariado, na medida em que este exerce “seu ofício a longo prazo, com empregos estáveis e horas fixas”, enquanto aquele não possui salário estável ou previsível, nem mesmo contam com os benefícios que o proletariado possui.

Marcelo Nogueira de Almeida Costa e Marcella Pagani¹⁹⁴ asseveram que “a efetividade do trabalho decente está intimamente relacionada com a garantia a todos os trabalhadores do mínimo capaz de lhes assegurar a existência digna”.

E, neste sentido, cabe ressaltar a existência de posicionamento doutrinário que defende que os contratos de trabalho da Revolução 4.0, em especial com a instituição do formato de trabalho por plataformas digitais, implicou na ampliação da

¹⁹²OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 9, n. 13, p. 92-113, maio 2021. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/188674/2021_oliveira_murilo_conceito_critica.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 02/05/2022.

¹⁹³RITZEL, Guilherme Sebalhos; KÜMMEL, Marcelo Barroso. O conceito de precariado e as relações de trabalho surgidas no século XXI: uma abordagem sobre a consideração de vínculo empregatício aos trabalhadores de plataformas digitais. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 10, n. 103, p. 117-135, set. 2021. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/196797/2021_ritzel_guilherme_conceito_precariado.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 21/05/2022.

¹⁹⁴COSTA, Marcelo Nogueira de Almeida; PAGANI, Marcella. Necessidade de proteção social aos trabalhadores da gig economy. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 87, n. 1, p. 150-163, jan./mar. 2021. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/185756/2021_costa_marcelo_necessidade_protecao.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 06/05/2022.

precarização do trabalho¹⁹⁵, dada “a falta de estabilidade (legal ou mesmo de fato)” que caracteriza as relações de trabalho contemporâneas¹⁹⁶.

Conforme Ana Paula Tauceda Branco e outros¹⁹⁷, as características predominantes dos contratos de trabalho advindos da Quarta Revolução Industrial, precipuamente decorrentes do trabalho por plataformas, são a informalidade e a pactuação de curta duração.

Henrique Correia¹⁹⁸ destaca que o trabalho desenvolvido por intermédio de plataformas digitais está associado à figura da precarização das relações de trabalho e à informalidade, suscitando diversas discussões quanto aos direitos trabalhistas daqueles que são contratados pelas empresas digitais.

E tais discussões, especialmente relacionadas à natureza jurídica das relações firmadas entre trabalhadores e plataformas digitais, tornam-se relevantes frente ao fato de que o trabalho plataformizado tem abarcado um número significativo de trabalhadores desempregados e de subempregados que se mantêm em atividade laboral, absolutamente à margem de qualquer direito trabalhista.

Importa ressaltar que a afirmação de que os trabalhadores por plataforma se encontram excluídos dos direitos trabalhistas não se refere apenas à questão de ordem salarial, mas também aos temas relacionados à saúde e segurança e qualidade de vida destas pessoas.

Neste diapasão, considerável parcela doutrinária sustenta que as plataformas digitais acabam por contribuir para uma nova forma de precarização do trabalho: a denominada precarização uberizada¹⁹⁹, exatamente em razão dos fundamentos em

¹⁹⁵ GAURIAU, Rosane. Precarização e direito do trabalho: quid novi?. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 85, n. 4, p. 116-137, out./dez. 2019. Disponível em chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/167899/2019_gauriau_u_rosane_precarizacao_direito.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 16/06/2022.

¹⁹⁶ RITZEL, Guilherme Sebalhos; KÜMMEL, Marcelo Barroso. O conceito de precariado e as relações de trabalho surgidas no século XXI: uma abordagem sobre a consideração de vínculo empregatício aos trabalhadores de plataformas digitais. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 10, n. 103, p. 117-135, set. 2021. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/196797/2021_ritzel_guilherme_conceito_precariado.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 21/05/2022.

¹⁹⁷ BRANCO, Ana Paula Tauceda; BRANCO, Maria Clara Tauceda; BRANCO, Pedro Emanuel Tauceda. As novas formações dos contratos de trabalho da era da indústria 4.0 e a necessária revisão da hermenêutica constitucional-trabalhista. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 83, n. 12, p. 1478-1489, dez. 2019

¹⁹⁸ CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. Súmulas, OJs do TST e recursos repetitivos – comentados e organizados por assunto. 9. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Editor JusPodivm, 2021, p. 100.

¹⁹⁹ CARDOSO, Ana Claudia Moreira; GARCIA, Lúcia. Por onde “andam” as plataformas digitais de trabalho? 17/09/2021. Disponível em: https://diplomatie.org.br/por-onde-andam-as-plataformas-digitais-de-trabalho-legislacao-favoravel-a-empresas-plataforma/#_ftn1 Acesso em 04/06/2022.

que se baseiam e dos elementos configuradores de sua estrutura organizacional, que afastam os trabalhadores das garantias mínimas trabalhistas.

Conforme assevera Ludmila Costhek Abílio junto à obra organizada por Sidnei Machado e Alexandre Pilan Zanoni²⁰⁰:

as plataformas de trabalho vêm se firmando como promotoras da informalidade; (...) promovem a informalização de postos de trabalho antes formais, subordinam trabalhadores que já eram informais, assim como criam ocupações que já nascem informalizadas. Mas a informalidade que promovem tem elementos novos, uma vez que corre junto com a monopolização das empresas e com meios técnicos que se materializam no gerenciamento algorítmico do trabalho.

Entendemos que a falta de regulação acerca do trabalho plataformizado coloca os trabalhadores por aplicativos em situação marginal, fora da proteção das leis trabalhistas.

É fato que, no Brasil, a Lei nº 13.640/2018, que alterou a Lei n. 12.587/2012 – que por sua vez instituiu as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana – passou a regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros

Todavia, referida lei apenas cuidou de estabelecer alguns parâmetros para a atividade, conferindo aos Municípios e ao Distrito Federal competência exclusiva para regulamentar e fiscalizar o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros e impondo aos motoristas que trabalham com os serviços de transporte por aplicativo algumas exigências pessoais.

Em relação aos direitos sociais dos trabalhadores, parece que ainda se está longe de uma regulamentação específica que lhes assegurem condições dignas de trabalho, inobstante exista, neste momento, uma discussão acerca do tema na Câmara dos Deputados.

Entretanto, cabe apontar que no início do ano de 2022 foi aprovada a Lei nº 14.297/2022, que dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao trabalhador que presta serviços por intermédio de empresas de aplicativos de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela COVID-19.

²⁰⁰ MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan; Universidade Federal do Paraná. 2020. O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos [meio eletrônico]. Curitiba: UFPR - Clínica Direito do Trabalho. 362p. Disponível em: <https://cdtufpr.com.br/o-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais-no-brasil-dimensoes-perfis-e-direitos-baixe-o-ebook/> Acesso em 08/06/2022.

Dentre as medidas asseguradas aos trabalhadores por aplicativos, a referida Lei prevê que a empresa digital deve contratar seguro contra acidentes, sem franquia, em benefício do entregador nela cadastrado, exclusivamente para acidentes ocorridos durante o período de retirada e entrega de produtos e serviços.

Ainda, há previsão de que os trabalhadores por aplicativos afastados por infecção pelo coronavírus recebam assistência financeira pelo período de 15 (quinze) dias, podendo ser prorrogado por mais 2 (dois) períodos de 15 (quinze) dias.

As disposições da referida Lei que chamam atenção se referem ao dever das empresas fornecedoras do produto ou do serviço a ser entregue/realizado pelos trabalhadores por aplicativos de permitirem que suas instalações sanitárias sejam utilizadas pelos entregadores e de garantirem seu acesso a água potável (artigo 6º) e que as medidas previstas pela norma devem ser asseguradas somente enquanto perdurar a Emergência em Saúde Pública de Importância Nacional (Espin) em decorrência da infecção humana pelo coronavírus Sars-CoV-2 (parágrafo único do artigo 1º).

Ressalva-se a existência de expressa previsão legal, no sentido de que os benefícios previstos na referida norma não servem para caracterização da natureza jurídica da relação entre os entregadores e as empresas de aplicativo de entrega.

Não parece razoável que medidas tão básicas, ligadas a garantia de condições mínimas de trabalho decente sejam asseguradas aos trabalhadores por aplicativos apenas enquanto não declarado o término da crise sanitária instalada no país em razão da COVID-19, independentemente de sua classificação legal, ou seja, independente da natureza jurídica da relação de trabalho mantida com as plataformas digitais.

De acordo com o *Fairwork*²⁰¹, um projeto liderado pela Universidade de Oxford e presente em 25 países, incluindo o Brasil, cujos objetivos são a análise de como as plataformas se relacionam com os princípios de trabalho decente e a busca por soluções para implantação e implementação de melhores e mais justas condições de trabalho na economia de plataforma, “os trabalhadores por plataformas (...) enfrentam condições de trabalho injustas e sofrem sem proteções”²⁰².

²⁰¹ Disponível em: <https://fair.work/en/fw/homepage/> Acesso em 20/06/2022.

²⁰² Disponível em: <https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2022/03/Fairwork-Report-Brazil-2021-PT-1.pdf> Acesso em 20/06/2022.

O *Fairwork* Brasil ofereceu seu primeiro relatório com a análise da economia de plataforma no país em 2021, tendo como fonte de pesquisa as seis maiores plataformas atuantes no Brasil (*Uber*, 99, *Rappi*, *iFood*, *GetNinjas* e *UberEats*), a partir de cinco princípios de trabalho justo: remuneração justa, condições justas, contratos justos, gestão justa e representação justa – atribuindo a cada plataforma uma pontuação de 0 a 10.

Conforme consta do trabalho apresentado pelo *Fairwork* Brasil, a maior pontuação alcançada foi 2 – pelas plataformas *iFood* e 99. A *Uber* marcou apenas 1 ponto. Tal resultado revela-se bastante preocupante, pois todas as seis empresas digitais participantes da pesquisa falharam em garantir direitos trabalhistas básicos para os trabalhadores credenciados.

No que toca ao princípio das condições justas de trabalho, o *Fairwork* Brasil apurou como reclamação recorrente dos trabalhadores exatamente a falta de infraestrutura básica, como acesso a banheiros, áreas de descanso e água potável, além dos riscos à saúde enfrentados pelos trabalhadores, decorrentes de acidentes de trânsito, agressões, exposição excessiva ao sol, estresse e sofrimento mental.

Em outra pesquisa realizada no Brasil, em 2019, da qual participaram 100 motoristas de transporte particular por aplicativos, ficou clara a existência de aspectos positivos desta nova forma de trabalho, mas, por outro, foram citados, pelos próprios trabalhadores, os pontos negativos, como a “necessidade de trabalhar muitas horas na semana; a ausência de ‘total liberdade para definir a jornada de trabalho’; a falta do vínculo empregatício”; o baixo rendimento auferido, comparativamente ao emprego tradicional e a ausência do reconhecimento de direitos típicos celetistas, a exemplo da “carteira assinada”, revelando a ampliação do trabalho ainda mais precarizado ²⁰³.

Frente a este cenário, e em conformidade com as únicas normas que tratam dos trabalhadores por aplicativos no Brasil – que lhes dispensam a qualificação de trabalhador autônomo e, à empresa digital, a de intermediadora do serviço prestado, verifica-se a existência de uma situação que reclama por medidas práticas tendentes

²⁰³ ANTUNES, Ricardo; FIGUEIRAS, Vítor. Plataformas Digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In REVISTA DA ESCOLA JUDICIAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 22. REGIÃO. Teresina, Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 22. Região, v. 2, n. 2, jan./dez. 2021 . 346 p. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/200691> Acesso em 20/06/2022.

a estender aos trabalhadores de plataforma a garantia do patamar civilizatório mínimo, como defendem Marcelo Nogueira de Almeida Costa e Marcella Pagani²⁰⁴.

Aliás, em entrevista realizada com três pesquisadores do citado projeto *Fairwok*, ficou bastante evidente que a forma como as plataformas e os trabalhadores a ela credenciados são qualificados possui íntima ligação com a precarização do trabalho plataformizado²⁰⁵:

Uma das características definidoras da *gig economy* é a maneira como as plataformas se apresentam não como empregadoras, mas como intermediárias que simplesmente conectam consumidores que desejam um serviço até trabalhadores que podem prestar esse serviço. Ao fazer isso, elas evitam grande parte da legislação trabalhista existente no sentido de proteger os trabalhadores de condições de trabalho injustas. Quer as plataformas sejam ou não empregadoras, é importante reconhecer que o trabalho das pessoas na *gig economy* é trabalho. E todo trabalho deve ser definido por padrões mínimos de justiça. (...) os trabalhadores enfrentam baixas remunerações (geralmente baixas demais para cobrir seus custos e sobreviver), a conseqüente necessidade de trabalhar muitas horas (sem limite legal) e em condições de trabalho perigosas. Os trabalhadores das plataformas enfrentam incertezas e insegurança cotidianas.

Inegável que esta situação precária de trabalho justifica o debate existente, exatamente, acerca da necessidade de construir um padrão mínimo de garantias trabalhistas e de trabalho decente para esta nova figura da Revolução 4.0: o trabalhador de plataforma.

A afirmação feita pelas plataformas digitais, no sentido de que se tratam os trabalhadores credenciados de empreendedores, de autônomos parece não se revelar a realidade, em especial dada a forma como se organizam, se estruturam e funcionam as empresas digitais, conforme visto nos capítulos anteriores.

Aliás, segundo Lucia Garcia²⁰⁶, a partir do fenômeno da plataformização do trabalho, trabalhadores que antes operavam de forma autônoma passaram para a condição de subordinados às plataformas digitais, sem, entretanto, ser lhes garantidos

²⁰⁴ COSTA, Marcelo Nogueira de Almeida; PAGANI, Marcella. Necessidade de proteção social aos trabalhadores da *gig economy*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 87, n. 1, p. 150-163, jan./mar. 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/185756/2021_costa_marcelo_necessidade_protecao.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 06/05/2022.

²⁰⁵ DIGILABOUR. Por que as plataformas devem seguir princípios de trabalho decente?. 03/08/2020. Disponível em: <https://digilabour.com.br/2020/08/03/por-que-as-plataformas-devem-seguir-principios-de-trabalho-decente/> Acesso em 06/09/2022.

²⁰⁶ DEMOCRACIA E MUNDO DO TRABALHO EM DEBATE. Brasil tem 3 milhões de trabalhadores e trabalhadoras vinculados a aplicativos. Entrevista especial com Lucia Garcia. 16/09/2020. Disponível em: <http://www.dmttemdebate.com.br/brasil-tem-3-milhoes-de-trabalhadores-e-trabalhadoras-vinculados-a-aplicativos-entrevista-especial-com-lucia-garcia/> Acesso em 04/6/2022.

direitos mínimos fundamentais, a fim de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis voltadas a obtenção de uma vida digna²⁰⁷.

Em razão das empresas-plataformas terem como elementos centrais o domínio sobre a fixação do valor do serviço a ser prestado pelo trabalhador e a detenção total do controle sobre a distribuição do trabalho, colocando o trabalhador à sua disposição, porém utilizando-o apenas quando necessário, bem como a fiscalização da prestação dos serviços, inclusive aplicando punições se constatado que o trabalho não atingiu patamares de qualidade pré-determinados pelas próprias empresas, com base no agrupamento de dados algorítmicos, afirma-se que o trabalho por plataformas não pode ser qualificado como trabalho autônomo, revelando-se uma típica fraude à relação de emprego.

Xerxes Gusmão²⁰⁸ afirma que esta qualificação de trabalho autônomo não se sustenta, dada a submissão dos trabalhadores por plataformas às rígidas regras do mercado, destacando que o tema já foi superado pela doutrina e jurisprudência trabalhistas, admitindo-se a existência de uma relação empregatícia nas plataformas digitais.

De fato, o desafio que se instala no mundo do trabalho se refere à qualificação do trabalho por plataforma, especialmente considerando que um dos fundamentos do Direito Laboral consiste em proteger o trabalhador, em sua dignidade humana, dos abusos do poder de direção do empregador²⁰⁹, o qual, “a precarização proporcionada pelas novas formas de trabalho por meio de aplicativos”²¹⁰, tem limitado.

Embora a tese defendida no presente trabalho direcione para a existência de todos os elementos caracterizadores do vínculo de emprego, como já afirmado linhas

²⁰⁷ COSTA, Marcelo Nogueira de Almeida; PAGANI, Marcella. Necessidade de proteção social aos trabalhadores da gig economy. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 87, n. 1, p. 150-163, jan./mar. 2021. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/185756/2021_costa_marcelo_necessidade_protecao.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 06/05/2022.

²⁰⁸ GUSMÃO, Xerxes. Trabalhador de plataformas digitais: empregado ou autônomo. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 24, n. 2, p. 189-198, jul./dez. 2020. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/182695/2020_gusmao_xerxes_trabalhador_plataformas.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 16/06/2022.

²⁰⁹ COSTA, Marcelo Nogueira de Almeida; PAGANI, Marcella. Necessidade de proteção social aos trabalhadores da gig economy. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 87, n. 1, p. 150-163, jan./mar. 2021. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/185756/2021_costa_marcelo_necessidade_protecao.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 06/05/2022.

²¹⁰ GAIA, Fausto Siqueira. As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”. Tese de Doutorado em Direito. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP. São Paulo, p. 360. 2018. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf> Acesso em 15/06/2022.

acima, é fato que no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ainda não há, até a presente data, uma definição acerca da qualificação jurídica da relação firmada entre motoristas de aplicativo e a as plataformas de transporte de passageiros.

As decisões trabalhistas produzidas sobre a natureza das relações de trabalho firmadas entre plataformas digitais e trabalhadores credenciados são, na maioria, contrárias ao reconhecimento da existência de vínculo empregatício.

Muitos julgamentos ocorridos em instâncias ordinárias, e inclusive em sede extraordinária, seguem o posicionamento de que o trabalho desenvolvido por intermédio das plataformas se reveste de matizes de liberdade, autonomia e flexibilidade.

No entanto, é preciso destacar que nos últimos tempos vem se observando uma mudança de rota do entendimento jurisprudencial brasileiro a respeito do tema, inclusive, com o proferimento, pelas Terceira, Sexta e Oitava Turmas do TST, de decisões favoráveis ao reconhecimento do vínculo empregatício entre a plataforma *Uber* e motorista credenciado, sob o argumento de prevalência de todos os elementos caracterizadores da relação de emprego.

Antes, contudo, de adentrar à controvérsia jurisprudencial brasileira sobre o tema, vale investigar a experiência do direito estrangeiro, que constitui parâmetro de análise inclusive para a atividade jurisdicional nacional.

5. O TRABALHO PLATAFORMIZADO NO DIREITO ESTRANGEIRO

É inegável que a plataformação do trabalho revela um modelo bastante inovador ainda carente de regulação, especialmente de ordem trabalhista. Esse modelo também aponta para posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais divergentes, tanto em relação à qualificação dos trabalhadores – se empregados ou autônomos – quanto à classificação das empresas – se voltadas ao desenvolvimento de produto tecnológico ou à exploração de ramo de atividade definida com o emprego da força de trabalho alheio.

Como veremos no próximo tópico, o próprio Tribunal Superior do Trabalho não possui entendimento unânime acerca da natureza jurídica da relação firmada entre as plataformas e os trabalhadores cadastrados.

Entretanto, algumas experiências jurídicas estrangeiras têm revelado posicionamento mais assertivo, com diferentes graus de consolidação, mas que apontam na direção da qualificação da *Uber* como uma empresa de transporte de passageiros, e não meramente uma empresa de tecnologia.

A Corte de Justiça da União Europeia, em 20 de dezembro de 2017, julgou uma ação cuja matéria, embora não envolvesse diretamente a questão da relação jurídica entre a *Uber* e os motoristas cadastrados, pressupunha o explícito reconhecimento de que a empresa não desenvolve serviço meramente tecnológico.

²¹¹ Nessa oportunidade, a Corte esclareceu que a *Uber* não presta mero serviço de intermediação tecnológica entre motoristas e passageiros.

Muito ao revés, para a Corte de Justiça da União Europeia, a *Uber* é uma plataforma digital de intermediação de serviços de transportes urbanos, o que se apoia na análise do funcionamento da empresa digital e na constatação da dependência econômica do motorista ao serviço organizado, gerenciado, controlado e fiscalizado pela *Uber*.²¹²

Também uma decisão da Suprema Corte de Justiça do Reino Unido, de 19 de fevereiro de 2021, reconheceu que os motoristas de *Uber* não devem ser considerados microempresários, mas, sim, verdadeiros empregados (*workers*) da

²¹¹ CORTE DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA, Grande Seção, Processo C-434/15, j. 20.12.2017.

²¹² GAURIAU, Rosane. *Uber: entre autonomia e subordinação: estudo comparado franco-brasileiro*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 57, p. 45-72, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/180030> Acesso em 05/09/2022.

plataforma digital, entendendo a natureza empresarial da *Uber*, consistente com fins voltados para o fornecimento de serviços de transporte.²¹³ Não se trataria, pois, de mera empresa de tecnologia (*technology company*).²¹⁴

O julgado da 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que será estudado em detalhes na próxima seção deste trabalho, foi, inequivocamente, influenciado pela decisão da Corte de Justiça da União Europeia, tendo levado em consideração a análise da qualificação jurídica da plataforma *Uber*, para fins de julgamento da tese defensiva apresentada pela plataforma.²¹⁵

A seguir, transcreve-se trecho do acórdão de lavra do Ministro Maurício Godinho, que aponta o entendimento da 3ª Turma do TST em relação à natureza jurídica da plataforma *Uber*:

No caso dos autos, ficou incontroversa a prestação de serviços do Reclamante para a Reclamada, como motorista do aplicativo, tendo ela alegado que é uma empresa de tecnologia da informação e que apenas aproxima os parceiros (motoristas) da demanda de usuários interessados na prestação daquele serviço de transporte. Nesse sentido, sustenta a Reclamada que o labor foi prestado pelo Reclamante sem qualquer subordinação e com ampla autonomia sobre a forma de realização de sua atividade.

Sobre tais aspectos, necessário analisar, de plano, a premissa de que a Reclamada Uber é simplesmente uma empresa que "promove a aproximação entre motoristas e passageiros para realização de viagens por meio de aplicativo de celular" - compreensão lançada pelas instâncias ordinárias a partir da constatação de que seu objeto social a identifica como empresa que presta serviços na área da tecnologia.

Com a devida vênia, não parece ser essa a realidade. Com efeito, a mera delimitação formal do objeto social da Empresa, com explicitação da finalidade e gênero de suas atividades, não é hábil a delinear, no âmbito prático, a natureza das relações trabalhistas desenvolvidas em favor do ente empresarial. O enquadramento jurídico do trabalho prestado em favor da organização empresarial deve se dar em observância ao princípio juslaboral da primazia da realidade sobre a forma, independentemente da roupagem formal adotada pela instituição que se beneficia da força de trabalho do ser humano.

Assim, embora não se desconheça que a Empresa desenvolve tecnologias como meio de operacionalizar seu negócio, ela, efetivamente, administra um empreendimento relacionado à prestação de serviços de transporte de pessoas – e não mera interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo.

²¹³ UK SUPREME COURT OF JUSTICE, *Uber v. Aslam*, j. 19.02.2021.

²¹⁴ AMADO, João Leal. Trabalho e estado social: caminhos para enfrentar as mudanças capitalistas e a precarização do trabalho. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 87, n. 4, p. 43-71, out./dez. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/197655> Acesso em 16/06/2022.

²¹⁵ No sentido de que se tratava de uma empresa de tecnologia da informação que apenas aproximava os motoristas dos passageiros e que o trabalho prestado pelo motorista assim o foi sem qualquer subordinação e com ampla autonomia sobre a forma de realização de sua atividade.

A partir desta premissa, em relação ao enquadramento da *Uber* como empresa de transportes, e não de tecnologia, a jurisprudência – brasileira e estrangeira – tem privilegiado o exame de situações concretas, inerentes à forma como se desenvolve o trabalho plataformizado, para decidir a qualificação jurídica da relação firmada entre plataforma e trabalhadores.

Aliás, nota-se no direito estrangeiro, a partir da análise dos dois casos supramencionados, uma forte tendência ao reconhecimento da existência do vínculo de subordinação entre a *Uber* e os motoristas, o que afirma a tese da existência de *vínculo de emprego* entre as partes envolvidas no trabalho plataformizado.

Comentando a decisão, supramencionada, da Suprema Corte de Justiça do Reino Unido, João Leal afirma que, no entender da Corte, os motoristas credenciados não deveriam ser considerados microempresários ou “*self-employed independent contractors*”, mas, sim, como autênticos *workers* da *Uber*”:

a Uber é uma empresa que explora um serviço/negócio de transportes (a Uber não é uma mera *technology company*, não é uma mera plataforma digital que preste serviços de intermediação, antes está no mercado para fornecer serviços de transporte) e os motoristas disponibilizam a mão de obra especializada por meio da qual a empresa fornece os seus serviços ao público e auferem os seus lucros; o contrato central entre o motorista e a Uber consiste em aquele, mediante remuneração, se disponibilizar para transportar – e transportar efetivamente – os passageiros Uber para os seus destinos;

O autor afirma, ainda, que a decisão analisa a questão sob o enfoque da atuação dos motoristas em favor da marca *Uber*, já que eles são previamente recrutados pela empresa de plataforma para trabalhar para uma clientela indicada também pela plataforma. Não há qualquer contato direto entre os motoristas da *Uber* e o mercado, fato este que foi evidenciado na decisão para formar a conclusão de que os motoristas desenvolvem sua atividade como típicos empregados, integrando, como componentes, a organização empresarial da plataforma, uma vez que o fornecimento da mão-de-obra dos credenciados é o elemento necessário para que a *Uber* explore o seu negócio.

Igualmente, a Corte considerou decisivas duas circunstâncias fáticas envolvidas nessa modalidade de trabalho: (i) ser fixada pela *Uber* a remuneração paga aos motoristas, e (ii) inexistir possibilidade de qualquer forma de intervenção dos credenciados quanto aos valores cobrados pelos seus próprios serviços. Com base nesses fundamentos, a Corte britânica concluiu que os motoristas credenciados não

poderiam ser enquadrados nem como trabalhadores por conta própria, nem como pequenos empresários.

As condições impostas pela *Uber* aos motoristas credenciados, no que toca à forma de execução dos serviços, por meio do aplicativo – que, aliás, se descumpridas, podem conduzir ao desligamento do motorista da plataforma digital, além das restrições voltadas a limitar o contato dos motoristas com os passageiros - somam-se aos argumentos (supra) expendidos pela Corte britânica, que enfim chegou à conclusão de que: ²¹⁶

pode ver-se que o serviço de transporte realizado pelos motoristas e oferecido aos passageiros através da *app* da *Uber* é definido e controlado, em moldes muito estritos, pela *Uber*. Além disso, o mesmo é concebido e organizado de forma a providenciar um serviço estandardizado aos passageiros, no qual os motoristas são tidos como substancialmente fungíveis ('interchangeable') e do qual a *Uber*, e não os concretos motoristas, desfruta dos benefícios da lealdade e 'goodwill' dos clientes. Vistas as coisas da perspectiva dos motoristas, esses mesmos fatores – em particular, a impossibilidade de oferecer um serviço distinto ou de estabelecer o preço dos serviços e o controlo da *Uber* sobre todos os aspetos da sua interação com os passageiros – significam que eles têm pouca ou nenhuma capacidade para melhorar a sua posição económica através de qualquer 'skill' profissional ou empresarial. Na prática, a única forma através da qual eles podem aumentar os seus rendimentos consiste em trabalhar mais horas, sempre correspondendo aos padrões de *performance* fixados e exigidos pela *Uber*.

Diante de todos os fatores expostos, a Corte britânica entendeu que entre a *Uber* e os motoristas há relação de subordinação, vez que existente o exercício do controle, pela plataforma, dos serviços prestados pelos trabalhadores, caracterizando a prestação de serviços “numa posição acentuada de dependência econômica”.

Entende-se que a importância de analisar esta decisão repousa no fato de que os argumentos utilizados pelo Supremo Corte de Justiça do Reino Unido coincidem quase integralmente com os adotados pela 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho brasileiro, especialmente no que toca à limitação da liberdade de atuação dos motoristas de plataforma – tanto relativamente à fixação dos valores cobrados pela prestação de serviços quanto à forma de execução do trabalho.

O fato de os motoristas não possuírem clientela própria, de não poderem definir livremente o valor da contraprestação do trabalho, nem mesmo o itinerário a ser cumprido e, ainda, de se submeterem a um sistema de avaliação – sob pena de

²¹⁶ Idem supra.

exclusão do aplicativo – caracterizou, para ambas jurisdições – a brasileira e a britânica - uma relação de subordinação e de dependência.

O trabalho autônomo, independente, é configurado “pelo total controle, por parte do trabalhador, da organização laboral, dos instrumentos de trabalho, bem como da clientela e de seus fornecedores”.²¹⁷

No caso analisado pelo Tribunal britânico e pela 3ª Turma do TST, esta autonomia, em relação ao motorista, não foi observada. Ao contrário, constatou-se que o motorista se integrava à organização da plataforma e se submetia a ordens relativas ao modo de execução do trabalho.

Na realidade, outros países, para além do Reino Unido e do conjunto de Estados-membros da União Europeia, também já têm adotado o entendimento de que se trata de vínculo empregatício a relação firmada entre a plataforma *Uber* e motoristas cadastrados.

Juliana Carreiro Corbal Oitaven, Rodrigo de Lacerda Carelli e Cássio Luís Casagrande²¹⁸, responsáveis pela obra “Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos”, de 2018, já elencavam decisões judiciais nos Estados Unidos e na França, todas no sentido de haver relação de subordinação jurídica entre a plataforma e seus motoristas, para assim reconhecer a existência de vínculo de emprego entre as partes.

Frisa-se que a França, em 2020, por meio do seu órgão mais elevado em assuntos de competência da jurisdição civil, a *Cour de Cassation*, em julgamento de uma ação proposta por um motorista de *Uber*,²¹⁹ reconheceu sua condição de trabalhador empregado, dada a constatação de que “a *Uber* cria e regula uma oferta preexistente de demanda por transporte urbano e controla, ao mesmo tempo em que oferece, a sua organização e o acesso por parte daqueles que pretendem utilizar essa oferta (motoristas e clientes).”²²⁰

²¹⁷ GAURIAU, Rosane. Uber: entre autonomia e subordinação: estudo comparado franco-brasileiro. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 57, p. 45-72, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/180030> Acesso em 05/09/2022.

²¹⁸ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. 248 p. ISBN 9788566507270. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/189771> Acesso em 02/02/2022.

²¹⁹ COUR DE CASSATION, Arrêt 374, j. 04.03.2020.

²²⁰ GAURIAU, Rosane. Breves considerações sobre a regulação do trabalho em plataformas digitais na União Europeia, na França e no Brasil. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 87, n. 3, p. 71-94, jul./set. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/195276> Acesso em: 19/09/2022.

Não é demais reafirmar a importância da jurisprudência para o desenvolvimento do Direito, cabendo, agora, destacar a relevância da jurisprudência estrangeira para a construção do conteúdo das fontes do direito brasileiro²²¹. E, considerando que a jurisprudência segue como fonte do Direito brasileiro, é imperioso afirmar que o direito estrangeiro vem influenciando as decisões pátrias relativas ao trabalho plataformizado.

Neste sentido, vale apontar recentíssima decisão exarada pela 5ª Turma do TRT da 1ª Região, de relatoria do Desembargador Enoque Ribeiro dos Santos²²², a qual foi expressamente influenciada pela decisão proferida pela Corte de Cassação da França, acima mencionada, bem como por um julgamento ocorrido no Tribunal de Justiça de Nova Jersey, nos Estados Unidos,²²³ que negou à *Uber* o direito de qualificar seus trabalhadores como autônomos, como se verifica pelo seguinte trecho do acórdão estadual:

No entanto, pedimos vênias, para, alterando nossa posição anterior, diante de todos os fatos relevantes levantados, especialmente pelas Justiças francesa e americana, berço da sociedade UBER, que também reconheceu o vínculo de emprego desta com seus motoristas, reconhecermos o motorista da UBER como empregado.

A definição acerca da qualificação jurídica da relação firmada entre plataformas e seus trabalhadores, no direito estrangeiro, parece, assim, caminhar para um entendimento mais consolidado, baseado na verificação da presença de subordinação na relação entre a *Uber*, entendida como empresa de transporte, e os seus motoristas associados.

No Brasil, como veremos a seguir, vem se observando um aumento de posicionamentos judiciais no sentido de reconhecer a existência de vínculo de emprego entre plataformas de transporte (de passageiros, mas também de entrega) e os trabalhadores credenciados, seja na modalidade de vínculo tradicional, seja na

²²¹ DE LYRA TAVARES, Ana Lucia. Contribuição do direito comparado às fontes do direito brasileiro. *Prisma Jurídico*. 2006, (5), 59-77. ISSN: 1677-4760. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=93400504>. Acesso em 29/09/2022.

²²² Processo nº 0100940-76.2020.5.01.0047 - DEJT 2022-09-02. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/3073991/1/01009407620205010047-DEJT-30-08-2022.pdf>. Acesso em: 29/09/2022.

²²³ US District Court for the District of New Jersey, *Singh v. Uber Technologies Inc.*, j. 08.11.2022.

modalidade do trabalho intermitente, sempre com apoio na constatação da existência de subordinação entre as partes.

Afinal, tanto no Brasil como na experiência estrangeira, parece ser sintomático que o usuário dessas aplicações, ao referir-se à sua experiência, fale sempre em contratar uma empresa – “Vou pedir um Uber” – em frase que naturalmente engloba trabalhadores organizados por vínculos de subordinação. É muito menos frequente - e altamente improvável - que um usuário da plataforma diga que vai contratar, em dado instante, um microempreendedor autônomo, que presta serviço à *Uber*, para transportá-lo a qualquer parte.

6. O POSICIONAMENTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO NO TOCANTE ÀS RELAÇÕES FIRMADAS ENTRE A EMPRESA *UBER* E MOTORISTAS CREDENCIADOS

A jurisprudência trata o trabalho por plataformas de forma nova e disruptiva de trabalho. A celeuma travada é, no entanto, entender a qualificação da relação formada entre as plataformas e os trabalhadores.

Parte significativa da doutrina trabalhista defende tratar-se de contato de natureza empregatícia.

Partidário a esse entendimento, o Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região Jorge Souto Maior²²⁴ afirma que as plataformas digitais são mecanismos que facilitam a utilização do trabalho alheio e a venda da força de trabalho no mercado, utilizando-se deste elemento para auferir lucro.

Ainda, enfatiza o jurista que:

Logo vai se perceber que um motorista que trabalha na Uber, que parece estar prestando um serviço para uma pessoa determinada por meio de um aplicativo, na verdade está vendendo sua força de trabalho para quem detém o aplicativo. A proprietária do aplicativo utiliza a força de trabalho do motorista para auferir lucro.

Para Souto Maior, é um erro negar vínculo empregatício aos trabalhadores por plataformas, apontado que muitas das decisões que negam relação de emprego usam como argumento o fato dos trabalhadores não sofrerem punições caso não trabalhem, bem como a liberdade que eles têm para escolher os horários de trabalho. Por outro lado, o alerta feito pelo catedrático é que a definição de relação empregatícia, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT, decorre de requisitos claros e existentes nesta forma de trabalho²²⁵.

O fato é que nos últimos anos constatou-se um crescimento do número de ações judiciais ajuizadas por trabalhadores por aplicativos, com pedido de reconhecimento de vínculo de emprego com as plataformas respectivas.

²²⁴ BIONDI, Antonio; ALMEIDA, Napoleão de. Souto Maior: Brasil se tornou "laboratório da retração dos direitos trabalhistas". Desembargador da Justiça do Trabalho avalia cenário de degradação e desigualdade gerado pela reforma trabalhista. São Paulo, 18/09/2019. Brasil de Fato. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2019/09/18/souto-maior-brasil-se-tornou-laboratorio-da-retracao-dos-direitos-trabalhistas/> Acesso 26/06/2022.

²²⁵ MAZZOTTO, Camila. Decisão do TST põe fogo no debate sobre vínculo entre trabalhadores e aplicativos. 21/05/2022. Consultor Jurídico. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-mai-21/tst-poe-fogo-debate-vinculo-entre-entregador-aplicativo> Acesso em 26/06/2022.

Segundo dados constantes de matéria veiculada no site Consultor Jurídico - ConJur, em 2017 eram 227 ações trabalhistas; 165 em 2018 e 549 em 2019. “De 2020 para 2021, os processos distribuídos no país sobre esse assunto saltaram de 1.716 para 4.793 — um crescimento de 179,3 % —, segundo levantamento feito pela empresa de jurimetria *Data Lawyer Insights* a pedido da ConJur”²²⁶.

Em trabalho organizado por Sidnei Machado e Alexandre Pilan Zanoni²²⁷ foram demonstrados dados de uma pesquisa realizada, que apontam que o maior número de ações trabalhistas ajuizadas no Brasil é contra a empresa *Uber*, seguido da 99Táxi, ações estas que se concentram nos estados de Minas Gerais (44,20%) e São Paulo (23,74%). A mesma pesquisa apurou que entre as decisões judiciais relativas às ações com pretensão de reconhecimento de vínculo empregatício, 78,14% afastaram a qualificação empregatícia da relação e 5,98% foram favoráveis ao reconhecimento²²⁸.

A importância da jurisprudência dos Tribunais é inequívoca, principalmente considerando tratar-se de verdadeira fonte do Direito, como bem defende Felipe Marinho Amaral²²⁹, na medida em que influem na produção de normas jurídicas individuais e participam do fenômeno de produção do direito normativo, considerando que o Direito não é um dado, mas, sim, é algo em construção e, evidentemente, em contínua alteração.

Neste sentido, inegável que, diante de uma situação indeterminada, sob o aspecto da regulamentação trabalhista, e tão debatida doutrinariamente, como é o caso do trabalho plataformizado e a qualificação jurídica da relação decorrente desta nova forma de atividade laboral, as decisões da Justiça do Trabalho desempenham papel de suma relevância.

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, verificam-se decisões divergentes em relação à natureza do trabalho desenvolvido por intermédio de plataformas.

²²⁶ MAZZOTTO, Camila. Decisão do TST põe fogo no debate sobre vínculo entre trabalhadores e aplicativos. 21/05/2022. Consultor Jurídico. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-mai-21/tst-poe-fogo-debate-vinculo-entre-entregador-aplicativo> Acesso em 26/06/2022.

²²⁷ MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan; Universidade Federal do Paraná. 2020. O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos [meio eletrônico]. Curitiba: UFPR - Clínica Direito do Trabalho. 362p. Disponível em: <https://cdtufpr.com.br/o-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais-no-brasil-dimensoes-perfis-e-direitos-baixe-o-ebook/> Acesso em 08/06/2022.

²²⁸ Conforme consta na obra organizada pelos autores referidos, “O restante (15,88%) corresponde a processos que não versam sobre relação de trabalho/emprego”.

²²⁹ AMARAL, Felipe Marino. Precedentes judiciais no processo do trabalho. Leme, SP: Mizuno, 2022, p. 40/41.

Especificamente em relação à plataforma *Uber*, encontram-se, por exemplo, nas Quarta e Quinta Turmas do TST, julgamentos que afastam o reconhecimento do vínculo de emprego, ao entendimento de que inexistente o elemento subordinação entre a referida plataforma e os motoristas cadastrados.

Entretanto, em abril de 2022, a Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o vínculo de emprego entre um motorista e o aplicativo *Uber*, decisão esta que possui ímpar relevância, por se revelar “um precedente inédito no país já que, pela primeira vez, o TST reconheceu o vínculo empregatício de um motorista de aplicativo”²³⁰.

Inegável que a divergência reclamará futura manifestação da Corte Superior, o que definirá, em parte, a questão relativa à qualificação dos trabalhadores que prestam serviços por intermédio de plataformas.

A importância da jurisprudência trabalhista em casos de pedido de reconhecimento de vínculo dos motoristas com empresas de plataformas digitais é inequívoca, em especial frente à estratégia que vem sendo utilizada pela plataforma *Uber* em um número considerável de ações trabalhistas, onde se verifica que a empresa Reclamada se dispõe a celebrar acordos quando visualizada a probabilidade do órgão julgador decidir de forma desfavorável ao seu interesse.

Tal ocorrência foi objeto de pesquisa de Adriana Goulart de Sena Orsini e Ana Carolina Reis Paes Leme²³¹, assim denominada “conduta conciliatória seletiva e estratégica”, cujo fim é “impedir a existência, formação e até mesmo consolidação de jurisprudência reconhecedora de direitos trabalhistas aos motoristas, manipulando e obstruindo, assim, a pluralidade de entendimentos jurisdicionais sobre a matéria.”

Ressalva-se que as referidas autoras destacaram em seu trabalho casos em que, menos de 24 horas antes da sessão de julgamento dos recursos apresentados pelos autores da ação, cujos pedidos envolviam o reconhecimento de vínculo empregatício com a plataforma e conseqüentes, foram apresentados acordos entabulados entre os motoristas Reclamantes e a empresa digital *Uber*, sendo que

²³⁰ SANTOS, Rafa. Novo precedente: Em decisão inédita, TST reconhece vínculo de emprego entre *Uber* e motorista. *In* Consultor Jurídico: 8 de abril de 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-abr-08/turma-tst-reconhece-vinculo-emprego-entre-uber-motorista> Acesso em 05/08/2022.

²³¹ ORSINI, Adriana Goulart de Sena; LEME, Ana Carolina Reis Paes. Litigância manipulativa da jurisprudência e plataformas digitais de transporte: levantando o véu do procedimento conciliatório estratégico. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 10, n. 95, p. 24-44, jan. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/182394>. Acesso em 22/08/2022.

em relação a um deles houve a transcrição da fundamentação do Desembargador Relator, cujo trecho ora se colaciona:

Quanto ao mérito do pedido, este Relator tem a ponderar que a reclamada tem dado sinais de uso estratégico do processo com o objetivo de fazer transparecer uma visão distorcida do estado da arte da jurisprudência acerca da questão relativa à existência ou não de vínculo empregatício entre os motoristas e as empresas que se utilizam de plataformas virtuais na conexão entre clientes de serviços de transporte de pessoas e motoristas, como é o caso da recorrente. Isto ocorre na medida em que em número considerável de demandas a reclamada tem se disposto a celebrar acordo apenas nos casos em que se visualizam razões suficientes para se supor que o órgão julgador irá decidir em sentido contrário ao seu interesse. Tal postura deixa transparecer uma possível estratégia de se evitar a formação de jurisprudência no sentido do reconhecimento de vínculo empregatício, interferindo, desta maneira, que os Tribunais cumpram sua missão de unificar a jurisprudência por intermédio dos instrumentos processuais destinados a esse fim.²³²

De fato, não somente em relação à plataforma *Uber*, mas no que toca a outras, a exemplo da 99 Tecnologia Ltda, foi observada a adoção da estratégia de acordo seletivo, com o fim de manipular a jurisprudência trabalhista no Brasil em um único sentido, referentemente à questão da qualificação da relação existente entre as plataformas e os trabalhadores cadastrados, revelando a relevância de análise dos entendimentos existentes a respeito, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho.

A seguir, serão analisados os posicionamentos divergentes existentes no âmbito do TST, relativamente à natureza da relação decorrente do trabalho plataformizado, a partir de recentes decisões exaradas pela Corte referida.

6.1. O entendimento do Tribunal Superior do Trabalho favorável ao reconhecimento do vínculo de emprego

Inobstante a maioria das decisões judiciais, relativamente ao tema da qualificação jurídica do trabalho uberizado, seja na direção da existência de relação de trabalho autônomo, alguns posicionamentos, ponderando os elementos caracterizadores do vínculo empregatícios, têm declarado a natureza trabalhista da atividade laboral exercida pelos trabalhadores de plataforma.

²³² TRT da 3.^a Região; PJe: 0010258-59.2020.5.03.0002 (ROPS); Disponibilização: 15/12/2020; Órgão Julgador: Decima Primeira Turma; Relator: Des. Antonio Gomes de Vasconcelos.

A decisão mais importante neste sentido, evidentemente, é a do Tribunal Superior do Trabalho, que, em 06 de abril de 2022, julgou ação trabalhista ajuizada por um motorista – credenciado à plataforma *Uber* –, reconhecendo o vínculo de emprego com a referida plataforma²³³.

Na decisão da Corte Superior, de relatoria do Ministro Maurício Godinho, ficou registrado que esta nova forma de trabalho por plataformas, por um lado, “facilita a aproximação e a comunicação na sociedade e no âmbito da prestação de serviços ao público alvo.” Por outro, porém, a lógica de seu funcionamento tem “sido apreendida por grandes corporações empresariais como oportunidade ímpar para reduzirem suas estruturas produtivas e o custo do trabalho utilizado e imprescindível para o seu bom funcionamento econômico.”

O Ministro Maurício Godinho destaca no acórdão que:

pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, geram uma inegável deterioração do trabalho humano, uma lancinante desigualdade no poder de negociação entre as partes, uma ausência de regras de higiene e saúde do trabalho, a falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais, a inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a ausência de proteções sindicais e, se não bastasse, a recorrente exclusão previdenciária.

A decisão ressalva a inexistência de regulamentação “sobre as questões de natureza trabalhista no âmbito das relações entre prestadores de serviço e empresas que utilizam as plataformas digitais”, bem como de jurisprudência consolidada sobre o tema, notadamente no âmbito do TST.

Entretanto, o Ministro menciona a Recomendação nº 198 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, para frisar a indicação de que os Estados-Membros devem criar políticas nacionais, no sentido de garantir proteção efetiva aos trabalhadores que executam seus trabalhos no contexto de uma relação de trabalho, incluindo medidas que combatam as relações de trabalho disfarçadas²³⁴.

Ainda, reconhecendo a complexidade da questão relativa ao reconhecimento (ou não) de vínculo empregatício entre trabalhadores de plataformas e empresas

²³³ TST-RR100353-02.2017.5.01.0066, 3ª Turma, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, julgado em 6/4/2022 *in* Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. Informativo TST n. 253 (4 a 22 abr. 2022).

²³⁴ “4. Políticas nacionais devem ao menos incluir medidas para: (...) b) combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro status legal dele ou dela como um empregado, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção;”

plataformas, o acórdão salienta que a solução decorre do exame da qualificação jurídica da plataforma – se empresa de tecnologia ou de transporte de passageiros e coisas – para, então, à luz dos elementos fático-jurídico constitutivos da relação empregatícia, concluir pela natureza da prestação de trabalho pelo motorista à *Uber*.

O caso *sub judice*, ao ser analisado sob o aspecto da existência dos elementos integrantes da relação de emprego, demonstrou, para o entendimento do Ministro Relator, tratar-se de contrato de natureza empregatícia.

Foi destacada a personalidade na prestação do labor do motorista que pretendia o reconhecimento de vínculo empregatício com a *Uber*, sob o seguinte entendimento:

o Reclamante precisou realizar um cadastro individual na Reclamada, fornecendo dados pessoais e bancários, bem como, no decorrer da execução do trabalho, foi submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir de notas atribuídas pelos clientes e pelo qual a Reclamada controlava a qualidade dos serviços prestados.”

Ainda, houve a ressalva de que:

o fato de a Empresa administrar um negócio com milhares de motoristas cadastrados em seu aplicativo e ter o potencial de recrutar e contratar ainda muito mais pessoas para prestar esse serviço não desnatura o caráter de personalidade do labor despendido pelos trabalhadores individualmente considerados, principalmente se ficar demonstrada a natureza infungível da prestação do trabalho e das obrigações de cada sujeito do contrato – como ocorreu, no caso dos autos.

Quanto à onerosidade, o fato da empresa *Uber* adotar o critério de repasse de cerca de 70 a 80% do valor pago pelo serviço aos motoristas foi apontado para fins de configuração do caráter oneroso do trabalho executado, tendo sido pontuado que tal percentagem, atribuída ao Reclamante, tem como razão o custo relativo à manutenção do veículo, combustível, provedor de internet e celular ser assumido, exclusivamente, pelo trabalhador.

Segundo o Ministro Relator, foi constatado que o motorista trabalhou por um período menor do que dois meses, porém, de forma permanente, todos os dias, sem qualquer traço de transitoriedade ou especificidade na prestação de serviços, tendo ele se conectado ao aplicativo digital não de forma ocasional, pontual ou dispersa, mas, sim, diariamente.

Assim, a conclusão foi pela prestação de serviços de forma habitual e contínua, o que conduz ao preenchimento do requisito da habitualidade.

No tocante à subordinação, foi destacado que o Reclamante era efetivamente controlado pela *Uber*, “que assumia integralmente a direção sobre a atividade econômica e sobre o modo de realização da prestação de serviço, inclusive com a manifestação disciplinar do poder empregatício.”

No acórdão proferido pela Terceira Turma do TST foram apontadas as premissas sobre as quais se debruçaram os julgadores para formarem sua convicção acerca da inexistência de autonomia e liberdade do trabalhador na execução dos serviços, como se verifica abaixo:

1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava os motoristas para prestar os serviços; 2) exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolveu diariamente, durante o período da relação de trabalho, com intenso controle da Reclamada sobre o trabalho prestado e a observância de suas diretrizes organizacionais, por meio da plataforma digital (meio telemático) e da participação difusa dos seus clientes/passageiros.

Neste caso, a sujeição do trabalhador às ordens emanadas pela empresa plataforma por meio remoto e telemático (artigo 6º, parágrafo único, da CLT), foi assentada como fonte de caracterização da subordinação existente entre as partes.

Com efeito, o resultado do julgamento deste caso não foi unânime, no entanto, o Ministro Relator, Maurício Godinho Delgado, frisou que frente à inexistência de legislação específica regulamentando a matéria, deve o Judiciário “fazer que o caso seja regulado pelo Direito”²³⁵.

²³⁵ MIGALHAS, Novo precedente: TST reconhece vínculo entre Uber e motorista. A decisão é da 3ª turma do TST, o que mostra que o tema não está pacificado no Tribunal. Com efeito, a 5ª turma do TST já decidiu em sentido oposto, afastando o reconhecimento do vínculo. 08/04/2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/363518/novo-precedente-tst-reconhece-vinculo-entre-uber-e-motorista29/06/2022> Acesso em 29/06/2022.

6.2. O entendimento do Tribunal Superior do Trabalho favorável à existência de relação autônoma no trabalho plataformizado

Como já afirmado neste estudo, a maioria das decisões judiciais, relativamente ao tema da qualificação jurídica do trabalho uberizado é na direção da existência de relação de trabalho autônomo.

Entende-se importante, para o desenvolvimento do presente trabalho, examinar os fundamentos dos julgamentos adotados neste sentido.

Como exemplo, toma-se o acórdão proferido pela Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, nos autos do processo nº AIRR-10556-05.2021.5.03.0006, de relatoria do Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, cujo teor foi publicado no DEJT no dia 01/04/2022²³⁶.

Trata-se a hipótese em comento de ação trabalhista movida por um motorista por aplicativo em face da plataforma *Uber*, na qual se pleiteia o reconhecimento de vínculo empregatício entre as partes.

Na decisão proferida pelo TST, ficou consignado que no trabalho por aplicativo a presença da personalidade e da onerosidade era pacífica, merecendo análise as questões relativas à habitualidade e à subordinação jurídica.

Quanto à habitualidade, constou do acórdão que este elemento se caracteriza pelo “prolongamento e permanência no tempo das obrigações contratuais” e que, no caso do trabalho plataformizado, em razão da inexistência da obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, a quem cabe definir os dias e a constância em que irá trabalhar, tal item ficaria mitigado.

No julgamento, há a ressalva de que “a habitualidade não é um atributo exclusivo da relação de emprego, estando presente em contratos de trato sucessivo, não sendo, portanto, o fator determinante para se reconhecer a relação de emprego na presente hipótese”.

Assim, o próximo elemento analisado foi o da subordinação jurídica que, nos termos do acórdão, não ficou caracterizado, devida a constatação de ampla

²³⁶ AIRR-10556-05.2021.5.03.0006, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 01/04/2022. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/b539d5a4b99bf227cef66eecd796f0d3> Acesso em 30/06/2022.

autonomia do motorista na escolha dos dias, horários e forma de trabalho, inclusive, “podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela "Uber Brasil Tecnologia Ltda" ou sanções decorrentes de suas escolhas. ”

Foi destacado no julgamento que a empresa, como parte de uma relação contratual, impunha à outra parte cláusulas contratuais, relativas aos valores a serem cobrados pelo serviço, código de conduta, instruções de comportamento e avaliações do motorista, bem como sanções em caso de descumprimento, com o objetivo de preservar a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado, não confundindo tais “regras de procedimento na execução dos serviços com o poder diretivo do empregador”.

Aliás, cumpre frisar que o acórdão ora analisado se referiu à questão da prévia definição dos valores a serem cobrados pelos serviços, concluindo pela “completa legalidade dessa previsão contratual” e apontando que os percentuais fixados pela plataforma seriam superiores àqueles que a jurisprudência do TST entende como suficientes para caracterizar a relação de parceria, de modo a concluir pela existência de uma relação de trabalho autônomo, frente às altas alíquotas recebidas pelos motoristas.

No que toca aos riscos do negócio, o Ministro Relator destacou que os motoristas por plataforma precisam arcar com as despesas inerentes à manutenção do carro, combustível, impostos, além de se responsabilizarem por eventuais sinistros, multas, dentre outros, no intuito de confirmar mais um requisito do trabalho autônomo.

Ainda, foi afastada a aplicação do artigo 6º, parágrafo único, da CLT ao caso, ao entendimento de que a empresa plataforma não exercia comando direto, controle e nem supervisão das atividades desempenhadas pelo motorista, a qual, segundo o “rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional”, inclui-se na categoria de trabalhador autônomo, conforme evidenciado pelo Ministro Relator.

A partir da finalidade empresarial defendida pela *Uber*, qual seja facilitar a conexão de quem “necessita da condução com o motorista credenciado”, a Quarta Turma do TST afastou a possibilidade de existência de subordinação estrutural, ao argumento de que os custos do empreendimento, no caso, correspondem à “manutenção e aperfeiçoamento das infraestruturas tecnológicas da plataforma e de

dados necessárias ao funcionamento do aplicativo, marketing, estrutura para atendimento aos clientes-usuários do dispositivo, dentre outros”, não podendo ser confundidos com os do serviço de motorista, conforme mencionado acima.

Cabe destacar que na decisão do TST constou a fundamentação da decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho, cujo entendimento já havia sido pelo não reconhecimento do vínculo de emprego, cujo pequeno trecho se colaciona, abaixo:

Pontuou que o conjunto probatório produzido nos autos evidencia que o reclamante **trabalhava como motorista, no transporte de passageiros, por meio do aplicativo digital da reclamada, sem recebimento de ordens da ré, sem controle de horário, tendo liberdade para fixar sua própria rotina de trabalho, podendo se conectar à plataforma quando melhor lhe conviesse, bem como arcando com os riscos da atividade empreendida, porquanto utilizava veículo próprio e custeava as despesas com combustível e manutenção, circunstâncias que denotam a ausência de subordinação jurídica ao reclamado, elemento essencial para a caracterização do vínculo empregatício.** Nesse sentido, ele confessou que "era o depoente que escolhia os dias e horários que usava o aplicativo; que não havia determinação do número mínimo de viagens a ser feito por dia, mas era regido pelo sistema que bloqueava se houvesse muito cancelamento ou rejeição; que na época trabalhava exclusivamente com Uber, mas depois teve que fazer cadastro em outras; que de certa forma poderia recusar viagens, mas a partir de um certo número era ameaçado e depois bloqueado e excluído da plataforma." (ata de audiência, ID. 9E42282). **Destaque-se, ainda, que o bloqueio temporário em caso de recusa frequente de corrida e o descadastramento de motoristas não pode ser tido como punição própria do poder disciplinar do empregador, mas, sim e tão somente, como forma de preservação da segurança dos clientes e da boa fama ou dos padrões de qualidade da plataforma, o que é comum em diversas modalidades contratuais.** E a existência de avaliações recíprocas pelo motorista e pelo passageiro e a instituição de parâmetros para a prestação de serviços, também não caracterizam ingerência ou exercício do poder disciplinar do recorrente sobre o autor ou submissão do trabalhador a subordinação jurídica, mas mero mecanismo para assegurar e manter um padrão de qualidade dos serviços prestados via plataforma digital, no qual o contato direto entre os prestadores de serviços e as empresas é mínimo. Ou seja, revelam apenas coordenação de interesses mútuos dos contratantes ou interesse normal da empresa na manutenção do empreendimento em mercado altamente competitivo, visando maior proveito para si e para seus clientes motoristas.

Ressalva-se que a partir da análise do conjunto probatório, a Quarta Turma do TST manteve a existência de relação autônoma entre as partes, afastando qualquer hipótese de fraude, realçando que sobre esta mesma matéria as Quinta e Oitava Turmas também já haviam se posicionado, no sentido de afastar a existência de relação de emprego entre a Uber e o motorista (Ag-AIRR-1001160-

73.2018.5.02.0473, 5ª Turma, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 20/08/2021; AIRR-11199-47.2017.5.03.0185, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 31/01/2019)

6.3. Exposição analítica das premissas fáticas e dos fundamentos jurídicos registrados e utilizados nas decisões divergentes do Tribunal Superior do Trabalho

Nas subseções supra foram destacados casos específicos envolvendo pedido de reconhecimento vínculo de emprego, feito por motoristas de plataforma em razão da prestação de serviços de transporte de pessoas por intermédio da *Uber*, que foram julgados pelo Tribunal Superior do Trabalho divergentemente.

As situações fáticas examinadas pelas Turmas do TST e os fundamentos e argumentos utilizados em cada um dos julgamentos serão, agora, expostos de forma analítica para, ao final, ser ponderados alguns pontos relativos, em especial, à questão da existência ou não de subordinação no trabalho plataformizado.

Pois bem, as decisões submetidas à análise são provenientes do Tribunal Superior do Trabalho, uma exarada pela 3ª Turma, de relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado, a qual reconheceu a existência de vínculo de emprego entre um motorista e o aplicativo *Uber* e, a outra decisão, proveniente da 4ª Turma, de relatoria do Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, que declarou a existência de uma relação de trabalho autônomo entre a *Uber* e o motorista.

Vejamos que o Acórdão da 3ª Turma do TST, para embasar o entendimento judicial referente ao reconhecimento do vínculo empregatício, destacou os seguintes fatos:

- a empresa *Uber* “se projeta e se expande no mercado como provedora de serviços de mobilidade urbana (transporte de pessoas) e, para explorar esse segmento econômico, utiliza-se da força de trabalho da pessoa humana”;

- o usuário do transporte não é cliente do motorista, mas, sim, da plataforma *Uber*;

- o Reclamante efetivou “um cadastro individual na Reclamada, fornecendo dados pessoais e bancários, bem como, no decorrer da execução do trabalho, foi submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir de notas atribuídas

pelos clientes e pelo qual a Reclamada controlava a qualidade dos serviços prestados”;

- a plataforma *Uber* repassava ao motorista “cerca de 70/80% do valor pago pelos passageiros/clientes à empresa”, por meio do aplicativo;

- a relação entre as partes perdurou de 21/07/2016 a 17/09/2016, sendo que neste período os serviços foram prestados intensamente à Reclamada, todos os dias, com o seu controle sobre o tempo à sua disposição;

- o Reclamante trabalhou exclusivamente para a *Uber*;

- a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava os motoristas para prestar os serviços;

- a empresa *Uber* exigia a permanência de conexão do Reclamante ao aplicativo, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho);

- o Reclamante era submetido à avaliação acerca da qualidade dos serviços prestados, por meio de notas atribuídas pelos clientes/passageiros, por meio do próprio aplicativo;

- a plataforma *Uber* tem como prática o estabelecimento de condições para a prestação dos serviços, a exemplo da idade mínima do automóvel a ser utilizado pelo motorista, bem como a definição dos preço da corrida, do percurso a ser realizado pelo trabalhador e dos clientes a serem atendidos.

A 4ª Turma do TST, em sua decisão, destacou as seguintes circunstâncias fáticas:

- o motorista Reclamante era quem escolhia os dias e horários que usava o aplicativo;

- não existia um número mínimo de viagens a ser feito por dia;

- havia um sistema de bloqueio se fosse ultrapassado o limite de solicitações canceladas ou rejeitadas;

- o motorista podia “de certa forma poderia recusar viagens, mas a partir de um certo número era ameaçado e depois bloqueado e excluído da plataforma”;

- o motorista trabalhou exclusivamente para a *Uber*;

- o motorista era avaliado pelos passageiros;

- havia a instituição de parâmetros para a prestação de serviços;

- o contato direto entre a plataforma e o motorista era mínimo;

Ambas decisões examinaram os respectivos casos sob o aspecto dos elementos caracterizadores da relação empregatícia, tendo sido registrada, nos dois julgados, a inequívoca presença da personalidade e da onerosidade no trabalho por aplicativo.

O Ministro Relator Ives Gandra, na fundamentação do acórdão que afastou a existência de relação de emprego entre as partes, destacou que “na doutrina e na jurisprudência, inexistem maiores discussões a respeito da presença dos elementos concernentes à pessoa física, à personalidade e à onerosidade no trabalho por aplicativo.”

O acórdão proferido pela 3ª Turma do TST justificou a existência da personalidade na relação firmada entre o autor da demanda trabalhista ajuizada e a *Uber* afirmando que a necessidade do trabalhador realizar um cadastro individual na empresa digital, fornecendo dados pessoais e bancários, além de, ao longo do exercício da atividade, ter se submetido a um sistema de avaliação individualizado, com clareza aponta para a identificação do referido elemento caracterizador do vínculo de emprego em questão.

O caráter oneroso da relação, segundo o Ministro Relator Maurício Delgado, decorreu do fato registrado na decisão recorrida, no sentido de que existia uma sistemática de pagamento pela prestação dos serviços realizados, cujo critério e condições de repasse eram fixados pela empresa digital.

Especificamente acerca da onerosidade, o julgado que afastou a hipótese de vínculo de emprego defendeu a legalidade da prévia definição, pela empresa de aplicativo, dos valores pagos aos motoristas, afirmando que tal prática não tinha o condão de descaracterizar a autonomia do motorista, anotando que os percentuais fixados pela *Uber* eram superiores àqueles que o TST admite como suficientes a caracterizar a relação de parceria.

O julgado da 4ª Turma fixou a tese da necessidade de se averiguar os requisitos da habitualidade e da subordinação, para fins de formação de juízo acerca da qualificação da relação firmada entre as partes.

Quanto à habitualidade, ambas decisões registraram que tal elemento se refere ao prolongamento, ao caráter de permanência no tempo do trabalho prestado. Todavia, para a 4ª Turma do TST, tal requisito ficou mitigado no caso concreto, ao entendimento de que inexistia “a obrigação de uma frequência predeterminada ou

mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância” da realização do trabalho.

Já para a 3ª Turma da Corte Superior do Trabalho, a habitualidade ou a não eventualidade decorre da combinação de elementos extraídos de três teorias construídas pela doutrina trabalhista, para o fim de precisar com exatidão o sentido deste elemento fático-jurídico configurador de uma relação empregatícia. O acórdão, ponderando as teorias do evento, dos fins do empreendimento e da fixação jurídica ao tomador de serviço, ao lado das premissas fáticas do caso concreto, observou que o trabalho do motorista estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da plataforma; que inexistia qualquer traço de transitoriedade na prestação do serviço e que não se tratava de trabalho desempenhado para obra ou serviço certo, decorrente de algum acontecimento fortuito ou casual.

O Ministro Relator Maurício Godinho afirmou que o trabalho prestado pelo motorista assim o foi permanentemente, todos os dias, com absoluto controle da empresa plataforma sobre o tempo à sua disposição. Frente a tais circunstâncias, a inexistência de cláusula contratual prevendo jornada mínima de trabalho não se mostrou relevante para a 3ª Turma enquadrar a prestação de serviços como não-eventual.

No que toca ao requisito da subordinação, caracterizada, segundo a decisão proferida pela 4ª Turma, pelo controle por parte do empregador da atividade desenvolvida pelo empregado e pelo fato da existência de dependência do empregador e de ordens repassadas ao empregado, o Ministro Relator Ives Gandra afirmou não verificar sua presença na relação formada entre motorista e empresa plataforma.

As premissas destacadas no acórdão, as quais fundamentaram a conclusão pelo caráter autônomo da relação havida entre as partes, se referiam à questão da ampla liberdade do motorista para “escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela ‘Uber Brasil Tecnologia Ltda’ ou sanções decorrentes de suas escolhas.”

Inclusive, foi afastada a aplicação ao caso do artigo 6º, parágrafo único, da CLT, sob o argumento de que “inexiste comando direto, controle e supervisão das atividades desempenhadas.”

Para a 3ª Turma, porém, percebeu-se a configuração da subordinação jurídica “em face da existência de ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício”.

Na decisão que reconheceu a existência de vínculo empregatício entre as partes, frisou-se que o motorista se subordinava às ordens da plataforma, as quais eram emanadas por meios telemáticos, bem como que havia risco de sanção disciplinar, tanto na hipótese de falta de assiduidade na conexão ao aplicativo quanto em razão das notas conferidas pelos passageiros.

Diversamente, a 4ª Turma ponderou que o motorista não era subordinado à plataforma, já que não havia cumprimento de metas e ordens definidas pela empresa, nem sanções decorrentes de suas escolhas. Ainda, nesta decisão foi registrado que a relação mantida entre as partes se baseava na observância de cláusulas contratuais, de modo que todas as condições referentes à prestação dos serviços decorriam do contrato, de modo que em caso de desobservância de alguma cláusula, por parte do motorista, era eventualmente aplicada a correspondente sanção.

O Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho destacou que o “estabelecimento de regras de procedimento na execução dos serviços não se confunde com o poder diretivo do empregador, não tendo o condão de caracterizar a subordinação jurídica”.

O elemento da subordinação ainda foi examinado sob seu aspecto estrutural, tendo a 4ª Turma afirmado não ser o caso de sua aplicação à hipótese *sub judice*, considerando que a finalidade da empresa plataforma é a de “conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo.”

Para a 3ª Turma do TST, a subordinação estrutural se faz presente na relação estabelecida entre a plataforma *Uber* e o motorista cadastrado, na medida em que o profissional se insere “na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante”.

Ressalva-se que o acórdão de relatoria do Ministro Maurício Godinho trouxe uma análise acerca da qualificação das plataformas digitais, afirmando que estas se dividem em dois grandes grupos, as verdadeiramente disruptivas, cujo objetivo é a aproximação do consumidor final do fornecedor final do produto, sem a intermediação do trabalho humano organizado e, as que “se dizem partícipes da economia compartilhada”, as quais, para “conseguirem cumprir os seus objetivos empresariais”, se utilizam, de forma intensiva, do “trabalho humano, sem respeitar regras civilizatórias trabalhistas”

Para o Ministro, insere-se no segundo grupo as empresas “de transportes de pessoas e coisas, que necessitam, estruturalmente, do trabalho humano intensivo, mas que o querem utilizar sem cumprir as regras legais civilizatórias existentes em benefício dos seres humanos envolvidos nessa dinâmica de labor intensivo”, a exemplo da empresa *Uber*.

O acórdão da 3ª Turma entendeu que a plataforma *Uber* não tem como objetivo final a “mera interligação ente usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo”, mas, sim, a administração de “um empreendimento relacionado à prestação de serviços de transportes de pessoas”.

E, aliás, considerando o fato de que a empresa então Reclamada “desenvolve tecnologias como meio de operacionalizar seu negócio”, a decisão do TST que reconheceu o vínculo empregatício ainda destacou a presença da subordinação algorítmica, sob o entendimento de que a empresa plataforma se valia de um sistema sofisticado de:

arregimentação, gestão, supervisão, avaliação e controle de mão de obra intensiva, à base de ferramentas computadorizadas, internáuticas, eletrônicas, de inteligência artificial e hipersensíveis, aptas a arquitetarem e manterem um poder de controle empresarial minucioso sobre o modo de organização e de prestação dos serviços de transportes justificadores da existência e da lucratividade da empresa reclamada.

Impera frisar que a 4ª Turma, simplesmente, não abordou a subordinação sob o aspecto algorítmico.

Ambas decisões mencionaram o fato do motorista ser detentor e mantenedor dos instrumentos utilizados para o desenvolvimento dos serviços prestados – o automóvel e o celular – sendo que para a 3ª Turma, diante de todo o contexto relativo

às condições em que se deu a relação de trabalho, tal circunstância não teria o condão de caracterizar como autônomo o trabalho.

Já para a 4ª Turma do TST esta questão fática – no sentido de que são de responsabilidade do motorista todos os gastos relativos à manutenção do automóvel, combustível, impostos, além de eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros – revela que o trabalho prestado é de caráter autônomo.

Diante de tal cotejo analítico, entende-se que o mais relevante ponto de dissonância entre os acórdãos examinados se refere à subordinação. Enquanto a 3ª Turma do TST entende que o quadro fático extraído do acórdão regional revela relação de subordinação entre a *Uber* e o motorista, a 4ª Turma defende a ausência de subordinação.

Os acórdãos analisados registram o fato de que a empresa-plataforma instituiu parâmetros para a prestação dos serviços. Era a empresa quem organizava as chamadas dos passageiros – que eram seus clientes, e não dos motoristas – e indicava o prestador de serviço que iria realizar o transporte.

O percurso a ser percorrido pelo motorista era fixado pela plataforma, assim como o valor do serviço.

A plataforma *Uber*, inobstante mantivesse com o motorista pouco contato, o submetia a constante controle e, até mesmo, avaliação, por meio do próprio aplicativo.

Embora fosse possível a recusa de viagens pelo motorista, havia um limite estabelecido pela *Uber*, sob pena de exclusão do trabalhador da plataforma.

Este cenário conduz a analisar a questão da qualificação jurídica do trabalho platformizado sob o enfoque do artigo 6º, parágrafo único, da CLT – já tratado brevemente no presente estudo –, do qual decorre a existência de uma relação de subordinação entre empregador e empregado, a despeito do trabalho ser realizado à distância e da inexistência de comando, controle e supervisão direta das atividades desenvolvidas.

Cabe afirmar que nos casos analisados, os motoristas encontram-se submissos às regras e parâmetros impostos pela plataforma, relativamente à forma como deve desenvolver o trabalho, sendo que o próprio aplicativo determina o trajeto a ser percorrido pelo motorista e o valor a ser cobrado pela viagem. E verificando-se que esta submissão e controle ocorre por meio do aplicativo, ou seja, por meio de

ferramenta telemática, a qual é utilizada, inclusive, para fins de avaliação do próprio motorista.

Neste sentido, cabe concluir que o serviço prestado pelo motorista de aplicativo é gerenciado, controlado e fiscalizado por meio telemático, de modo que a aplicação do artigo 6º, parágrafo único, da CLT é absolutamente plausível nos casos em destaque.

Assim, parece que os fatos descritos nas decisões em comento caminham para a inequívoca caracterização do vínculo de emprego entre a plataforma e os motoristas cadastrados, considerando que os elementos caracterizadores de uma relação de emprego encontram-se, sim, presentes nas situações fáticas examinadas, à luz do disposto nos artigos 2º, 3º e 6º, parágrafo único, da CLT.

Todavia, assim como já mencionado em algumas determinadas passagens deste estudo, o trabalho plataformizado ainda não se encontra regulado, em relação às questões trabalhistas, de modo que, de fato, é de suma relevância que a jurisprudência cumpra com seu papel de concreção dos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores.

Assim, diante da existência de decisões conflitantes entre as Turmas do Tribunal Superior do Trabalho, acerca da natureza jurídica da relação firmada entre plataformas digitais e trabalhadores, é fato que caberá à referida Corte exercer sua função unificadora, definindo a jurisprudência trabalhista acerca do tema.

CONCLUSÃO

Impossível negar que a tecnologia tem modificado a vida de todos, com impactos diretos no mundo do trabalho. Da evolução da manufatura à indústria, foi a tecnologia a responsável por toda a modificação verificada no processo produtivo. Todas as Revoluções Industriais, todas as profundas transformações ocorridas no sistema produtivo, decorreram da evolução tecnológica.

Atualmente, fala-se na era da “Revolução 4.0”, onde as empresas do setor tecnológico constam como a “bola da vez”, e o processo produtivo de bens e serviços foi alterado em todo o mundo, com a inserção da digitalização. A tecnologia abriu espaço para a criação de novos setores da economia, na mesma medida em que implicou severas mudanças das relações de trabalho, tanto no que toca ao surgimento de modelos de relações de trabalho que acabaram por diminuir direitos e vantagens já consolidadamente garantidas aos trabalhadores, quanto no que se refere ao aumento de desemprego, seja pela substituição do homem pela “máquina”, seja pela não absorção de uma camada de trabalhadores pouco preparados e pouco capacitados.

Olhando para estes dois pratos da balança, vê-se, de um lado, o surgimento das plataformas digitais – que possibilitam o desenvolvimento de atividade laborativa e servem como fonte de sustento de muito trabalhadores que –por outro lado – encontram-se à margem do mercado de trabalho tradicional.

De fato, parece que as plataformas digitais, fruto desta evolução tecnológica que constitui o grande marco da Quarta Revolução Industrial, revelam-se importante ferramenta de geração de trabalho. Todavia, a forma como o trabalho é desenvolvido mediante as plataformas, o tratamento dirigido aos trabalhadores credenciados a tais estruturas, e o próprio fim a que se destina sua atividade são, hoje em dia, questionados pelo mundo do Direito do Trabalho.

Isto porque, em especial no Brasil, o Direito do Trabalho tem por objetivo primordial a proteção dos trabalhadores e assegurar que estes tenham acesso a garantias mínimas constitucionais para que possam desenvolver um trabalho digno. Entretanto, frente ao trabalho plataformizado, em especial o desenvolvido mediante a *Uber*, não parece haver a condição de proteção aos trabalhadores, a condição de desenvolvimento de um trabalho seguro e decente, já que são considerados

trabalhadores independentes – “seja seu próprio chefe”, como anuncia a publicidade da empresa.

Mas que independência é esta, considerando que a *Uber* gerencia e organiza todo o serviço prestado pelo motorista credenciado, fixando, inclusive, o valor de contraprestação?

Os trabalhadores que almejam prestar o respectivo serviço se credenciam como parceiros motoristas da plataforma e aderem às condições impostas, relativamente à forma como deve ser executado o trabalho. Uma vez cadastrado no aplicativo, os motoristas ficam aguardando o recrutamento daqueles que, intitulados usuários pelo próprio aplicativo, requisitam uma viagem ou corrida.

O sistema tecnológico criado pela *Uber*, o aplicativo, gerencia o motorista que irá realizar tal viagem, fixa o valor do trabalho e impõe condições inerentes ao trajeto e à forma de prestação dos serviços, inclusive para manter um padrão de qualidade que é vendido como diferencial da plataforma.

Ainda, o motorista é submetido à avaliação dos usuários, também realizada através do próprio aplicativo, estando o mesmo sujeito a advertências e punições (desligamento/exclusão do prestador de serviços da plataforma).

Diante destes aspectos fáticos relativos ao modo em que se dá a prestação do trabalho plataformizado é que se sustenta a *tese de que as plataformas que intermediam serviço de transporte de passageiros se classificam como empresas tradicionais, e não de tecnologia.*

O motorista de *Uber* não tem os seus próprios clientes, não é ele quem avalia o trabalho a ser realizado e estabelece o valor justo de contraprestação. O motorista se sujeita às condições de trabalho impostas pela *Uber*, assim exteriorizadas por meio do aplicativo.

O aplicativo impõe não só condições de trabalho, mas, também fiscaliza o serviço prestado pelo motorista, revelando, assim, uma nova forma de trabalho subordinada.

Como dado social relevante, note-se ainda que este novo modelo de trabalho abrange principalmente trabalhadores que se encontram desempregados ou em subempregos.

Não há, no Brasil, até o presente momento, a regulação acerca do trabalho plataformizado, de modo a estabelecer a natureza da relação firmada entre

plataformas digitais e os trabalhadores credenciados. Como pudemos observar, muitas ações trabalhistas já foram ajuizadas, objetivando a discussão da qualificação do motorista de *Uber* como empregado e o reconhecimento de vínculo de emprego. O Judiciário Trabalhista encontra-se em absoluta divergência quanto à matéria, inclusive no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho.

Apesar dessa controvérsia, nossa posição é a de que a lei trabalhista existente é capaz de absorver esta modalidade de trabalho – entendida por muitos como disruptiva –, especialmente frente à hipótese de controle e supervisão da prestação dos serviços por meio da tecnologia desenvolvida pelas plataformas.

De fato, a Lei nº 13.467/2017 introduziu à CLT dispositivo legal que prevê a equiparação, para fins de subordinação jurídica, do controle e supervisão por meios telemáticos e informatizados aos meios pessoais e diretos de comando e controle do trabalho alheio.

É inegável, atento a tudo o que foi dito neste trabalho, acerca da organização estrutural da *Uber*, que tal empresa se utiliza do aplicativo digital por ela desenvolvido para gerenciar, comandar, controlar e fiscalizar os serviços prestados pelos trabalhadores que se cadastram à plataforma.

Assim, nos termos do artigo 6º, parágrafo único, da CLT, afirma-se que no trabalho plataformizado está presente a *subordinação jurídica*.

De outra forma, também diante dos fatos narrados nas seções acima, relativamente ao modo de operação adotado pela *Uber*, não parece viável considerar independente um trabalhador que emprega sua força de trabalho para atingir o objeto social de uma empresa.

E, aqui, aproveita-se a oportunidade para defender o posicionamento de que tal plataforma digital não visa apenas o desenvolvimento de tecnologia, nem mesmo a mera intermediação entre motoristas e passageiros, mas, sim, o próprio transporte de passageiros, precipuamente porque é ela quem impõe todas as condições inerentes ao exercício da atividade, inclusive o valor da viagem.

Neste aspecto, compartilha-se do entendimento doutrinário e jurisprudencial existente, na direção de que persiste na relação firmada entre a *Uber* e seus trabalhadores a subordinação estrutural.

Quanto aos demais elementos caracterizadores do vínculo empregatício, é incontestável a existência de *personalidade* e *onerosidade* no trabalho plataformizado.

Pessoalidade, porque o cadastro do motorista é pessoal e intransferível, assim como a prestação que ele desempenha (cada uma das corridas). Onerosidade, porque sua atividade laboral é remunerada, com fixação de preços que fica a cargo, insista-se, da empresa.

A *habitualidade*, elevada à condição de circunstância desautorizadora do reconhecimento de vínculo de emprego entre motoristas e a *Uber*, pode ser analisada à luz da modalidade do trabalho intermitente, também introduzida no ordenamento jurídico brasileiro pela Lei da Reforma Trabalhista, de modo que a ausência de prévia fixação de horário de trabalho ou a possibilidade de recusa de chamada para a prestação de serviço não possui o condão de considerar autônomo o motorista de plataforma, especialmente frente a todos os demais elementos existentes na relação firmada com a empresa digital.

A respeito da eventual intermitência, três considerações são notáveis.

A primeira: o trabalhador que exerce a atividade de motorista de Uber como ocupação primordial de seu tempo não é intermitente, mas sim empregado ordinário.

A segunda: a *Uber*, por meio de seu aplicativo, não dispõe de qualquer instrumento tecnológico para limitar ou restringir as “jornadas” de trabalho desse empregado não-intermitente, o que naturalmente aponta para o interesse típico do empregador em maximizar o tempo de trabalho produtivo do empregado com vistas ao incremento do seu capital.

A terceira: a *Uber*, por outro lado, dispõe de mecanismos para “estimular” o trabalho do motorista que permanece sem aceitar corridas, o que pode implicar, inclusive, seu *log out* da plataforma, o que segue a mesma lógica das sanções impositivas pela empresa quando motoristas efetuam sucessivos cancelamentos de corrida (nesse caso, a sanção é a perda momentânea de acesso à plataforma).

Essas três considerações conduzem à conclusão geral de que mesmo nos casos em que o motorista não guarda com a *Uber* “jornada de trabalho” típica do empregado ordinário, comporta-se a empresa como empregadora em sentido clássico, buscando a maximização do tempo produtivo de trabalho no interesse de seu capital. É inevitável que se extraia daí que a *Uber* busca dos seus “motoristas colaboradores” a habitualidade típica do empregado ordinário, na medida em que o trabalhador intermitente não garante a oferta e, portanto, a sustentabilidade econômica do seu modelo de negócio.

Enquanto se aguarda a vinda de uma lei específica que trate dos direitos mínimos a serem garantidos aos trabalhadores de plataforma, ou a mera extensão do regime protetivo da CLT a essa modalidade de trabalho, cabe ao Direito assegurar que os que integram este grupo tenham asseguradas condições mínimas de trabalho seguro e decente. A CLT pode conviver tranquilamente com uma eventual nova regulamentação sobre o tema, assim como pode ser utilizada, ela mesmo, como diploma protetivo imediato do trabalho plataformizado.

A opção por qualquer uma das duas estratégias é menos importante do que a finalidade que constitui o escopo central da extensão dos direitos trabalhistas ao trabalho plataformizado: impedir a precarização e a vulneração dos direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente no contexto da hipervalorização da tecnologia enquanto fonte de trabalho e oportunidade de renda para uma população tendencialmente vulnerável.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 9, n. 13, p. 7-24, maio 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/188676> Acesso em: 05/06/2022.

AGÊNCIA ESCOLA UFPR. Pesquisa da UFPR traçou diagnóstico do trabalho por plataformas digitais no Brasil. 2022. Disponível em: <http://www.agenciacomunicacao.ufpr.br/site/?p=4161> Acesso em 08/06/2022.

ALBUQUERQUE, Flavia. Plataformas digitais não comprovam padrões mínimos de trabalho decente. Pesquisa avaliou 6 empresas no Brasil, como iFood, Rappi, Uber e 99. Agência Brasil - São Paulo: 17/03/2022. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-03/plataformas-digitais-nao-comprovam-padroes-minimos-de-trabalho-decente> Acesso em 20/06/2022.

AMADO, João Leal. Trabalho e estado social: caminhos para enfrentar as mudanças capitalistas e a precarização do trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 87, n. 4, p. 43-71, out./dez. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/197655> Acesso em 16/06/2022.

AMARAL, Felipe Marino. Precedentes judiciais no processo do trabalho. Leme, SP: Mizuno, 2022

ANTUNES, Ricardo; FIGUEIRAS, Vitor. Plataformas Digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In Revista da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 22. Região. Teresina, Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 22. Região, v. 2, n. 2, jan./dez. 2021. 346 p. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/200691> Acesso em 20/06/2022.

ARAÚJO, Wanessa Mendes de. O trabalho na era da economia sob demanda: uma abordagem sobre o trabalho em plataformas de microtarefas. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, 24(2), 172-178. Disponível em: <https://revista.trt10.jus.br/index.php/revista10/article/view/422/344> Acesso em 05/05/2022.

ARAÚJO, Bruna de Sá. Uberização e a economia do compartilhamento. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 10, n. 95, p. 62-69, jan. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/182393> Acesso em 09/03/2023.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS DO TRABALHO – ABET. Brasil tem 3 milhões de trabalhadores e trabalhadoras vinculados a aplicativos | DMT entrevista Lucia Garcia. 2020. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/brasil-tem-3-milhoes-de-trabalhadores-e-trabalhadoras-vinculados-a-aplicativos-dmt-entrevista-lucia-garcia/> acesso em 04/06/2022.

AVI, Asher-Schapiro. OIT: trabalho digital cresce 5 vezes e ameaça direitos trabalhistas: Alerta é da Organização Internacional do Trabalho. Agência Brasil. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/internacional/noticia/2021-02/trabalho-digital-cresce-5-vezes-e-ameaca-direitos-trabalhistas> Acesso em 08/06/2022.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: o caso Uber. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 83, n. 1, p. 330-362, jan./mar. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/106368> Acesso em 21/05/2022.

BARBOSA JUNIOR, Francisco de Assis. Gig economy e contrato de emprego: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021. p. 29-59. Cap. II.

BIONDI, Antonio; ALMEIDA, Napoleão de. Souto Maior: Brasil se tornou “laboratório da retração dos direitos trabalhistas”. Desembargador da Justiça do Trabalho avalia

cenário de degradação e desigualdade gerado pela reforma trabalhista. São Paulo, 18/09/2019. Brasil de Fato. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2019/09/18/souto-maior-brasil-se-tornou-laboratorio-da-retracao-dos-direitos-trabalhistas/> Acesso 26/06/2022.

BRANCO, Ana Paula Tauceda; BRANCO, Maria Clara Tauceda; BRANCO, Pedro Emanuel Tauceda. As novas formatações dos contratos de trabalho da era da indústria 4.0 e a necessária revisão da hermenêutica constitucional-trabalhista. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 83, n. 12, p. 1478-1489, dez. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Informativo TST n. 253 (4 a 22 abr. 2022). Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/200350> Acesso em 16/06/2022.

CASTILHO, Rodrigo. O trabalho via aplicativo. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 9, n. 88, p. 138-153, maio 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/179984> Acesso em 04/05/2022.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira; ARTUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 9, n. 13, p. 138-176, maio 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/188681> Acesso em 03/06/2022.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira; GARCIA, Lúcia. Por onde “andam” as plataformas digitais de trabalho? 17/09/2021. Disponível em: https://diplomatique.org.br/por-onde-andam-as-plataformas-digitais-de-trabalho-legislacao-favoravel-a-empresas-plataforma/#_ftn1 Acesso em 04/06/2022.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. A 4ª revolução tecnológica: o desemprego tecnológico e os desafios para uma empresa sustentável. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 9, n. 86, p.

126-142, mar. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/170770>
Acesso em 02/05/2022.

_____ . A sociedade, a tecnologia e seus impactos nos meios de produção: uma discussão sobre o desemprego tecnológico. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 82, n. 7, p. 796-812, jul. 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/144810> Acesso em 02/05/2022.

CEPI. Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da FGV Direito SP. Gig economy e trabalho em plataformas no Brasil: do conceito às plataformas. São Paulo: FGV Direito SP, 2021. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/31523/Position_paper_Gig_economy_e_trabalho_em.pdf?sequence=1&isAllowed=y Acesso em 09/03/2023.

CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de. Plataformas digitais e vínculo empregatício: os indícios de autonomia, subordinação e dependência. Revista dos Tribunais, São Paulo, v. 110, n. 1034, p. 319-334, dez. 2021.

COSTA, Marcelo Nogueira de Almeida; PAGANI, Marcella. Necessidade de proteção social aos trabalhadores da gig economy. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 87, n. 1, p. 150-163, jan./mar. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/185756> Acesso em 06/05/2022.

COSTA E SILVA, Gildemarks. Tecnologia, educação e tecnocentrismo: as contribuições de Álvaro Vieira Pinto. Disponível em <https://www.scielo.br/j/rbeped/a/8yzpyFXhFS3bHdpCRsgGRtH/?lang=pt&format=pdf>
Acesso em 02/05/2022.

COUTO, Joaquim Miguel; GARCIA, Maria de Fátima; FREITAS, Carlos Eduardo de; SILVESTRE, Rodolfo Cezar. Desemprego tecnológico: Ricardo, Marx e o caso da indústria de transformação Brasileira (1990-2007). Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ecos/a/fmZNsdGw6bgJWwYw4CYjNvD/?lang=pt> Acesso em 18/05/2022.

DE LYRA TAVARES, Ana Lucia. Contribuição do direito comparado às fontes do direito brasileiro. *Prisma Jurídico*. 2006, (5), 59-77. ISSN: 1677-4760. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=93400504> Acesso em 29/09/2022

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

DEMOCRACIA E MUNDO DO TRABALHO EM DEBATE. Brasil tem 3 milhões de trabalhadores e trabalhadoras vinculados a aplicativos. Entrevista especial com Lucia Garcia. 16/09/2020. Disponível em: <http://www.dmtemdebate.com.br/brasil-tem-3-milhoes-de-trabalhadores-e-trabalhadoras-vinculados-a-aplicativos-entrevista-especial-com-lucia-garcia/> Acesso em 04/6/2022.

DIGILABOUR. Por que as plataformas devem seguir princípios de trabalho decente. 03/08/2020. Disponível em: <https://digilabour.com.br/2020/08/03/por-que-as-plataformas-devem-seguir-principios-de-trabalho-decente/> Acesso em 06/09/2022.

DINIZ, Ana Paola Santos Machado; VARELA, Maria da Graça Bellino de Athayde de Antunes. Doutor, por que sou trabalhador autônomo? *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador*, v. 6, n. 9, p. 7-19, out. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/130418> Acesso em 27/06/2022.

Fairwork. Disponível em: <https://fair.work/en/fw/homepage/> Acesso em 20/06/2022

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. (Re)descobrimo o direito do trabalho: gig economy, uberização do trabalho e outras reflexões. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (coord.). *Infoproletários e a uberização do trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades*. São Paulo: LTr, 2019. p. 13-20.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A inteligência artificial e o direito do trabalho: lampejos utópicos para um futuro distópico. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 88, n. 1, p. 25-52, jan./mar. 2022. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/203676> Acesso em 01/08/2022.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 86, n. 3, p. 40-56, jul./set. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/181114> Acesso em 03/05/2022.

GAIA, Fausto Siqueira. As novas formas de trabalho no mundo dos aplicativos: o caso “UBER”. Tese de Doutorado em Direito. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP. São Paulo, p. 360. 2018. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/21889/2/Fausto%20Siqueira%20Gaia.pdf> Acesso em 15/06/2022.

GAURIAU, Rosane. Breves considerações sobre a regulação do trabalho em plataformas digitais na União Europeia, na França e no Brasil. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 87, n. 3, p. 71-94, jul./set. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/195276> Acesso em: 19/09/2022.

_____. Precarização e direito do trabalho: quid novi?. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 85, n. 4, p. 116-137, out./dez. 2019. Disponível em <https://hdl.handle.net/20.500.12178/167899> Acesso em 16/06/2022.

_____. Uber: entre autonomia e subordinação: estudo comparado franco-brasileiro. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 57, p. 45-72, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/180030> Acesso em 05/09/2022.

GEMIGNANI, Daniel. Os desafios contemporâneos e a necessária releitura dos princípios de direito do trabalho: princípios da irrenunciabilidade, da primazia da

realidade e da continuidade. Revista Ltr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 77, n. 4, p. 486-498, abr. 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/103758> Acesso em 22/06/2022.

GUSMÃO, Xerxes. Trabalhador de plataformas digitais: empregado ou autônomo. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 24, n. 2, p. 189-198, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/182695> Acesso em 16/06/2022.

KALIL, Renan Bernardi. A regulação do trabalho via plataformas digitais. São Paulo: Blucher, 2020. 308 p. ISBN 9786555500295. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/192691> Acesso em 30/06/2022.

KAMINSKI, Carlos Martins; KUIASKI, Lais Rosa. Relações de trabalho na chamada economia compartilhada. Disponível em: https://dej.fgv.br/sites/default/files/arquivos/temas_direito_economia_trabalho_cap4.pdf acesso em 02/06/2022.

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan; Universidade Federal do Paraná. 2020. O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos [meio eletrônico]. Curitiba: UFPR - Clínica Direito do Trabalho. 362p. Disponível em: <https://cdtufpr.com.br/o-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais-no-brasil-dimensoes-perfis-e-direitos-baixar-o-ebook/> Acesso em 08/06/2022.

MANZANO, Marcelo; KREIN, André. Dimensões do Trabalho por plataformas digitais no Brasil. In MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan; Universidade Federal do Paraná. 2020. O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos [meio eletrônico]. Curitiba: UFPR - Clínica Direito do Trabalho. 362p. Disponível em: <https://cdtufpr.com.br/o-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais-no-brasil-dimensoes-perfis-e-direitos-baixar-o-ebook/> Acesso em 08/06/2022.

MAZZOTTO, Camila. Decisão do TST põe fogo no debate sobre vínculo entre trabalhadores e aplicativos. 21/05/2022. Consultor Jurídico. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2022-mai-21/tst-poe-fogo-debate-vinculo-entre-entregador-aplicativo> Acesso em 26/06/2022.

MEDEIROS, Breno; SAYEG, Ricardo. O teletrabalho sob a ótica da quarta revolução industrial no âmbito da economia de mercado à luz do capitalismo humanista. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 87, n. 4, p. 72-96, out./dez. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/197656> Acesso em 02/05/2022.

MELEK, Marcos Augusto. Trabalho intermitente. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 8, n. 74, p. 74-77, dez. 2018/jan. 2019. <https://hdl.handle.net/20.500.12178/150637> Acesso em 30/07/2022.

MESSITTE, Peter J. “Uberização” nos Estados Unidos. Revista Justiça & Cidadania, edição 257, 07/01/2022. Disponível em: <https://www.editorajc.com.br/uberizacao-nos-estados-unidos/> Acesso em 02/05/2022.

MIGALHAS, Novo precedente: TST reconhece vínculo entre Uber e motorista. A decisão é da 3ª turma do TST, o que mostra que o tema não está pacificado no Tribunal. Com efeito, a 5ª turma do TST já decidiu em sentido oposto, afastando o reconhecimento do vínculo. 08/04/2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/quentes/363518/novo-precedente-tst-reconhece-vinculo-entre-uber-e-motorista> 29/06/2022 Acesso em 29/06/2022.

MIZIARA, Raphael. Moderno dicionário de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2019. p. 107.

MORAES, Paulo Ricardo Silva de. Terceirização e precarização do trabalho humano. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, v. 74, n. 4, p. 148-168, out./dez. 2008. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/5382> Acesso em 02/05/2022.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cassio Luís. Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. 248 p. ISBN 9788566507270. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/189771> Acesso em 02/02/2022.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 9, n. 13, p. 92-113, maio 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/188674> Acesso em 02/05/2022.

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação. 2017. 238 f. Tese (Doutorado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/bitstream/handle/20883/2/C%c3%a9lio%20Pereira%20Oliveira%20Neto.pdf> Acesso em 04/05/2022.

OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de. Elementos fático-jurídicos da relação de emprego no trabalho dos motoristas de aplicativo. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 86, n. 1, p. 152-167, jan./mar. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/175674> Acesso em 30/06/2022.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena; LEME, Ana Carolina Reis Paes. Litigância manipulativa da jurisprudência e plataformas digitais de transporte: levantando o véu do procedimento conciliatório estratégico. Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 10, n. 95, p. 24-44, jan. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/182394>. Acesso em 22/08/2022

RITZEL, Guilherme Sebalhos; KÜMMEL, Marcelo Barroso. O conceito de precariado e as relações de trabalho surgidas no século XXI: uma abordagem sobre a consideração de vínculo empregatício aos trabalhadores de plataformas digitais.

Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, v. 10, n. 103, p. 117-135, set. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/196797> Acesso em 21/05/2022.

SANTOS, Rafa. Novo precedente: Em decisão inédita, TST reconhece vínculo de emprego entre Uber e motorista. In Consultor Jurídico: 8 de abril de 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-abr-08/turma-tst-reconhece-vinculo-emprego-entre-uber-motorista> Acesso em 05/08/2022.

VIEIRA, Pedro Guimarães. Trabalho intermitente: a experiência internacional e a ruptura de paradigmas do direito do trabalho brasileiro. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 24, n. 2, p. 106-127, jul./dez. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/182653> Acesso em 30/07/2022.

UBER NEWSROOM. Fatos e Dados sobre a Uber. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 20/09/2022.

ANEXO-A – Decisões do Tribunal Superior do Trabalho

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE - RITO SUMARÍSSIMO - VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS OU APLICATIVOS CAPTADORES DE CLIENTES (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.) - IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - RECURSO DESPROVIDO.

1. Avulta a transcendência jurídica da causa (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), na medida em que o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os recentes modelos de contratação firmados entre motoristas de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia por eles utilizadas ainda é nova no âmbito desta Corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista em torno da questão.

2. Ademais, deixa-se de aplicar o óbice previsto na Súmula 126 desta Corte, uma vez que os atuais modelos de contratação firmados entre as empresas detentoras da plataforma de tecnologia (no caso, a "Uber Brasil Tecnologia Ltda.") e os motoristas que delas se utilizam são de conhecimento público e notório (art. 374, I, do CPC) e consona

com o quadro fático delineado pelo Regional.

3. Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais – que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica – deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho.

4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a "Uber Brasil Tecnologia Ltda." e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que:

- a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar;
- b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Reclamada ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento,

avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da "Uber Brasil Tecnologia Ltda.", no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa a vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela "Uber Brasil Tecnologia Ltda.", de cota parte do motorista, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos, como no caso de plataformas semelhantes (ex: 99).

5. Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas

formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo.

6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, ao fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo.

Agravo de instrumento desprovido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº **TST-AIRR-10556-05.2021.5.03.0006**, em que é Agravante **THALIERLEY CELSON DE ASSIS** e é Agravado **UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.**

RELATÓRIO

Contra o despacho do **TRT da 3ª Região** em que se denegou seguimento ao seu recurso de revista, com base no óbice da **Súmula 126 do TST** (págs. 834-835), o **Reclamante** interpõe o presente **agravo de instrumento** (págs. 839-845), pretendendo a reforma do julgado quanto ao **pedido de reconhecimento do vínculo empregatício.**

Foram apresentadas **contrarrrazões** ao recurso de revista (págs. 848-892) e **contraminuta** ao agravo de instrumento (págs. 893-920), sendo dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 95, § 2º, II, do RITST.

É o relatório.

VOTO

I) CONHECIMENTO

Atendidos os pressupostos extrínsecos, **conheço** do agravo de instrumento interposto pelo Reclamante, e passo à análise dos critérios de transcendência e dos pressupostos intrínsecos.

II) CRITÉRIOS DE TRANSCENDÊNCIA

Tratando-se de agravo de instrumento em recurso de revista interposto contra acórdão regional **publicado após** a entrada em vigor da **Lei 13.467/17**, tem-se que o apelo ao TST deve ser **analisado** à luz do **critério da transcendência** previsto no **art. 896-A da CLT**.

De plano, avulta a **transcendência jurídica** da causa, na medida em que o pleito de **reconhecimento do vínculo de emprego** envolvendo os recentes modelos de contratação firmados entre **motoristas de aplicativo** e **empresas provedoras de plataformas de tecnologia** por eles utilizadas ainda é **nova** no âmbito desta Corte, demandando a **interpretação da legislação trabalhista** em torno da questão.

Assim, **reconheço** a **transcendência jurídica** da matéria, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT, dada a **novidade da questão** trazida à apreciação desta 4ª Turma no recurso de revista obreiro.

III) MÉRITO

VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS OU APLICATIVOS CAPTADORES DE CLIENTES ("UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA") - IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA

De início, vale pontuar que, em processo sob **rito sumaríssimo**, o recurso de revista somente é admissível com base na ocorrência de **violação literal e direta de dispositivo constitucional** ou **contrariedade a súmula de jurisprudência uniforme do TST** ou a **súmula vinculante do STF**, a teor da **Súmula 442 do TST** e do **art. 896, § 9º, da CLT**. Logo, inviável o exame do apelo sob o enfoque de divergência jurisprudencial ou violação de dispositivos de

lei infraconstitucional.

Outrossim, **afasta-se** a alegação da Reclamada, contida em **contrarrazões**, de que o apelo obreiro apoia-se em questão fundada em fatos e provas, o que inviabilizaria o reexame por este Tribunal diante do **óbice** previsto na **Súmula 126 desta Corte**, uma vez que o atual modelo de contratação firmado entre as empresas detentoras da plataforma de tecnologia da informação e os motoristas que delas se utilizam já é de **conhecimento público e notório** (art. 374, I, do CPC) e **consona** com o **quadro fático delineado** pelo Regional.

No presente caso, o Recorrente pretende ver reconhecido seu **vínculo de emprego** de **motorista** com a **empresa provedora do aplicativo "Uber do Brasil Tecnologia Ltda"**. Alega que hoje não há dúvida de que o **monitoramento eletrônico traduz subordinação** até mesmo em seu sentido clássico e que, ademais, no caso dos autos, há subordinação também no aspecto objetivo - já que o **Recorrente realizava os objetivos sociais da empresa**. Aduz que tais condutas de programação, elaboradas por meio eletrônico, não são estratégias promocionais ou meros incentivos ou ausência de ingerência, mas denotam **o efetivo controle que a recorrida detém de toda operação caracterizando a necessária subordinação jurídica** hábil a configurar a existência de uma relação de emprego. O apelo veio calcado em **violação** dos **arts. 1º, III e IV, e 7º, I ao XXXIV, da CF** (págs. 822-833).

Analisa-se.

Em relação às **novas formas de trabalho** e à **incorporação de tecnologias digitais** no trato das relações interpessoais – que estão provocando uma **transformação profunda no Direito do Trabalho**, mas **carentes** ainda de **regulamentação legislativa específica** – deve o **Estado-Juiz**, atento a essas mudanças, **distinguir** os **novos formatos de trabalho** daqueles em que se está diante de uma **típica fraude à relação de emprego**, de modo a **não frear** o **desenvolvimento socioeconômico** do país no afã de aplicar as **regras protetivas do direito laboral** a toda e qualquer forma de trabalho.

Nesse contexto, faz-se necessário analisar a presença dos **requisitos caracterizadores** do **vínculo empregatício** na **forma de funcionamento** da relação havida entre os **motoristas de aplicativos** e as **empresas provedoras da plataforma**, que **ligam motoristas credenciados a clientes-usuários**.

Ao participar como palestrante brasileiro do **2º Congresso Mundial do CIELO LABORAL 2018**, realizado nos dias 12 e 13 de outubro, na Faculdade de Direito da Universidade de La República, em Montevideo (Uruguai), que teve como temática "**Cuarta Revolución Industrial y Globalización: La**

Protección del Empleo, la Salud y Vida Privada de los Trabajadores ante los Desafíos del Futuro", tive a oportunidade de assistir à palestra do Dr. **Mariano Otero**, da Argentina, Diretor de Operações da UBER para a América Latina, no painel "**UBER y la Economía Colaborativa**". Chamou a atenção o enfoque dado pelo palestrante: a plataforma UBER não servia apenas para que o **celular** servisse para se conseguir transporte, mas também para se conseguir trabalho, **ligando cliente a motorista**. Bastaria a alguém sem trabalho contatar com o UBER, mesmo sem ter veículo, que a empresa inclusive facilitaria todos os trâmites para se obter inclusive financiamento de veículo e começar a trabalhar.

Tal quadro apontou para o desenvolvimento de uma **ferramenta de impressionante potencial gerador de trabalho e atividade econômica**, que pode se ver frustrada em caso de **equivocado enquadramento em moldes antiquados**, estabelecidos para relações de produção próprias da 1ª Revolução Industrial, quando já vivenciamos a 4ª Revolução Industrial, da Era Virtual. No Brasil, ainda **carecemos de marco regulatório legal** para o trabalho com uso de plataformas digitais.

No entanto, à míngua de normas legais específicas, temos que, na doutrina e na jurisprudência, **inexistem** maiores **discussões** a respeito da presença dos elementos concernentes à **pessoa física**, à **personalidade** e à **onerosidade** no trabalho por aplicativo. Contudo, os requisitos da **habitualidade** e, principalmente, da **subordinação** merecem ser melhor **analisados**, havendo um **enorme dissenso** quanto aos referidos aspectos.

Entende-se que a **análise** da presença da **habitualidade** (ou **não eventualidade**), que se caracteriza pelo **prolongamento e permanência no tempo** das obrigações contratuais, fica **mitigada** nesses casos, uma vez que **inexiste** a obrigação de uma **frequência predeterminada** ou **mínima** de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando **a cargo do profissional** definir os **dias** e a **constância** em que irá **trabalhar**. Ora, causaria estranheza concluir que a **forma de trabalho**, elegida **exclusivamente** pelo **motorista**, **definiria** o **tipo de relação contratual firmada entre as partes**. Além disso, a **habitualidade não** é um atributo **exclusivo** da **relação de emprego**, estando presente em **contratos de trato sucessivo**, **não** sendo, portanto, o fator **determinante** para se reconhecer a relação de emprego na presente hipótese.

Daí a importância de se verificar a ocorrência da **subordinação jurídica**, a fim de bem delimitar a existência de **contratos de emprego** ou de **prestação de serviços autônomos**.

Aqui, tem-se que o **requisito** da **subordinação jurídica**, caracterizada pelo **controle** por parte do **empregador** da **atividade desenvolvida** pelo empregado, não interessando apenas o resultado, mas também o **processo de produção do trabalho** – havendo **dependência** do empregador, de quem o obreiro recebe as **ordens** –, **não** está **presente** na **relação** formada entre motorista de aplicativo e empresa provedora da plataforma de tecnologia.

Ora, é latente a **ampla autonomia** do **motorista** em escolher os **dias, horários e forma de labor**, podendo **desligar** o aplicativo a **qualquer momento** e pelo **tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas** determinadas pela "Uber Brasil Tecnologia Ltda" ou **sanções** decorrentes de suas escolhas.

Nesse aspecto, é **impertinente** a **comparação** com o labor desenvolvido pelo **trabalhador externo** (art. 62, I, da CLT), uma vez que, diferentemente desse empregado, o **motorista de aplicativo não** fica **subordinado a cumprimento de metas e ordens definidas pela empresa**.

O que se verifica, na realidade, é a necessidade de **observância de cláusulas contratuais** (por exemplo: valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes **sanções** no caso de descumprimento, para que se preserve a **confiabilidade** e a **manutenção do aplicativo no mercado concorrencial, sem** que, para isso, haja **ingerência no modo de trabalho** prestado pelo motorista. Em outras palavras, o estabelecimento de **regras de procedimento** na execução dos serviços **não se confunde** com o **poder diretivo** do empregador, **não** tendo o condão de caracterizar a **subordinação jurídica**.

Aliás, o estabelecimento de **regras e sanções**, ainda que sob a **forma de adesão** de uma das partes às cláusulas contratuais instituídas pela outra, além de ser **inerente às negociações jurídicas** – sem que se caracterize, necessariamente, a subordinação –, encontra **respaldo** nos **princípios constitucionais da livre-iniciativa e da livre concorrência** (art. 1º, IV, c/c art. 170, III, da CF), que garantem o **desenvolvimento econômico-produtivo livre**.

Ainda, quanto ao fato de os **valores** serem **previamente definidos** pela **empresa** provedora do aplicativo, além de se entender pela completa **legalidade** dessa previsão contratual, a qual não tem o condão de descaracterizar a autonomia do motorista na prestação dos serviços, anota-se que os **percentuais** fixados pela "Uber Tecnologia Ltda." são superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a **relação de parceria**

entre os envolvidos, como no caso de plataformas semelhantes (ex: 99), **não** sendo **condizente** com o **liame empregatício** as **altas alíquotas** recebidas pelos profissionais.

Além disso, é **impertinente** a **alegação** de que o motorista **não assume os riscos do negócio**, pois além de arcar com os **custos** da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), cabe a ele a **responsabilidade** por eventuais **sinistros, multas, atos ilícitos** ocorridos, dentre outros, ainda que a empresa provedora da plataforma possa a vir ser responsabilizada solidariamente em alguns casos.

Ademais, importante registrar que o teor do **art. 6º, parágrafo único, da CLT não incide ao caso**, uma vez que, como visto acima, **inexiste comando direto, controle e supervisão** das atividades desempenhadas.

Ainda, corrobora o entendimento de **autonomia** dos serviços prestados, a inclusão da categoria **motorista de aplicativo independente**, como o motorista da "Uber Brasil Tecnologia Ltda.", no rol de **atividades permitidas** para inscrição como **Microempreendedor Individual - MEI**, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional.

Também não se há falar em existência de **subordinação estrutural**. Primeiro porque **esse conceito**, que visa enquadrar como **empregado qualquer profissional** que se encontre **inserido na organização do empreendimento**, oferecendo **labor indispensável aos fins da atividade** empresarial, **ainda que não esteja sob o seu comando direto, não** encontra **amparo** na **legislação trabalhista** (arts. 2º e 3º da CLT). Não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que não atuam enquadrados no conceito legal de subordinação, devendo ser respeitada a **modernização das formas de trabalho**, emergentes da **dinâmica do mercado concorrencial atual** e, principalmente, de **desenvolvimentos tecnológicos**, nas situações em que **não** se constata nenhuma **fraude**.

Segundo porque, mesmo que se entendesse aplicável o conceito de **subordinação estrutural, não** seria a **hipótese dos autos**, pois as empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, como a "99 Tecnologia Ltda." e a "Uber Ltda.", têm como **finalidade conectar** quem **necessita da condução** com o **motorista credenciado**, sendo o **serviço prestado de motorista**, em si, **competência** do **profissional** e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo.

Sob essa perspectiva, inclusive, fica **afastada** a tese no sentido de que é patente a **fraude** nesses casos, porque os **custos do serviço** (manutenção do automóvel, gasolina, impostos) ficam a **cargo** exclusivo do **motorista**, enquanto a empresa se beneficiaria apenas dos lucros. Ora, os **custos do empreendimento** efetivamente **não se confundem** com os do **serviço de motorista**, sendo que as **despesas empresariais** correspondem à **manutenção e aperfeiçoamento das infraestruturas tecnológicas da plataforma e de dados** necessárias ao funcionamento do aplicativo, **marketing, estrutura** para **atendimento aos clientes-usuários** do dispositivo, dentre outros.

No caso dos autos, o **TRT**, ao **negar provimento** ao recurso ordinário do Reclamante e manter o não reconhecimento do vínculo de emprego, fundamentou a decisão nos seguintes termos:

No mérito, sem divergência, negou-lhe provimento, confirmando a r. sentença, por seus próprios e jurídicos fundamentos, nos termos do artigo 895, parágrafo 1º, inciso IV, da CLT. Fundamentos: 1. Ressaltou o eg. Colegiado que as matérias impugnadas pelo autor foram suficientemente fundamentadas nas razões recursais, a ponto de permitir a cognição pelo Juízo *ad quem* e a ampla defesa da reclamada que, como se vê de suas contrarrazões, objetou, em profundidade e de forma específica, as disciplinas suscitadas no apelo interposto pelo reclamante. 2. Pontuou que o conjunto probatório produzido nos autos evidencia que o reclamante **trabalhava como motorista, no transporte de passageiros, por meio do aplicativo digital da reclamada, sem recebimento de ordens da ré, sem controle de horário, tendo liberdade para fixar sua própria rotina de trabalho, podendo se conectar à plataforma quando melhor lhe conviesse, bem como arcando com os riscos da atividade empreendida, porquanto utilizava veículo próprio e custeava as despesas com combustível e manutenção, circunstâncias que denotam a ausência de subordinação jurídica ao reclamado, elemento essencial para a caracterização do vínculo empregatício.** Nesse sentido, ele confessou que "era o depoente que escolhia os dias e horários que usava o aplicativo; que não havia determinação do número mínimo de viagens a ser feito por dia, mas era regido pelo sistema que bloqueava se houvesse muito cancelamento ou rejeição; que na época trabalhava exclusivamente com Uber, mas depois teve que fazer cadastro em outras; que de certa forma poderia recusar viagens, mas a partir de um certo número era ameaçado e depois bloqueado e excluído da plataforma." (ata de audiência, ID. 9E42282). **Destaque-se, ainda, que o bloqueio temporário em caso de recusa frequente de corrida e o descadastramento de motoristas não pode ser tido como punição própria do poder disciplinar do empregador, mas, sim e tão somente, como forma de preservação da segurança dos clientes e da boa fama ou dos padrões de qualidade da plataforma, o que é**

comum em diversas modalidades contratuais. E a existência de avaliações recíprocas pelo motorista e pelo passageiro e a instituição de parâmetros para a prestação de serviços, também não caracterizam ingerência ou exercício do poder disciplinar do recorrente sobre o autor ou submissão do trabalhador a subordinação jurídica, mas mero mecanismo para assegurar e manter um padrão de qualidade dos serviços prestados via plataforma digital, no qual o contato direto entre os prestadores de serviços e as empresas é mínimo. Ou seja, revelam apenas coordenação de interesses mútuos dos contratantes ou interesse normal da empresa na manutenção do empreendimento em mercado altamente competitivo, visando maior proveito para si e para seus clientes motoristas. Assim, ao contrário do alegado pelo recorrente, a prova dos autos não favorece a tese obreira, ficando provado que o reclamante possuía liberdade e autonomia, não se obrigava a cumprimento de horários, tinha poderes de organização própria e, principalmente, não estava sujeito ao poder disciplinar do tomador de seus serviços, circunstâncias que repelem o reconhecimento do vínculo de emprego postulado. **Com efeito, o aplicativo desenvolvido pela reclamada e utilizado pelos motoristas, entre eles o reclamante, tem por finalidade conectar o usuário do transporte com o seu fornecedor (motorista ou cliente cadastrado), este que, a seu exclusivo critério, pode aceitar ou não a conexão, sem intervenção da reclamada. Ou seja, a reclamada atua efetivamente é na exploração de plataforma digital que conecta os prestadores de serviços e os usuários finais, de modo que, nem sequer se pode cogitar na hipótese de subordinação estrutural.** Diante desse contexto, de que o reclamante não se enquadrava como empregado da reclamada, mas como trabalhador autônomo, mantém-se a decisão que não reconheceu o vínculo empregatício, por seus próprios fundamentos. (págs. 813-815, grifos nossos).

Assim, verifica-se o **acerto** da decisão **Regional**, que **não** reconheceu a **relação empregatícia**, por constatar a **autonomia do motorista** na **execução dos serviços** prestados pelo Reclamante, **afastando** a tese de **subordinação** e consignando, por relevante, a **inexistência** de **fraude** a **descaracterizar** a **relação comercial** havida entre as Partes.

Sobre a matéria em comento, já se posicionaram as **4ª, 5ª e 8ª Turmas desta Corte Superior**, *in verbis*:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. I.

Discute-se a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista profissional que desenvolve suas atividades com utilização do aplicativo de tecnologia "Uber" e a sua criadora, Uber do Brasil Tecnologia Ltda. II. Pelo prisma da transcendência, trata-se de questão jurídica nova, uma vez que se refere à interpretação da legislação trabalhista (arts. 2º, 3º, e 6º, da CLT), sob enfoque em relação ao qual ainda não há jurisprudência consolidada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal. Logo, reconhece-se a transcendência jurídica da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT). III. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve, pelos próprios fundamentos, a sentença em que se reconheceu a condição de trabalhador autônomo do Reclamante. No particular, houve reconhecimento na instância ordinária de que **o Reclamante ostentava ampla autonomia na prestação de serviços, sendo dele o ônus da atividade econômica**. Registrou-se, ainda, a **ausência de subordinação** do trabalhador para com a Reclamada, visto que *'o autor não estava sujeito ao poder diretivo, fiscalizador e punitivo da ré'*. Tais premissas são insusceptíveis de revisão ou alteração nessa instância extraordinária, conforme entendimento consagrado na Súmula nº 126 do TST. IV. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O **enquadramento da relação** estabelecida entre o **motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade**, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do **transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial**. O STF já declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18/05/2020), a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT. V. **O trabalho pela plataforma tecnológica - e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista**, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional, ao manter a sentença de primeiro grau por seus próprios fundamentos, em procedimento sumaríssimo. VI. Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: **o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de**

motoristas-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista profissional e a desenvolvedora do aplicativo, o que não acarreta violação do disposto no art. 1º, III e IV, da Constituição Federal. VII. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento. (AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, Rel. Min. **Alexandre Luiz Ramos**, 4ª Turma, DEJT de 11/09/20; grifos nossos).

[...] **RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.** Destaque-se, de início, que o reexame do caso não demanda o revolvimento de fatos e provas dos autos, isso porque a transcrição do depoimento pessoal do autor no acórdão recorrido contempla elemento fático hábil ao reconhecimento da confissão quanto à autonomia na prestação de serviços. Com efeito, o **reclamante admite expressamente a possibilidade de ficar "off line", sem delimitação de tempo**, circunstância que indica a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços em exame, que só ocorre em ambiente virtual. Tal fato traduz, na prática, a **ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia**. Tal auto-determinação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. Não bastasse a confissão do reclamante quanto à autonomia para o desempenho de suas atividades, é **fato incontroverso nos autos que o reclamante aderiu aos serviços de intermediação digital prestados pela reclamada, utilizando-se de aplicativo que oferece interface entre motoristas previamente cadastrados e usuários dos serviços**. Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que esta Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-1000123-89.2017.5.02.0038, Rel. Min. **Breno Medeiros**, 5ª Turma, DEJT de 07/02/20; grifos nossos).

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA DE APLICATIVO. AUTONOMIA NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CONFIGURADO. O Tribunal Regional consignou que os elementos dos autos demonstram **autonomia do reclamante na prestação dos serviços**,

especialmente pela ausência de prova robusta acerca da subordinação jurídica. Ademais, restando incontroverso nos autos que, '*pelos serviços prestados aos usuários, o motorista do UBER, como o reclamante auferiu 75% do total bruto arrecadado como remuneração, enquanto que a quantia equivalente a 25% era destinada à reclamada (petição inicial - item 27 - id. 47af69d), como pagamento pelo fornecimento do aplicativo*', ressaltou o Tribunal Regional que, '*pelo critério utilizado na divisão dos valores arrecadados, a situação se aproxima mais de um regime de parceria, mediante o qual o reclamante utilizava a plataforma digital disponibilizada pela reclamada, em troca da destinação de um percentual relevante, calculado sobre a quantia efetivamente auferida com os serviços prestados*'. Óbice da Súmula nº 126 do TST. Incólumes os artigos 1º, III e IV, da Constituição Federal e 2º, 3º e 6º, parágrafo único, da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (AIRR-11199-47.2017.5.03.0185, Rel. Min. **Dora Maria da Costa**, 8ª Turma, DEJT de 31/01/19; grifos nossos).

Por todas as razões aqui expostas, **não merece reforma o acórdão regional** que manteve o **não reconhecimento do vínculo de emprego** pleiteado na presente reclamação, ao fundamento de **ausência de subordinação jurídica** entre o motorista e a empresa **provedora do aplicativo "Uber Brasil Tecnologia Ltda"**.

Logo, **NEGO PROVIMENTO** ao agravo de instrumento em recurso de revista interposto pelo Reclamante.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conquanto reconhecida a **transcendência jurídica** da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT), **negar provimento** ao agravo de instrumento em recurso de revista interposto pelo Reclamante.

Brasília, 30 de março de 2022.

IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO
Ministro Relator

ACÓRDÃO

(3ª Turma)

GMMGD/ls/mas/dsc

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E EFETIVAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E MERCADORIAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA. PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA

NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT). CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO DA CF/88; ART. 1º, III E IV; ART. 3º, I, II, III E IV; ART. 5º, *CAPUT*; ART. 6º; ART. 7º, *CAPUT* E SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, *CAPUT* E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE A RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011), A QUAL ESTABELECE QUE "OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO". PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO

DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DO TRABALHO AUTÔNOMO NÃO CUMPRIDO, PROCESSUALMENTE (ART 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE.

Cinge-se a controvérsia do presente processo em definir se a relação jurídica havida entre o Reclamante e a Reclamada – Uber do Brasil Tecnologia Ltda. – configurou-se como vínculo de emprego (ou não). A solução da demanda exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, algo distintas do tradicional sistema de pactuação e controle empregatícios, e que ora se desenvolvem por meio da utilização de plataformas e aplicativos digitais, *softwares* e mecanismos informatizados semelhantes, todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais. É importante perceber que tais sistemas e ferramentas computadorizados

surgem no contexto do aprofundamento da revolução tecnológica despontada na segunda metade do século XX (ou, um pouco à frente, no início do século XXI), a partir da informática e da *internet*, propiciando a geração de um sistema empresarial de plataformas digitais, de amplo acesso ao público, as quais permitem um novo meio de arregimentação de mão de obra, diretamente por intermédio desses aplicativos digitais, que têm o condão de organizar, direcionar, fiscalizar e zelar pela hígida prestação de serviços realizada ao cliente final. A modificação tecnológica e organizacional ocorrida nas duas últimas décadas tem sido tão intensa que há, inclusive, autores e correntes de pensamento que falam na existência de uma quarta revolução tecnológica no sistema capitalista. Evidentemente que essa nova estrutura de organização empresarial e de prestação de serviços facilita a aproximação e a comunicação na sociedade e no âmbito da prestação de serviços ao público alvo, seja este formado por pessoas físicas ou por instituições. Porém a lógica de sua estruturação e funcionamento também tem sido apreendida por grandes corporações empresariais como oportunidade ímpar para reduzirem suas estruturas produtivas e, especialmente, o custo do trabalho utilizado e imprescindível para o bom funcionamento econômico da entidade empresarial. De

nenhuma valia econômica teria este sistema organizacional e tecnológico, conforme se percebe, se não houvesse, é claro, a prestação laborativa por ele propiciada ao público alvo objetivado – neste caso, se não existissem motoristas e carros organizadamente postos à disposição das pessoas físicas e jurídicas. Realmente, os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho têm sido diversos: de um lado, potenciam, fortemente, a um custo mais baixo do que o precedente, a oferta do trabalho de transporte de pessoas e coisas no âmbito da sociedade; de outro lado, propiciam a possibilidade de realização de trabalho por pessoas desempregadas, no contexto de um desemprego agudo criado pelas políticas públicas e por outros fatores inerentes à dinâmica da economia; mas, em terceiro lugar, pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, gerando uma inegável deterioração do trabalho humano, uma lancinante desigualdade no poder de negociação entre as partes, uma ausência de regras de higiene e saúde do trabalho, uma clara falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais, uma impressionante inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a significativa ausência de proteções sindicais e, se não bastasse, a grave e recorrente exclusão

previdenciária. O argumento empresarial, em tal quadro, segue no sentido de ser o novo sistema organizacional e tecnológico tão disruptivo perante a sistemática de contratação anterior que não se fazem presentes, em sua estrutura e dinâmica, os elementos da relação empregatícia. E, efetivamente, é o que cabe examinar, afinal, no presente processo. **Passa-se, dessa maneira, ao exame da relação socioeconômica e jurídica entre as partes do presente processo, respeitados os aspectos fáticos lançados pelo próprio acórdão regional, como determina a Súmula 126 do TST.** Nesse exame, sem negligenciar a complexidade das questões que envolvem a discussão dos autos, o eventual enquadramento como vínculo empregatício da relação jurídica entre o prestador de serviços e as plataformas digitais, pelo Poder Judiciário Trabalhista no Brasil, vai depender das situações fáticas efetivamente demonstradas, as quais, por sua própria complexidade, podem abarcar inúmeras e múltiplas hipóteses. A propósito, no Direito brasileiro existe sedimentada presunção de ser empregatício o vínculo jurídico formado — regido pela Constituição da República (art. 7º) e pela CLT, portanto —, desde que seja incontroversa a prestação de serviços por uma pessoa natural a alguém (Súmula 212, TST). Essa

presunção jurídica relativa (não absoluta, esclareça-se) é clássica ao Direito do Trabalho, em geral, resultando de dois fatores historicamente incontestáveis: a circunstância de ser a relação de emprego a regra geral de conexão dos trabalhadores ao sistema socioeconômico capitalista; a circunstância de a relação de emprego, desde o surgimento do Direito do Trabalho, ter se tornado a fórmula mais favorável e protegida de inserção da pessoa humana trabalhadora na competitiva e excludente economia contemporânea. No Brasil, desponta a singularidade de esta antiga presunção jurídica ter sido incorporada, de certo modo, até mesmo pela Constituição da República de 1988, ao reconhecer, no vínculo empregatício, um dos principais e mais eficazes instrumentos de realização de notável bloco de seus princípios cardeais, tais como o da dignidade do ser humano, o da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica, o da valorização do trabalho e do emprego, o da inviolabilidade física e psíquica da pessoa humana, o da igualdade em sentido substancial, o da justiça social, o do bem-estar individual e social, o da segurança e o da subordinação da propriedade à sua função socioambiental. Com sabedoria, a Constituição percebeu que não se criou, na História do Capitalismo, nessa direção inclusiva, fórmula tão eficaz, larga,

abrangente e democrática quanto a estruturada na relação de emprego. Convergindo inúmeros preceitos constitucionais para o estímulo, proteção e elogio à relação de emprego (ilustrativamente: Preâmbulo da CF/88; art. 1º, III e IV; art. 3º, I, II, III e IV; art. 5º, *caput*; art. 6º; art. 7º, *caput* e seus incisos e parágrafo único; arts. 8º até 11; art. 170, *caput* e incisos III, VII e VIII; art. 193, todos do Texto Máximo de 1988), emerge clara a presunção também constitucional em favor do vínculo empregatício no contexto de existência de incontroversa prestação de trabalho na vida social e econômica. De par com isso, a ordem jurídica não permite a contratação do trabalho por pessoa natural, com os intensos elementos da relação de emprego, sem a incidência do manto mínimo assecuratório da dignidade básica do ser humano nessa seara da vida individual e socioeconômica. Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e as fórmulas intituladas de "pejotização" e, mais recentemente, o trabalho de transporte de pessoas e coisas via arregimentação e organização realizadas por empresas de plataformas

digitais. Em qualquer desses casos, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá, essencialmente, como meio de precarizar as relações empregatícias (art. 9º, da CLT). Nesse aspecto, cumpre enfatizar que o fenômeno sóciojurídico da relação empregatícia emerge quando reunidos os seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação. Observe-se que, no âmbito processual, uma vez admitida a prestação de serviços pelo suposto empregador/tomador de serviços, a ele compete demonstrar que o labor se desenvolveu sob modalidade diversa da relação de emprego, considerando a presunção (relativa) do vínculo empregatício sedimentada há várias décadas no Direito do Trabalho, conforme exhaustivamente exposto. A análise casual das hipóteses discutidas em Juízo, portanto, deve sempre se pautar no critério do ônus da prova – definido no art. 818 da CLT -, competindo ao obreiro demonstrar a prestação de serviços (inciso I do art. 818 da CLT); e à Reclamada, provar eventual autonomia na relação jurídica (inciso II do art. 818 da CLT). **No**

caso dos autos, a prova coligida no processo e referenciada pelo acórdão recorrido demonstrou que a Reclamada administra um empreendimento relacionado ao transporte de pessoas – e não mera interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo – e que o Reclamante lhe prestou serviços como motorista do aplicativo digital. Assim, ficaram firmemente demonstrados os elementos integrantes da relação de emprego, conforme descrito imediatamente a seguir. Em primeiro lugar, é inegável (e fato incontroverso) de que o trabalho de dirigir o veículo e prestar o serviço de transporte, em conformidade com as regras estabelecidas pela empresa de plataforma digital, foi realizado, sim, por uma pessoa humana - no caso, o Reclamante. Em segundo lugar, a personalidade também está comprovada, pois o Obreiro precisou efetivar um cadastro individual na Reclamada, fornecendo dados pessoais e bancários, bem como, no decorrer da execução do trabalho, foi submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir de notas atribuídas pelos clientes e pelo qual a Reclamada controlava a qualidade dos serviços prestados. É também incontroverso de que todas as inúmeras e incessantes avaliações feitas pela clientela final referem-se à pessoa física do motorista uberizado, emergindo,

assim, a presença óbvia do elemento fático e jurídico da pessoalidade. O caráter oneroso do trabalho executado é também incontroverso, pois a clientela faz o pagamento ao sistema virtual da empresa, em geral por meio de cartão de crédito (podendo haver também, mais raramente, pagamento em dinheiro) e, posteriormente, a empresa gestora do sistema informatizado credita parte do valor apurado na conta corrente do motorista. Ora, o trabalhador somente adere a esse sistema empresarial e de prestação laborativa porque ele lhe assegura retribuição financeira em decorrência de sua prestação de trabalho e em conformidade com um determinado percentual dos valores apurados no exercício desse trabalho. Sobre a não eventualidade, o labor do Reclamante estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de transitoriedade na prestação do serviço. Não era eventual, também, sob a perspectiva da teoria do evento, na medida em que não se tratava de labor desempenhado para certa obra ou serviço, decorrente de algum acontecimento fortuito ou casual. De todo modo, é também incontroverso de que se trata de labor inerente à rotina fundamental da empresa digital de transporte de pessoas humanas, sem o qual tal empresa sequer existiria. Por fim, a subordinação jurídica foi

efetivamente demonstrada, destacando-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia do trabalhador na execução do trabalho: **1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava o motorista para prestar o serviço; 2) a empresa exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) a empresa avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços, a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento do motorista em face da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolvia diariamente, durante o período da relação de trabalho – ou, pelo menos, com significativa intensidade durante os dias das semanas -, com minucioso e telemático controle da Reclamada sobre o trabalho e relativamente à estrita observância de suas diretrizes organizacionais pelo**

trabalhador, tudo efetivado, aliás, com muita eficiência, por intermédio da plataforma digital (meio telemático) e mediante a ativa e intensa, embora difusa, participação dos seus clientes/passageiros. Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a definição do *preço da corrida e do quilômetro rodado* no âmbito de sua plataforma digital. Desse quadro, se percebe a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) clássica, em face da existência de incessantes ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria *poder de direção/subordinação* e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; b) objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e

organizacional nela preponderante; d) por fim, a *subordinação algorítmica*, que consiste naquela efetivada por intermédio de aferições, acompanhamentos, comandos, diretrizes e avaliações concretizadas pelo computador empresarial, no denominado algoritmo digital típico de tais empresas da Tecnologia 4.0. Saliente-se, por oportuno, que a suposta liberdade do profissional para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de uma ferramenta de trabalho – no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas – são circunstâncias que não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego. Reitere-se: **a prestação de serviços ocorria diariamente, com sujeição do Autor às ordens emanadas da Reclamada por meio remoto e telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT); havia risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) em face da falta de assiduidade na conexão à plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; inexistia liberdade ou autonomia do Reclamante para definir os preços das corridas e dos seus serviços prestados, bem como escolher os seus passageiros (ou até mesmo criar uma carteira própria**

de clientes); não se verificou o mínimo de domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial, que era centralizada, metodicamente, no algoritmo da empresa digital; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatórias, regulamentares e disciplinares do poder empregatício na relação de trabalho analisada. Enfim, o trabalho foi prestado pelo Reclamante à Reclamada, 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 recai sobre a defesa, ou seja, o ente empresarial,** já que inequívoca a prestação de trabalho (art. 818, II, da CLT), sendo forçoso reconhecer, também, que a Reclamada não se desvencilhou satisfatoriamente de seu encargo probatório. Dessa forma, deve ser reformado o acórdão regional para se declarar a existência do vínculo de emprego entre as Partes, nos termos da fundamentação. **Recurso de revista conhecido e provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066**, em que são Recorrente **ELIAS DO NASCIMENTO SANTOS** e Custos Legis **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO** e Recorrido **UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. E OUTROS**.

O Tribunal Regional do Trabalho de origem deu seguimento ao recurso de revista da parte Recorrente.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 95, § 2º, do RITST.

PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014 E ANTERIOR À LEI 13.467/2017.

PROCESSO ELETRÔNICO.

É o relatório.

V O T O

Tratando-se de recurso interposto em processo iniciado anteriormente à vigência das alterações promovidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, e considerando que as relações jurídicas materiais e processuais produziram amplos efeitos sob a normatividade anterior, as matérias serão analisadas com observância das normas então vigorantes, em respeito ao princípio da segurança jurídica, assegurando-se a estabilidade das relações já consolidadas (arts. 5º, XXXVI, da CF; 6º da LINDB; 912 da CLT; 14 do CPC/2015; e 1º da IN 41 de 2018 do TST).

I) CONHECIMENTO

Atendidos todos os pressupostos comuns de admissibilidade, examino os específicos do recurso de revista.

1. TRANSCENDÊNCIA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO DO MOTORISTA COM A EMPRESA QUE ADMINISTRA A

PLATAFORMA DIGITAL DE TRANSPORTE DE PESSOAS. PRETENSÃO DE PAGAMENTO DE VERBAS TRABALHISTAS NÃO ADIMPLIDAS

O presente recurso de revista preenche o requisito processual previsto no art. 896-A da CLT, uma vez que a causa detém transcendência com reflexos de natureza econômica, sob a perspectiva do trabalhador envolvido, na medida em que os valores referentes às parcelas trabalhistas decorrentes do alegado vínculo de emprego, e incontroversamente inadimplidas, representam efetiva importância econômica para o Reclamante.

Como se não bastasse, a causa também oferece transcendência jurídica, na medida em que a causa (reconhecimento de vínculo de emprego entre o motorista e as empresas que se utilizam de plataformas digitais para oferecerem serviços de transporte de pessoas) envolve questão controvertida importante em torno da interpretação da legislação trabalhista (arts. 2º, 3º e 6ª da CLT, por exemplo), sobre a qual se mostra necessária a uniformização jurisprudencial por parte do Tribunal Superior do Trabalho.

Note-se, a propósito, que o tema foi abordado, no Tribunal Superior do Trabalho, em pouquíssimas decisões, e o seu enfrentamento é de alto relevo na República e na Federação.

2. UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E CONCRETIZAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E COISAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA. PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE

REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT). CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO; ART. 1º, III E IV; ART. 3º, I, II, III E IV; ART. 5º, *CAPUT*; ART. 6º; ART. 7º, *CAPUTE* SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, *CAPUT* E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE A RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011), A QUAL ESTABELECE QUE "OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO". PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DA AUTONOMIA DO TRABALHO NÃO CUMPRIDO NO PROCESSO (ART. 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL, QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE TRANSPORTE.

O Tribunal Regional, no que interessa, assim decidiu:

Do Vínculo de Emprego e seus Consectários

NEGO PROVIMENTO.

Requer o recorrente o reconhecimento do vínculo de emprego com as reclamadas. Argumenta que as rés são empresas do setor de transporte individual privado, nos moldes do artigo 4º, X, da Lei 12.587/2012, cujo funcionamento ocorreria da seguinte forma: um cliente cadastrado na plataforma (aplicativo de celular) solicita um carro para fazer uma viagem, sendo os motoristas cadastrados instados a "aceitar" o trabalho, recebendo um percentual de 75% do valor da viagem a título de comissão. Aduz que os motoristas são monitorados eletronicamente, sendo a prestação de serviço pautada em dois pilares: utilização de práticas de vigilância on line dos trabalhadores; adoção de estímulos para que os motoristas prossigam trabalhando pelo maior tempo possível. Argumenta que um desses estímulos consistiria no chamado "carrots and sticks", segundo o qual a UBER com base no cruzamento de dados entre motoristas cadastrados e usuários on line estabelece a precificação das viagens conforme relação de oferta e demanda em determinada localidade. Prossegue, afirmando que, com base nesse mecanismo, a UBER detém o controle do preço da viagem, bem como a programação de trabalho do motorista, acrescentando que a recusa contumaz dos motoristas em não atender a chamadas não rentáveis coloca em risco a continuidade do motorista no aplicativo, o que contrariaria a noção de trabalho com autonomia. Assevera que além do controle e indução de estímulo para o motorista permanecer na rua o maior tempo possível (assiduidade), a UBER estabeleceria um padrão de atendimento ao cliente a ser observado. Argumenta que a "uberização" consistiria em um verdadeiro modelo de "organização por programação e comandos", na qual embora seja conferida uma aparente autonomia (ausência de horários fixos de trabalho e ordens diretas emanadas de superior hierárquico), o trabalhador se

mantém subordinado a programas e comandos preordenados, aos quais deve reagir a cada sinal que lhe é emitido, sob pena de ser descredenciado, ou, em outras palavras, dispensado. Entende, portanto, presentes no caso concreto os requisitos previstos no artigo 3º da CLT para a caracterização do vínculo empregatício.

A sentença julgou improcedente o pedido com base nos seguintes fundamentos:

Pretende o autor o reconhecimento de vínculo empregatício com a primeira reclamada, no período de 21.07.2016 a 17.09.2016, tendo em vista a projeção do aviso prévio, bem como o pagamento das verbas trabalhistas decorrentes da relação de emprego. Assevera que a relação de consumo do passageiro é com a UBER e não com o motorista. Diz que passou por processo seletivo; que os passageiros avaliam os motoristas e que estes devem atender as expectativas patronais; que há a subordinação; que a UBER monitora as avaliações e promove o desligamento dos motoristas que não possuem uma nota mínima; que os motoristas recebem SMS com pressões para voltar a trabalhar quando estão desconectados; que os preços das corridas são estipulados pela UBER, que retém 25% do valor; que estava presente a pessoalidade, eis que não poderia outra pessoa designada pelo reclamante atender o chamado. Sustenta que presentes os requisitos da relação de emprego, quais sejam, pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação.

Defende-se a ré, alegando que o autor não foi contratado pela primeira ré para prestar serviços de "Motorista de passageiros" ou fora acordado o pagamento de comissão de 75% sobre o valor das viagens.

Diz que o reclamante é quem a contratou a fim de, por meio da utilização da Plataforma UBER, prospectar clientes e desenvolver a atividade do reclamante, que é a de transporte de pessoas. Aduz que, em contraprestação aos serviços prestados pela Uber, os motoristas parceiros, pagam o valor correspondente a 20% ou 25% de cada viagem, sendo que, caso não utilize, nenhum valor é devido.

Sustenta que o reclamante que assumiu integralmente os riscos do seu negócio. Afirma que não estão presentes os requisitos do art. 3º da CLT. Argumenta que inexistente a obrigatoriedade de que o motorista parceiro seja pessoa física; que a necessidade de cadastramento pessoal não se confunde com pessoalidade, eis que o usuário também tem que se cadastrar e que a plataforma permite que mais de uma pessoa se cadastre de forma a compartilhar o mesmo veículo; que inexistente habitualidade, na medida em que não existem dias e horários obrigatórios para a realização das atividades do motorista parceiro; que inexistente subordinação, sendo que a Uber apenas orienta para a melhoria do transporte prestado aos usuários. Afirma que não é empresa de transportes e que os clientes da Uber não são os usuários, e, sim, os motoristas parceiros, que buscam a contratação da plataforma e remuneram a Uber.

Diz que o reclamante foi excluído da plataforma porque era mal avaliado pelos usuários, nota 4,28. Pugna pela improcedência.

Razão assiste à reclamada.

De fato, o reclamante não comprovou, conforme lhe competia (art. 818 da CLT c/c o art. 373, I, do CPC) os requisitos inerentes à relação empregatícia. De outra forma, restou demonstrada a autonomia na prestação de serviços.

O autor juntou autos os depoimentos colhidos pelo MPT no Inquérito Civil nº 001417.2016.01.000/6 (ID 109a490 e b11c25c).

A primeira ré carrou, aos autos, os Termos e Condições Gerais dos Serviços de Intermediação Digital (ID 4111762); as notas fiscais de prestação de serviços fornecidas pela Uber ao reclamante (ID 4bc56a2 a5395516); o resumo dos ganhos do autor (ID e27c9e8).

Em depoimento pessoal, o reclamante disse: "*que como a primeira ré se expandiu muito no RJ e o depoente estava desempregado, viu uma oportunidade de sustento, que a partir daí comprou um veículo e optou por se cadastrar no Centro do RJ, na Rua Uruguaiana; que lá forneceu seu nome, tirou uma foto e forneceu dados próprios e do seu veículo e uma conta para depósito; que 48 horas teve liberadoo aplicativo para o depoente começar a trabalhar; que trabalhou em torno de 3 a 4 meses de 10 a 12 horas diárias, todos os dias, com exceção do domingo; que foi o depoente quem escolheu o dia de repouso; que o depoente*

escolhia o horário de trabalho do início e do término; que na época a ré descontava de cada corrida 23%; que o depoente não sabe informar como seria o repasse do valor para a ré se recebesse a corrida em dinheiro, pois os pagamentos eram sempre no cartão; que o aplicativo da ré enviava uma mensagem da existência da chamada para todos que estivessem naquela região, sendo que o motorista que primeiro aceitasse a corrida era direcionado ao cliente; que acredita que o motorista poderia abortar uma corrida se recebesse uma outra opção mais vantajosa, mas seria punido por ter deixado o cliente sem atendimento; que a ré entrava em contato por mensagem fazendo a referência à pontuação do motorista que estaria baixa, buscando uma melhora na prestação dos serviços; que **a punição que a ré aplica é o desligamento, que foi o que ocorreu com o depoente**; que não há a perda da corrida, mas o desligamento sem motivação; que quando o depoente não conseguia acessar o aplicativo foi em busca de explicações no Centro da Cidade, sendo que não foi informada a motivação; que quando saiu, em conversa com outros motoristas, soube que alguns foram desligados e depois recadastrados, sendo que o mesmo não ocorreu com o depoente; que não houve a delimitação do número de clientes para atendimento diário ou de horas de trabalho, deixando a vontade o motorista, sendo que quanto mais trabalhasse, mais receberia; que as despesas com manutenção e combustível do veículo eram por conta do depoente; que no momento do

cadastramento foi informado o percentual que caberia ao motorista, e não o valor de cada corrida; que acredita que qualquer pessoa que não tenha antecedentes criminais possa trabalhar e se cadastrar no aplicativo do réu; que o depoente não foi perguntado sobre antecedentes, mas acredita que tenha havido consulta; que soube que é possível o cadastramento pelo aplicativo, mas o depoente compareceu presencialmente; que no dia preencheu um cadastro e foi orientado a aguardar 48 horas; que não fez propriamente uma entrevista sobre outros empregos, grau de instrução; que não fez treinamento; que não houve vistoria do veículo; que não recebeu cópia do contrato de intermediação digital; que o depoente indicou um colega; que existia um bônus por indicação, mas não o recebeu pois o seu colega acabou se cadastrando por conta própria; que o depoente não foi indicado por nenhum colega; que não se recorda de ter conhecido o Sr. Everton Rodrigues da Costa; que não chegou a trabalhar com outros aplicativos além do réu; que é possível a utilização de outros aplicativos; que era possível ficar offline a hora que quisesse; que não havia necessidade de aviso prévio, bastando o desligamento; que a rota normalmente o motorista segue a do aplicativo, salvo se o cliente quisesse outro caminho; que não precisaria comunicar se ficasse doente, mas se não usasse o aplicativo por um período que não sabe precisar seria desligado; que era o aplicativo que fazia a intermediação do depoente com o réu, não tendo contato com pessoas do réu; que não precisava realizar

relatórios dos serviços realizados; que era avaliado pelos usuários e avaliava os usuários; que não sabe se a ré tinha ingerência sobre essas avaliações; que era obrigado a fornecer água e bala aos passageiros; que eram os passageiros que solicitavam esse serviço em razão da exigência da ré; que a ré exigia do motorista tais serviços; que os passageiros como tinham conhecimento deste diferencial solicitavam; que foram os colegas que comentaram com o depoente que seria uma norma da ré o oferecimento destes benefícios aos passageiros; que a ré não exigia uniforme, não havendo exigência deste; que não havia um valor mínimo assegurado por mês; que não sabe informar como ocorreria se houvesse problema com cartão de crédito de algum cliente, pois nunca ocorreu com o depoente; que se o carro enguiçasse o depoente ficaria sem trabalhar; que o aparelho celular era do depoente; que não tinha outro motorista cadastrado na sua conta para usar o seu veículo; que não sabe se isso seria possível".
(destaquei)

Do exame do conjunto probatório, mormente o depoimento do autor, no sentir deste Juízo restou demonstrado que a Uber era, de fato, uma plataforma que facilitava o contato do autor com os passageiros, e que o autor laborava com autonomia. O fato de a Uber passar sugestões aos parceiros quanto ao atendimento e orientar quanto ao uso do aplicativo não caracteriza a subordinação jurídica. Do depoimento do autor, restou claro que a Uber não tinha poder de direção no modo de realização de serviços do trabalhador.

O autor confirmou que não havia orientação quanto ao uso de uniformes; que era ele quem escolhia o horário e os dias de trabalho; que não fez entrevista para se cadastrar; que não se reportava a empregados da Uber; que não tinha que fazer relatórios; que poderia utilizar outros aplicativos; que não fez treinamento; que poderia ficar off line e que não precisava avisar; que era avaliado por passageiros e que também avaliava passageiros. Assim, evidente que a primeira ré não tinha qualquer poder de direção na atividade desenvolvida pelo autor.

Ademais, a testemunha que estava presente na audiência de 23.05.2018, cujo depoimento foi transcrito, sem objeção da parte da autora, do processo 0100620-21.2017.5.01.0018 também corroborou a ausência de subordinação. Vejamos.

"(...) que não há qualquer entrevista presencial com o candidato; que existem alguns vídeos sugeridos para o candidato assistir, mas não é obrigatório; que os vídeos explicam como funciona o aplicativo, somente; que não há qualquer orientação para uso de uniforme; que o parceiro não se reporta a ninguém na UBER; que o parceiro não precisa enviar relatórios ou realizar qualquer tipo de prestação de contas; que não há necessidade de cumprimento de número de horas; que o parceiro não precisa pedir explicação para desligar o aplicativo e ficar "off line"; que o motorista não é obrigado a dar água ou bala aos clientes; que o parceiro pode cadastrar outros

motoristas parceiros no mesmo carro, embora os cadastros sejam individuais; que os outros motoristas seriam uma espécie de motoristas auxiliares que dividiriam o mesmo carro ou outros carros; que o repasse, neste caso, era feito diretamente na conta do motorista principal, embora os outros recebam as informações de quantas viagens fizeram e quais os valores de cada um; que o parceiro pode usar aplicativos concorrentes como o Cabify, por exemplo; que a avaliação dos parceiros é feito pelo usuário no final da viagem, apontando de uma a cinco estrelas para o parceiro; que quem faz a avaliação dos usuários é o próprio motorista no mesmo sistema; que não há qualquer interferência da UBER nestas avaliações; que a escolha do caminho a ser seguido é do usuário, embora exista uma sugestão no GPS dentro do aplicativo da UBER; que o motorista pode ficar o tempo que quiser sem se conectar à plataforma, o tempo que ele quiser, meses ou anos, sem necessidade de avisar a ninguém; que o motorista pode não aceitar uma viagem; que o motorista pode cancelar viagens já aceitas; (...)". (destaquei)

A inexistência de personalidade também restou demonstrada no depoimento pessoal do autor, que afirmou que acreditava que qualquer um pudesse se cadastrar. Tal aspecto também foi confirmado pela testemunha que declarou:

"(...) que qualquer um pode se cadastrar, desde que possua carteira de habilitação com a observação de que exerce atividade remunerada; que não há necessidade sequer de carro, bastando

o CNH; (...) que não há qualquer entrevista presencial com o candidato; (...) que o parceiro pode cadastrar outros motoristas parceiros no mesmo carro ou outros carros, embora os cadastros sejam individuais que os outros motoristas seriam uma espécie de motoristas auxiliares que dividiriam o mesmo carro; que o repasse, neste caso, era feito diretamente na conta do motorista principal, embora os outros recebam as informações de quantas viagens fizeram e quais os valores de cada um (...)".

A inexistência de habitualidade também restou confirmada, eis que a testemunha afirmou "*(...) que o motorista pode ficar o tempo que quiser sem se conectar à plataforma, o tempo que ele quiser, meses ou anos, sem necessidade de avisar a ninguém; (...)"*.

Assim sendo, inexistentes a personalidade, a subordinação e habitualidade.

Restou claro, por outro lado, que o autor era um trabalhador autônomo, tanto é que poderia utilizar outros aplicativos concorrentes da ré. Ademais, era ele quem arcava com os gastos com o veículo, IPVA e gasolina.

Assim, diante da situação fática delineada nos autos, inexistente o vínculo contratual pretendido pelo autor em relação à primeira ré.

Os elementos presentes na relação havida entre as partes não se coadunam com o trabalho empregatício, mas sim com o autônomo.

É empregado, quem presta de forma pessoal, serviços não eventuais, de forma subordinada, a quem, assumindo os riscos do empreendimento, fiscaliza e remunera a prestação destes serviços (CLT, arts. 2º e 3º). Não restaram comprovados os requisitos acima, e, muito menos, subordinação jurídica do autor à primeira ré.

Diante do exposto, tenho que inexistem provas nos autos que possam corroborar a presença de todos os requisitos do vínculo empregatício, presentes nos arts. 2º e 3º da CLT, na relação havida entre o autor e a primeira reclamada.

Inicialmente, ressalta-se que a primeira ré, Uber do Brasil (vide a 8ª alteração e consolidação do contrato social - Id. af6e818 - Pág. 2), tem como objeto a prestação de serviços na área de tecnologia:

OBJETO SOCIAL CLÁUSULA 4ª

a) licenciamento de direito de acesso e uso de programas de computação;

b) disponibilização a sociedades afiliadas de serviços de suporte e marketing;

c) prestação de serviços administrativos, financeiros, técnicos e de gestão para terceiros;

d) intermediação de serviços sob demanda, por meio de plataforma tecnológica digital; e

e) realização de quaisquer outros atos que, direta ou indiretamente, levem à concentração dos objetos acima mencionados, no seu mais amplo sentido.

Assim, descabida a tese do recorrente de que a UBER exploraria atividade comercial de transporte de passageiros.

Do documento em referência e do próprio depoimento do reclamante ficou constatado que a UBER é uma empresa que promove a aproximação entre motoristas e passageiros para realização de viagens por meio de aplicativo de celular. O autor possuía plena autonomia para definir os dias e horários de trabalho e descanso, bem como a frequência laboral desejada (quantidade de corridas). Além disso, não recebia ordens nem precisava prestar relatórios de seu trabalho às demandadas (suas avaliações de desempenho eram dadas pelos próprios passageiros usuários do aplicativo). Tampouco precisava comunicar às rés quando não prestasse serviço, arcando por conta própria as despesas de manutenção do veículo. Transcreve-se seu teor (id d08a012):

*Que como a primeira ré se expandiu muito no RJ e o depoente estava desempregado, viu uma oportunidade de sustento, que a partir daí comprou um veículo e optou por se cadastrar no Centro do RJ, na Rua Uruguaiana; que lá forneceu seu nome, tirou uma foto e forneceu dados próprios e do seu veículo e uma conta para depósito; que 48 horas teve liberado o aplicativo para o depoente começar a trabalhar; **que trabalhou em torno de 3 a 4 meses de 10 a 12 horas diárias, todos os dias**, com exceção do domingo; que foi o depoente quem escolheu o dia de repouso; que o depoente escolhia o horário de trabalho do início e do término; **que na época a ré descontava de cada corrida 23%**; que o depoente não sabe informar como seria o repasse do valor*

para a ré se recebesse a corrida em dinheiro, pois os pagamentos eram sempre no cartão; que o aplicativo da ré enviava uma mensagem da existência da chamada para todos que estivessem naquela região, sendo que o motorista que primeiro aceitasse a corrida era direcionado ao cliente; **que acredita que o motorista poderia abortar uma corrida se recebesse uma outra opção mais vantajosa, mas seria punido por ter deixado o cliente sem atendimento;** que a ré entrava em contato por mensagem fazendo a referência à **pontuação do motorista que estaria baixa,** buscando uma melhora na prestação dos serviços; **que a punição que a ré aplica é o desligamento, que foi o que ocorreu com o depoente;** que não há a perda da corrida, mas o desligamento **sem motivação;** que quando o depoente não conseguia acessar o aplicativo foi em busca de explicações no Centro da Cidade, sendo que não foi informada a motivação; que quando saiu, em conversa com outros motoristas, soube que alguns foram desligados e depois recadastrados, sendo que o mesmo não ocorreu com o depoente; que não houve a delimitação do número de clientes para atendimento diário ou de horas de trabalho, deixando a vontade o motorista, sendo que quanto mais trabalhasse, mais receberia; que as despesas com manutenção e combustível do veículo eram por conta do depoente; que **no momento do cadastramento foi informado o percentual que caberia ao motorista, e não o valor de cada corrida;** que acredita que qualquer pessoa que não tenha antecedentes criminais possa trabalhar e se cadastrar no aplicativo do réu; que o depoente não foi perguntado sobre antecedentes, mas acredita que tenha havido consulta; que soube que é possível o cadastramento pelo aplicativo, **mas o depoente compareceu presencialmente;** que no dia preencheu um cadastro e foi **orientado a aguardar 48 horas;** que não fez propriamente

uma entrevista sobre outros empregos, grau de instrução; que não fez treinamento; que não houve vistoria do veículo; que não recebeu cópia do contrato de intermediação digital; que o depoente indicou um colega; que existia um bônus por indicação, mas não o recebeu pois o seu colega acabou se cadastrando por conta própria; que o depoente não foi indicado por nenhum colega; que não se recorda de ter conhecido o Sr. Everton Rodrigues da Costa; que não chegou a trabalhar com outros aplicativos além do réu; que é possível a utilização de outros aplicativos; que era possível ficar offline a hora que quisesse; que não havia necessidade de aviso prévio, bastando o desligamento; que a rota normalmente o motorista segue a do aplicativo, salvo se o cliente quisesse outro caminho; que não precisaria comunicar se ficasse doente, mas se não usasse o aplicativo por um período que não sabe precisar seria desligado; que era o aplicativo que fazia a intermediação do depoente com o réu, não tendo contato com pessoas do réu; que não precisava realizar relatórios dos serviços realizados; que era avaliado pelos usuários e avaliava os usuários; que não sabe se a ré tinha ingerência sobre essas avaliações; que era obrigado a fornecer água e bala aos passageiros; que eram os passageiros que solicitavam esse serviço em razão da exigência da ré; que a ré exigia do motorista tais serviços; que os passageiros como tinham conhecimento deste diferencial solicitavam; que foram os colegas que comentaram com o depoente que seria uma norma da ré o oferecimento destes benefícios aos passageiros; que a ré não exigia uniforme, não havendo exigência deste; que não havia um valor mínimo assegurado por mês; que não sabe informar como ocorreria se houvesse problema com cartão de crédito de algum cliente, pois nunca ocorreu com o depoente; que se o carro enguiçasse o depoente ficaria sem trabalhar; que o aparelho

celular era do depoente; que não tinha outro motorista cadastrado na sua conta para usar o seu veículo; que não sabe se isso seria possível.

Além de ausente a subordinação jurídica, não ficou demonstrada a pessoalidade na prestação de serviço, pois o próprio demandante deixou claro em seu depoimento que qualquer pessoa que não tenha antecedentes criminais possa trabalhar e se cadastrar no aplicativo do réu, fato que também foi confirmado pela testemunha (prova emprestada do processo 01000620-1.2017.5.01.0018 - cuja transcrição não foi objeto de impugnação pelo autor) que declarou "*que qualquer um pode se cadastrar, desde que possua carteira de habilitação com a observação de que exerce atividade remunerada; que não há necessidade sequer de carro, bastando o CNH; que existe uma verificação interna, uma análise de segurança interna, embora o candidato possa se cadastrar novamente; que só são ativados os motoristas que passam por esta análise de segurança interna; que não há qualquer entrevista presencial com o candidato;*"

Por fim, também não restou presente o requisito da habitualidade, pois como bem observou o juízo a quo, a testemunha confirmou que o motorista pode ficar o tempo que quiser sem se conectar à plataforma, o tempo que ele quiser, meses ou anos, sem necessidade de avisar a ninguém, sendo certo que o reclamante, neste particular, não se desincumbiu do encargo que a ele competia de comprovar a jornada e frequência semanal de trabalho deduzidas na inicial.

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.

Confirma-se a sentença.

Nas razões do recurso de revista, o Reclamante alega que prestou serviços para a Reclamada, na condição de empregado, desde 21/7/2016 até sua dispensa imotivada em 17/8/2016, não tendo recebido as parcelas decorrentes dessa relação jurídica, desenvolvida com a presença de todos os elementos para a configuração do vínculo empregatício, pelo que deve ser reformado o acórdão regional.

À análise.

De início, cumpre esclarecer que a demonstração da divergência jurisprudencial (art. 896, "a", da CLT), a partir da transcrição de julgado que emite tese divergente proferida por Tribunal Regional distinto (art. 896, "a", da CLT), não é invalidada pelo fato de a decisão do julgado paradigma ter sido reformada em sede de recurso de revista pelo TST.

Assim, no caso dos autos, o julgado citado no recurso de revista do Reclamante para demonstrar divergência jurisprudencial (Processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038), embora tenha sido reformado pela 5ª Turma do TST (acórdão de fevereiro de 2020), é plenamente apto para enquadrar o apelo na hipótese de cabimento prevista do art. 896, "a", da CLT.

Ainda que assim não fosse, o recurso vem fundamentado em violação de dispositivos de lei federal (CLT), o que permite o seu enquadramento na hipótese de cabimento do art. 896, "c", da CLT.

Feita essa observação, passa-se ao exame do apelo.

Cinge-se a controvérsia em definir se a relação jurídica havida entre o Reclamante e a Reclamada – Uber do Brasil Tecnologia Ltda. – configurou-se como vínculo de emprego.

A solução da demanda exige o exame e a reflexão sobre as novas e complexas fórmulas de contratação da prestação laborativa, algo distintas do tradicional sistema de pactuação e controle empregatícios, e que ora se desenvolvem por meio da utilização de plataformas e aplicativos digitais, *softwares* e produtos semelhantes, todos cuidadosamente instituídos, preservados e geridos por sofisticadas (e, às vezes, gigantescas) empresas multinacionais e, até mesmo, nacionais.

É importante perceber que tais ferramentas computadorizadas surgem no contexto do aprofundamento da revolução tecnológica surgida na segunda metade do século XX, a partir da informática e da *internet*, propiciando a geração de um sistema empresarial de plataformas digitais, de amplo acesso ao público, as quais permitem um novo meio de arregimentação de mão de obra, diretamente por intermédio desses aplicativos digitais, que têm o condão de organizar, direcionar, fiscalizar e zelar pela hígida prestação de serviços realizada ao cliente final. A modificação tecnológica e organizacional ocorrida nas duas últimas décadas tem sido tão intensa que há, inclusive, autores e correntes de pensamento que falam na existência de uma quarta revolução tecnológica (ou quarta revolução industrial).

Evidentemente que essa nova estrutura de organização empresarial e de prestação de serviços facilita a aproximação e a comunicação na sociedade e no âmbito da prestação de serviços ao público alvo, seja este formado por pessoas físicas ou por instituições. Porém a lógica de seu funcionamento também tem sido apreendida por grandes corporações empresariais como oportunidade ímpar para reduzirem suas estruturas produtivas e o custo do trabalho utilizado e imprescindível para o seu bom funcionamento econômico. De nenhuma valia econômica teria este sistema organizacional, conforme se percebe, se não houvesse, é claro, a prestação laborativa por ele propiciada ao público alvo objetivado.

Os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho têm sido diversos: de um lado, potenciam, fortemente, a um custo mais baixo do que o precedente, a oferta do trabalho de transporte de pessoas e coisas no âmbito da sociedade; de outro lado, propiciam a possibilidade de trabalho a pessoas desempregadas, no contexto de um desemprego agudo criado pelas

políticas públicas e outros fatores inerentes à dinâmica da economia; mas, em terceiro lugar, pela desregulamentação amplamente praticada por este sistema, geram uma inegável deterioração do trabalho humano, uma lancinante desigualdade no poder de negociação entre as partes, uma ausência de regras de higiene e saúde do trabalho, a falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais, a inexistência de quaisquer direitos individuais e sociais trabalhistas, a ausência de proteções sindicais e, se não bastasse, a recorrente exclusão previdenciária.

O argumento empresarial, em tal quadro, segue no sentido de ser o novo sistema organizacional e tecnológico tão disruptivo perante a sistemática de contratação anterior que não se fazem presentes, em sua estrutura e dinâmica, os elementos da relação empregatícia. É o que cabe examinar, afinal, no presente processo.

Nesse ponto, faz-se necessário compreender que essas novas fórmulas de gestão da força de trabalho também derivam de um longo processo de crise econômica e de transformações sociais ocorridas nos últimos 30 anos, com forte impacto nas políticas sociais das nações democráticas do planeta. Esse cenário, composto ainda pela alta renovação tecnológica e a intensa competição capitalista, construiu-se sem poupar suas repercussões negativas no mundo do trabalho, ou seja, agravou-se o problema da redução dos postos formais de trabalho em diversos segmentos econômicos e elevou-se o prestígio de discursos sobre a reestruturação das estratégias e modelos clássicos de gestão empresarial, bem como da desregulamentação trabalhista, tudo a favor de uma maior aproximação dos processos e mecanismos de gestão da força de trabalho às necessidades econômicas do sistema capitalista.

É importante refletir, diante dessas complexas questões, sobre a função do Direito: cabe a ele manter-se, mesmo em face da revolução tecnológica e da inovação das formas de gestão da força do trabalho, como um *instrumento de civilização*, ou deve, ao invés – na linha exaustivamente instigada pelo pensamento neoconservador –, ser um passivo (ou, até mesmo, ativo) instrumento de exacerbação das desigualdades do sistema econômico propiciadas pela aplicação e manejo desregulados e darwinistas das tecnologias e suas múltiplas ferramentas?

A verdade é que este momento histórico, de crises e transformações sociais, torna ainda mais clara a necessidade de um segmento jurídico com as características essenciais do Direito do Trabalho, o qual deve ser projetado sobre as relações sociais como instrumento de *civilização* e regulação do sistema econômico e social capitalista. Nesse contexto, enquadrarem os avanços tecnológicos nos interesses também das pessoas humanas – ao invés de, estritamente, no interesse do poder econômico – chama-se *progresso civilizatório*, constitucionalismo humanístico e social, em contraponto à desagregação e entropia estimuladas pelo unilateralismo das fórmulas de gestão concebidas sob a exclusiva perspectiva economicista e antissocial.

É importante lembrar que o Direito do Trabalho é produto do capitalismo, atado à evolução histórica desse sistema, retificando-lhe distorções econômico-sociais e civilizando a importante relação de poder que sua dinâmica econômica cria no âmbito da sociedade civil. Ele fixou controles para esse sistema, conferiu-lhe certa medida de civilidade, inclusive buscando eliminar as formas mais perversas de utilização da força de trabalho pela economia. Seu nascimento, como ramo jurídico distinto e autônomo, deu-se a partir da conversão de diversos fatores, um dos quais a Revolução Industrial, que simboliza as profundas transformações sociais, econômicas e tecnológicas ocorridas a partir da metade do Século XVIII. Começava ali a se estruturar a relação empregatícia (o trabalho livre e subordinado) como categoria jurídica e hegemônica sobre a qual se formularam e se desenvolveram os princípios, regras e institutos jurídicos do Direito do Trabalho; bem como se estruturava o próprio sistema econômico-social, hoje dominante, após longo processo de construção civilizada da sociedade industrial urbana, por intermédio da inclusão de uma parcela cada vez maior de pessoas na economia contemporânea.

Faz-se essa rápida digressão apenas para reiterar a justificativa histórica do Direito do Trabalho e compreender a permanente necessidade de sua projeção sobre todas as formas de prestação do labor humano oneroso como instrumento de avanço civilizatório, especialmente em momentos de relevantes modificações sociais e econômicas. A discussão destes autos, por demandar reflexão acerca de novas fórmulas de gestão da força de trabalho humano, deve ter como ponto de partida essa função civilizatória do Direito do Trabalho e o seu caráter expansionista.

Nada obstante, é inexistente a produção regulatória do Poder Legislativo do País sobre as questões de natureza trabalhista no âmbito das relações entre prestadores de serviço e empresas que utilizam as plataformas digitais. O enfrentamento dessa problemática pelas Cortes Trabalhistas, por outro lado, ainda não é significativa, notadamente no âmbito do TST, inexistindo uma jurisprudência pátria consolidada sobre o tema.

Cumprе destacar, todavia, que existem discussões doutrinárias no Brasil e em todo o mundo democrático sobre a natureza da relação dos motoristas e/ou entregadores de aplicativos com a respectiva plataforma ou aplicativo digital que utiliza sua força de trabalho, assim como as possíveis medidas jurídicas de regulamentação nesse âmbito. No plano do direito estrangeiro, tem-se verificado a tendência de o Poder Judiciário, tanto nos EUA como na Europa, reconhecer a natureza trabalhista/empregatícia da relação jurídica entre prestadores de serviços e as empresas que exploram as plataformas digitais de transporte de pessoas e entregas, restringindo o livre império das forças de mercado na regência da administração do labor humano nessa específica área.

Citam-se, entre esses casos, ilustrativamente: 1) decisão da Corte de Cassação francesa, proferida em março de 2020, no sentido de que a relação contratual entre o motorista e a empresa Uber é um contrato de trabalho, em razão do vínculo de subordinação entre condutor e empresa, e da falta de autonomia do trabalhador. Menciona-se, no precedente, por exemplo, a falta de liberdade do obreiro para fixar preços e definir condições para a execução da prestação de serviços²³⁷; 2) decisão do Tribunal Superior de Justiça de Madri, na Espanha, em processo originado de inspeção do órgão fiscalizador do trabalho (Inspección de Trabajo y Seguridad Social), na direção de que a relação de trabalho dos entregadores de encomendas com a empresa que geria o aplicativo de entregas (Roofoods Spain SL) não se caracterizava como de natureza autônoma, tendo sido reconhecido o vínculo

²³⁷ França. Cour de Cassation. Sentencia de la Corte de Casación, Sala de lo Social del 4 de marzo de 2020. Disponível em: https://www.courdecassation.fr/IMG/20200304_arret_UBER_espanol.pdf.

empregatício, na esteira de decisões anteriores sobre a questão²³⁸; 3) nos EUA, a Suprema Corte da Califórnia, em abril de 2018, reconheceu a classificação incorreta que a empresa *Dynamex* fazia aos seus motoristas, como profissionais independentes (autônomos), para burlar leis trabalhistas e tributárias, e estabeleceu alguns requisitos (conhecido como *ABC test*) para determinar se o empregado pode ser considerado autônomo/independente: existência de liberdade do controle e direção da empresa contratante; que o labor ocorra fora do curso principal dos negócios da empresa contratante (atividade-fim); que o trabalhador esteja regularmente envolvido em um comércio, ocupação ou negócio estabelecido independentemente, da mesma natureza que o trabalho realizado para a empresa contratante (*Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles*)²³⁹.

Destaca-se, também, significativa decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia, proferida em dezembro de 2017, que, embora não tenha envolvido diretamente a questão da relação jurídica entre motoristas e a *Uber* - a origem do litígio dizia desrespeito a regras de direito de concorrência -, reconheceu que o serviço prestado por aquela empresa não corresponde à qualificação de mera intermediação entre usuários do aplicativo e motoristas, mas de efetivo serviço de transporte que exerce influência nas condições da prestação de serviço dos motoristas, devendo os Estados-Membros regulamentarem as condições da prestação de tais serviços²⁴⁰.

Têm-se, ainda, notícias de regras legislativas para a regulação das relações entre motoristas e plataformas digitais ocorridas no estado da

²³⁸ MADRI. Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia 40/2020 de 17 Ene. 2020, Rec. 1323/2019. Disponível em: <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openCDocument/53b1b1721a75d34a10b129baa45c19bf179e3f439af7b2cc>

²³⁹ *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles County*.

²⁴⁰ Tribunal de Justiça da União Europeia. Relatório Anual de Atividade Judiciária. Processo nº C-434/2015. Disponível em: https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-06/ra_2017_pt_web.pdf.

Califórnia/EUA (Assembly Bill 5²⁴¹, que tem o condão de positivar o *ABC test*) e no país europeu de Portugal (Lei 45 de agosto de 2018, que institui o regime jurídico da atividade de transporte individual e remunerado de passageiros em veículos descaracterizados a partir de plataforma eletrônica²⁴²). Sobre o debate nos EUA, é importante consignar que a Uber, a Lyft e a DoorDash (empresas que operam o mesmo tipo de serviço nos EUA) financiaram uma campanha, no estado da Califórnia, para a aprovação da Proposta 22 (*Proposition 22*), que visava a reconhecer a validade do modelo de negócio por plataformas digitais e do tratamento dos motoristas como profissionais independentes, ou seja, rejeitando as diretrizes decorrentes da decisão da Suprema Corte estadual no caso *Dynamex*, em 2018, e da lei estadual *Assembly Bill 5*²⁴³.

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, por sua vez, já no ano de 2006, atenta às alterações sociais decorrentes dos novos modelos de produção de bens e serviços, expediu a Recomendação nº 198 (Sobre Relações de Trabalho), cujo preâmbulo já anunciava sua preocupação com as "*dificuldades em determinar a existência de uma relação de trabalho quando os respectivos direitos e obrigações dos interessados não são claros, quando se tenta encobrir a relação de*

²⁴¹State of California Office of Legislative Counsel. Assembly Bill 5. 19 de setembro de 2019. Disponível em: https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5

²⁴²Disponível em: <https://dre.pt/application/file/a/116020584>.

²⁴³ A proposta foi recentemente aprovada em um plebiscito realizado no dia 3/11/2020, havendo informações de que, a despeito disso, entidades sindicais ainda contestarão a constitucionalidade da medida – o que permite concluir que a controvérsia ainda não está completamente pacificada. O *The New York Times* qualificou a iniciativa e campanha das empresas para a aprovação da Proposta 22 como a "mais cara da história". Informações disponíveis em: <https://www.nytimes.com/2020/11/04/technology/california-uber-lyft-prop-22.html> e <https://www1.folha.uol.com.br/colunas/pablo-ortellado/2020/11/proposicao-22.shtml>.

*trabalho, ou quando existem inadequações ou limitações na legislação, na sua interpretação ou em seu aplicativo*²⁴⁴.

Embora essa diretiva da OIT não tenha eficácia normativa equivalente a uma Convenção, ela surge como vetor de interpretação importante para direcionar a composição das controvérsias no âmbito da jurisdição nacional. Dela se extrai, por exemplo, a perspectiva recomendatória no sentido de que os Estados-Membros criem mecanismos que evitem a simulação das relações de trabalho no âmbito "*de outras relações que possam incluir o recurso a outras formas de acordos contratuais que ocultem a verdadeira situação jurídica, entendendo-se que existe uma relação de trabalho disfarçada quando o empregador trata o trabalhador como se não o fosse, de forma a ocultar o seu verdadeiro estatuto jurídico, podendo surgir situações em que as disposições contratuais resultem na privação do trabalhador da proteção a que tem direito*" (Art. 4, "b").

A par de tudo até aqui exposto, sem olvidar a complexidade das questões que envolvem a discussão dos autos, o eventual enquadramento como vínculo empregatício da relação jurídica entre prestador de serviços e as plataformas digitais, pelo Poder Judiciário Trabalhista no Brasil, vai depender das situações fáticas efetivamente demonstradas, as quais, por sua própria complexidade, podem envolver inúmeras e múltiplas hipóteses.

Aliás, entre as empresas de plataformas digitais congêneres existem dois grandes grupos, com diferenças significativas entre eles.

De um lado, as empresas que são realmente disruptivas, uma vez que conseguem aproximar o consumidor final do fornecedor final do produto, sem a intermediação do trabalho humano organizado, tal como ocorre, por exemplo, com empresas como a *AirBnB – Air, Bed and Breakfast* -, a qual consegue compartilhar para os consumidores de qualquer lugar do planeta ofertas de vagas em apartamentos, casas e outras residências situadas em locais distantes da cidade ou

²⁴⁴ OIT. Recomendação 198 (Recomendação Sobre Relações de Trabalho). Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument

do país do consumidor interessado. E esse compartilhamento é feito sem a necessidade da organização de um sistema de trabalho à base de profissionais intermediários entre a plataforma digital e o consumidor interessado. Do mesmo modo, isso se verifica com a empresa *Booking.com*, plataforma pela qual qualquer indivíduo, em qualquer lugar do planeta, pode efetivar, em qualquer lugar da terra, reservas em Hotéis, pousadas, etc. Ou ainda empresas digitais como a *Pet Anjo/Pet Hub*, mediante as quais o dono de um pequeno animal de estimação (mascote ou *pet*) pode entrar em contato com outros proprietários de *pets* para alojar o seu animal, em residências, onerosamente, por curtos períodos.

Nesses casos, existe, sim, um sistema empresarial disruptivo, o qual não passa pela utilização predatória do trabalho humano. Aqui se trata de empresas reais de compartilhamento.

Por outro lado, o segundo grupo de empresas de plataformas digitais que se dizem partícipes da economia compartilhada (mas que nela não estão efetivamente integradas ou apenas parcialmente estão ali inseridas) ostentam estrutura, natureza e dinâmica sumamente distintas, uma vez que passam pela utilização intensiva do trabalho humano, sem respeitar regras civilizatórias trabalhistas, para conseguirem cumprir os seus objetivos empresariais. Trata-se, por ilustração, das empresas de transportes de pessoas e coisas, que necessitam, estruturalmente, do trabalho humano intensivo, mas que o querem utilizar sem cumprir as regras legais civilizatórias existentes em benefício dos seres humanos envolvidos nessa dinâmica de labor intensivo. É o caso dos autos, conforme claramente se percebe.

Ora, aqui não se trata das lídimas empresas da economia de compartilhamento. Trata-se de sistemas empresariais digitais que, mediante sofisticado sistema de algoritmos, conseguem realizar uma intensiva utilização de mão de obra com o fito de alcançarem o objetivo empresarial de fornecerem transporte imediato a pessoas e coisas. E assim o fazem sem o cumprimento da ordem jurídica constitucional e legal trabalhista.

Aliás, como bem apontou o Ministro Alberto Bresciani, em seu voto convergente com este relator colacionado aos autos, cabe se notar "que a

precarização não é causada pela tecnologia, mas é a tecnologia que é utilizada como ferramenta de ideologia econômica, para criar 'novas' modalidades de trabalho, alijadas da proteção social mínima"

De toda maneira, no Direito brasileiro existe sedimentada presunção de ser empregatício o vínculo jurídico formado — regido pela CLT, portanto —, desde que seja incontroversa a prestação de serviços por uma pessoa natural a alguém (Súmula 212, TST). Essa presunção jurídica relativa (não absoluta, esclareça-se) é clássica ao Direito do Trabalho, em geral, resultando de dois fatores historicamente incontestáveis: a circunstância de ser a relação de emprego a regra geral de conexão dos trabalhadores ao sistema socioeconômico capitalista; a circunstância de a relação de emprego, desde o surgimento do Direito do Trabalho, ter se tornado a fórmula mais favorável e protegida de inserção da pessoa humana trabalhadora na competitiva e excludente economia contemporânea.

No Brasil, desponta a singularidade de essa antiga presunção jurídica ter sido incorporada, de certo modo, até mesmo pela Constituição da República de 1988, ao reconhecer, no vínculo empregatício, um dos principais e mais eficazes instrumentos de realização de notável bloco de seus princípios cardeais, tais como o da dignidade do ser humano, o da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica, o da valorização do trabalho e do emprego, o da inviolabilidade física e psíquica da pessoa humana, o da igualdade em sentido substancial, o da justiça social, o do bem-estar individual e social, o da segurança e o da subordinação da propriedade à sua função socioambiental. Com sabedoria, a Constituição percebeu que não se criou, na História do Capitalismo, nessa direção inclusiva, fórmula tão eficaz, larga, abrangente e democrática quanto a estruturada na relação de emprego.

Convergindo inúmeros preceitos constitucionais para o estímulo, proteção e elogio à relação de emprego (ilustrativamente: Preâmbulo; art. 1º, III e IV; art. 3º, I, II, III e IV; art. 5º, *caput*; art. 6º; art. 7º, *caput* e seus incisos e parágrafo único; arts. 8º até 11; art. 170, *caput* e incisos III, VII e VIII; art. 193, todos do Texto Máximo de 1988), emerge clara a presunção também constitucional em favor do vínculo empregatício no contexto de existência de incontroversa prestação de trabalho na vida social e econômica.

De par com isso, a ordem jurídica não permite a contratação do trabalho por pessoa natural, com os intensos elementos da relação de emprego, sem a incidência do manto mínimo assecuratório da dignidade básica do ser humano nessa seara da vida individual e socioeconômica - sob pena de retrocesso civilizatório, na medida em que o trabalho não é uma mercadoria e sim o instrumento mais consistente para assegurar a dignidade do ser humano na sociedade contemporânea. Não absorve, pois, fórmulas regentes da relação de emprego que retirem tal vínculo do patamar civilizatório mínimo afirmado pela ordem jurídica contemporânea. O próprio art. 7º da Constituição, em seu *caput* e incisos, estabelece o envoltório protetivo trabalhista para toda relação de emprego configurada na sociedade.

Em consequência, possuem caráter manifestamente excetivo fórmulas alternativas de prestação de serviços a alguém, por pessoas naturais, como, ilustrativamente, contratos de estágio, vínculos autônomos ou eventuais, relações cooperativadas e as fórmulas intituladas de "pejotização" e, mais recentemente, a chamada "uberização". Em qualquer desses casos, estando presentes os elementos da relação de emprego, esta prepondera e deve ser reconhecida, uma vez que a verificação desses pressupostos, muitas vezes, demonstra que a adoção de tais práticas se dá apenas como meio de precarizar as relações empregatícias (art. 9º da CLT: fraude), alargando os lucros do empreendimento.

Nessa linha, a propósito, muito bem enfatizou o Ministro Alberto Bresciani, em seu voto convergente ao voto deste relator (já anexado aos autos): "De início, há de se partir do pressuposto de que os padrões internacionais de direitos humanos básicos não fazem distinção entre trabalhadores tradicionais (como empregados de fábricas) e não tradicionais (motoristas de aplicativo)."

Nesse aspecto, cumpre enfatizar que o fenômeno sóciojurídico da relação empregatícia emerge quando reunidos os seus cinco elementos fático-jurídicos constitutivos: prestação de trabalho por pessoa física a outrem, com personalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação.

Observe-se que, no âmbito processual, uma vez admitida a prestação de serviços pelo suposto Empregador/tomador de serviços, a ele compete demonstrar que o labor se desenvolveu sob modalidade diversa

da relação de emprego, considerando a presunção (relativa) do vínculo empregatício sedimentada há várias décadas no Direito do Trabalho, conforme exhaustivamente exposto. A análise casual das hipóteses discutidas em Juízo, portanto, deve sempre se pautar no critério do ônus da prova – definido no art. 818 da CLT -, competindo ao obreiro demonstrar a prestação de serviços (inciso I do art. 818 da CLT); e à Reclamada, provar eventual autonomia na relação jurídica (inciso II do art. 818 da CLT).

No caso dos autos, ficou incontroversa a prestação de serviços do Reclamante para a Reclamada, como motorista do aplicativo, tendo ela alegado que é uma empresa de tecnologia da informação e que apenas aproxima os parceiros (motoristas) da demanda de usuários interessados na prestação daquele serviço de transporte. Nesse sentido, sustenta a Reclamada que o labor foi prestado pelo Reclamante sem qualquer subordinação e com ampla autonomia sobre a forma de realização de sua atividade.

Sobre tais aspectos, **necessário analisar**, de plano, a premissa de que a Reclamada Uber é simplesmente uma empresa que "*promove a aproximação entre motoristas e passageiros para realização de viagens por meio de aplicativo de celular*" - compreensão lançada pelas instâncias ordinárias a partir da constatação de que seu objeto social a identifica como empresa que presta serviços na área da tecnologia.

Com a devida vênia, não parece ser essa a realidade. Com efeito, a mera delimitação formal do objeto social da Empresa, com explicitação da finalidade e gênero de suas atividades, não é hábil a delinear, no âmbito prático, a natureza das relações trabalhistas desenvolvidas em favor do ente empresarial. O enquadramento jurídico do trabalho prestado em favor da organização empresarial deve se dar em observância ao princípio juslaboral da primazia da realidade sobre a forma, independentemente da roupagem formal adotada pela instituição que se beneficia da força de trabalho do ser humano.

Assim, embora não se desconheça que a Empresa desenvolve tecnologias como meio de operacionalizar seu negócio, ela, efetivamente, administra um empreendimento relacionado à prestação de serviços de transporte de

peças – e não mera interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo.

Ademais, a experiência comum subministrada pelo que ordinariamente acontece no plano dos fatos demonstra que a Reclamada se projeta e se expande no mercado como provedora de serviços de mobilidade urbana (transporte de pessoas) e, para explorar esse segmento econômico, utiliza-se da força de trabalho da pessoa humana. Note-se que o usuário do transporte não é cliente do motorista, mas da própria Empresa. Essa compreensão, aliás, também é respaldada na experiência do Direito Comparado, conforme autoriza o art. 8º *caput*, da CLT (decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia, mencionado alhures).

O que a prova coligida no processo e referenciada pelo acórdão recorrido demonstrou que a Reclamada administra um empreendimento relacionado ao transporte de pessoas – e não mera interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo – e que o Reclamante lhe prestou serviços como motorista do aplicativo digital.

Fixada essa premissa, cabe à Reclamada comprovar o fato impeditivo do direito postulado (reconhecimento do vínculo de emprego), ou seja, que o labor foi executado de forma autônoma, sem subordinação, pelo Reclamante.

Entretanto, ficaram firmemente demonstrados os elementos integrantes da relação de emprego, conforme evidenciado imediatamente a seguir.

Primeiro, é essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela **pessoa natural** (fato incontroverso nestes autos), tenha efetivo caráter de *infungibilidade*, no que tange ao trabalhador - **personalidade**. A relação jurídica pactuada — ou efetivamente cumprida — deve ser *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados.

Na situação vertente, é inegável (e incontroverso) de que o trabalho de dirigir o veículo e prestar o serviço de transporte, em conformidade com as regras estabelecidas pela empresa de plataforma digital, é realizado por uma

pessoa humana - no caso, o Reclamante. A par disso, a personalidade mostrou-se evidente: o Reclamante precisou realizar um cadastro individual na Reclamada, fornecendo dados pessoais e bancários, bem como, no decorrer da execução do trabalho, foi submetido a um sistema de avaliação individualizada, a partir de notas atribuídas pelos clientes e pelo qual a Reclamada controlava a qualidade dos serviços prestados.

Tais premissas identificam, com clareza, a obrigação personalíssima do Reclamante de prestar serviços à empresa Reclamada.

É importante destacar, neste aspecto, que o fato de a Empresa administrar um negócio com milhares de motoristas cadastrados em seu aplicativo e ter o potencial de recrutar e contratar ainda muito mais pessoas para prestar esse serviço não desnatura o caráter de personalidade do labor despendido pelos trabalhadores individualmente considerados, principalmente se ficar demonstrada a natureza infungível da prestação do trabalho e das obrigações de cada sujeito do contrato – como ocorreu, no caso dos autos.

Quanto à onerosidade, este é o elemento fático-jurídico da relação de emprego que diz respeito à ideia de contrapartida econômica em benefício do obreiro pela força de seu trabalho colocada à disposição do empregador/tomador de serviço.

No caso dos autos, o caráter oneroso do trabalho executado decorre da constatação de uma sistemática de pagamento pela prestação de serviços, adotada pela Reclamada, cujo critério era o repasse de cerca de 70/80% do valor pago pelos passageiros/clientes à empresa, por meio da plataforma digital (aplicativo).

Pontue-se, a respeito desse elemento fático-jurídico, conforme enfatizado pelo Ministro Alberto Bressiani, em seu voto vistor juntado aos autos, que a onerosidade mostra-se indubitavelmente presente "uma vez que o reclamante era pago pela empresa e a percentagem elevada a ele atribuída explica-se pelo fato de arcar com todos os custos do transporte (manutenção do veículo, gasolina, provedor de *internet*, celular)".

Decorre das Além da personalidade e onerosidade, é necessário também a **não eventualidade** para que haja relação empregatícia, ou

seja, que o trabalho seja prestado em caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico.

A doutrina construiu distintas teorizações com o fim de precisar com maior clareza o exato sentido do elemento fático-jurídico da não eventualidade. As principais teorias informadoras da noção de eventualidade (e, conseqüentemente, da noção de não eventualidade), pertinentes ao exame do caso concreto, são: teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica.

A teoria do evento informa que se considera como eventual o trabalhador admitido na empresa em virtude de um determinado e específico fato, acontecimento ou evento, ensejador de certa obra ou serviço. Seu trabalho para o tomador terá a duração do evento esporádico ocorrido.

A teoria dos fins do empreendimento (ou fins da empresa) - talvez a formulação teórica mais prestigiada - informa que eventual será o trabalhador chamado a realizar tarefa não inserida nos fins normais da empresa — tarefas que, por essa mesma razão, serão esporádicas e de estreita duração.

Há, finalmente, a teoria da fixação jurídica ao tomador dos serviços. Informa essa construção teórica, nas palavras do saudoso Amauri Mascaro Nascimento, ser eventual o trabalhador "*que não se fixa a uma fonte de trabalho, enquanto empregado é o trabalhador que se fixa numa fonte de trabalho. Eventual não é fixo. Empregado é fixo. A fixação é jurídica*"²⁴⁵.

A partir das teorias acima e da proposição metodológica informadora de que não se deve perquirir pela figura do trabalhador eventual tomando-se um exclusivo critério entre os apresentados, mas combinando-se os elementos deles resultantes, pode-se formular a seguinte caracterização do trabalho de natureza eventual: a) descontinuidade da prestação do trabalho, entendida como a não permanência em uma organização com ânimo definitivo; b) não fixação jurídica a uma

²⁴⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 1989, p. 105

única fonte de trabalho, com pluralidade variável de tomadores de serviços; c) curta duração do trabalho prestado; d) a natureza do trabalho tende a ser concernente a evento certo, determinado e episódico no tocante à regular dinâmica do empreendimento tomador dos serviços; e) em consequência, a natureza do trabalho prestado tenderá a não corresponder, também, ao padrão dos fins normais do empreendimento.

No caso dos autos, observa-se que o labor do Reclamante estava inserido na dinâmica intrínseca da atividade econômica da Reclamada e inexistia qualquer traço de transitoriedade ou especificidade na prestação do serviço. Não era eventual, também, sob a ótica da teoria do evento, na medida em que não se tratava de labor desempenhado para certa obra ou serviço, decorrente de algum acontecimento fortuito ou casual.

Por outro lado, embora a relação jurídica entre as Partes tenha perdurado por menos de dois meses (de 21/7/2016 a 17/09/2016), fato é que, durante esse curto período, o labor foi prestado permanentemente todos os dias, com absoluto controle da Reclamada sobre o tempo à sua disposição, não havendo qualquer informação no acórdão regional que permita aferir pelo caráter esporádico do labor – por exemplo, inexistem elementos que pudessem direcionar para a conclusão de que, durante quase dois meses, o Reclamante conectou-se ao aplicativo digital apenas de forma ocasional, pontual ou dispersa.

Registre-se, por oportuno, que a afirmação de que obreiro trabalhador não está vinculado ao cumprimento de um número mínimo de horas de trabalho e que pode prestar serviços para outras empresas que fornecem a mesma funcionalidade não tem o condão, por si só, de descaracterizar o caráter permanente da prestação de serviços à Reclamada. No caso concreto, reitera-se, a realidade que se extrai das informações constantes no acórdão regional é a de que o Reclamante dedicava seu trabalho intensamente à Reclamada, diariamente. Nesse contexto, a inexistência de cláusula contratual a prever jornada de trabalho mínima ou a exclusividade na prestação de serviços não tem relevância para enquadrar o labor como habitual ou eventual, na medida em que tal compreensão se extrai da prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços – a qual, no caso concreto, converge para a constatação de inegável labor habitual e contínuo do Reclamante

durante os quase dois meses da relação jurídica existente. Além disso, nesta hipótese concreta, não houve prova de que o Obreiro estivesse conectado a outros aplicativos ou empregados.

Ademais, vale salientar que o número de horas laboradas não interfere no reconhecimento do vínculo de emprego, mas na delimitação de o trabalhador se inserir ou não no Capítulo Celetista concernente à duração do trabalho. Há de se ressaltar, a propósito, que a própria CLT indica, no artigo 62, os empregados não abrangidos pelo regime estabelecido em seu Capítulo II. A fixação da jornada e eventual labor extraordinário que gera a percepção de remuneração destacada (artigo 7º, XVI, da CF) é matéria a ser debatida em cada caso concreto em que se discutem os horários praticados, não influenciando na definição da relação de emprego.

Em síntese, e lembrando que a exclusividade da vinculação do trabalhador ao tomador de serviços não é fator decisivo para afastar a configuração do vínculo de emprego, a aferição convergente e combinada das distintas teorias em cotejo com o caso concreto permite concluir que o labor desempenhado pelo Reclamante se enquadra como "não eventual" (ou habitual).

Por fim, **a subordinação**.

Com efeito, não obstante a relação de emprego resulte da síntese indissolúvel de todos os elementos fático-jurídicos que a compõem, será a subordinação, entre todos esses elementos, o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia.

De fato, a subordinação é que marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão). Será também a subordinação o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e o segundo grupo mais relevante de fórmulas de contratação de prestação de trabalho no mundo contemporâneo (as diversas modalidades de trabalho autônomo).

A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim,

na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado se compromete a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.

O fenômeno da subordinação tem sofrido ajustes e adequações ao longo dos dois últimos séculos, quer em decorrência de alterações na realidade do mundo do trabalho, quer em virtude de novas percepções aferidas pela Ciência do Direito acerca desse crucial elemento fático-jurídico da relação empregatícia. Três dimensões principais, nesse contexto, destacam-se com relação ao fenômeno: a clássica, a objetiva e a estrutural.

Clássica (ou tradicional) é a subordinação consistente na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o trabalhador se compromete a acolher o poder de direção empresarial no tocante ao modo de realização de sua prestação laborativa. Manifesta-se pela intensidade de ordens do tomador de serviços sobre o respectivo trabalhador.

Objetiva é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, que detém o poder jurídico sobre a direção daquela atividade. Essa dimensão do fenômeno sociojurídico subordinativo caracteriza-se pela integração do obreiro e seu labor aos objetivos empresariais, havendo plena harmonização entre a atividade do trabalhador e os fins do empreendimento a que se vincula,

Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa *pela inserção do obreiro na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento*. Nessa dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.

Essa moderna e renovada compreensão do fenômeno da subordinação, que efetivamente possui nítido caráter multidimensional, tem sido percebida não só pela doutrina e jurisprudência mais atentas e atualizadas, como também pelo próprio legislador. Nessa linha, despontou a Lei n. 12.551, de

15.12.2011, conferindo nova redação ao *caput* do art. 6º da CLT e lhe agregando novo parágrafo único, de modo a incorporar, implicitamente, os conceitos de subordinação objetiva e de subordinação estrutural, equiparando-os, para os fins de reconhecimento da relação de emprego, à subordinação tradicional (clássica), que se realiza por meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. Desse modo, o novo preceito da CLT permite considerar subordinados profissionais que realizem trabalho à distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão. Esclarece a regra que os "*... meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio*". Ora, essa equiparação se dá em face das dimensões objetiva e também estrutural que caracterizam a subordinação, já que a dimensão tradicional (ou clássica) usualmente não comparece nessas relações de trabalho à distância, bem como nas relações de trabalho concretizadas sob os novos mecanismos de gestão da força de trabalho utilizados adjacentes às plataformas digitais, aplicativos e produtos semelhantes.

Agregue-se, se não bastasse, uma quarta dimensão da subordinação, dita algorítmica – própria do novo contexto empresarial, em que o empresário passa a usar uma pletera de mecanismos telemáticos, computadorizados, internáuticos, hiper-minuciosos e sensíveis a quaisquer movimentos dos seres humanos e máquinas envolvidos na dinâmica ou órbita de interesse do empreendimento estruturado. Trata-se da denominada subordinação algorítmica, muito bem lembrada pelo Ministro Alberto Bresciani, componente da Terceira Turma do TST até o dia 22 de dezembro de 2021 – data de sua aposentadoria -, conforme exposto em seu voto vistor harmônico ao voto deste relator. Ao mencionar a subordinação algorítmica no caso concreto, o Ministro Alberto Bresciani enfatiza "destaque para o fato de que a flexibilidade na escolha do horário de trabalho não significa autonomia, constituindo mera cláusula do contrato de emprego. Tanto que o reclamante foi desligado como punição, com base em avaliações"

Conforme exposto, no caso dos autos, os fatos retratados no acórdão regional demonstram que o trabalho do Reclamante era efetivamente controlado pela Empresa, que assumia integralmente a direção sobre a atividade

econômica e sobre o modo de realização da prestação de serviço, inclusive com a manifestação disciplinar do poder empregatício.

A esse respeito, destacam-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia e liberdade do trabalhador na execução do trabalho: **1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava os motoristas para prestar os serviços; 2) exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolveu diariamente, durante o período da relação de trabalho, com intenso controle da Reclamada sobre o trabalho prestado e a observância de suas diretrizes organizacionais, por meio da plataforma digital (meio telemático) e da participação difusa dos seus clientes/passageiros.**

Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a exigência de idade mínima dos automóveis utilizados pelos trabalhadores, bem como a definição do *preço da corrida e do quilômetro rodado* no âmbito de sua plataforma digital.

Desse quadro, percebe-se a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões:

a) a clássica, em face da existência de ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria *poder de direção/subordinação* e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício;

b) a objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais;

c) a estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante;

d) e, por fim, a subordinação algorítmica, em vista de a empresa valer-se de um sistema sofisticado de arregimentação, gestão, supervisão, avaliação e controle de mão de obra intensiva, à base de ferramentas computadorizadas, internáuticas, eletrônicas, de inteligência artificial e hiper-sensíveis, aptas a arquitetarem e manterem um poder de controle empresarial minucioso sobre o modo de organização e de prestação dos serviços de transportes justificadores da existência e da lucratividade da empresa reclamada.

Saliente-se, por oportuno, que a suposta liberdade para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de um instrumento de trabalho – no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas –, a par de um telefone celular, são circunstâncias que, considerado todo o contexto probatório, não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego.

Reitere-se: **a prestação de serviços ocorria diariamente, com sujeição do Autor às ordens emanadas da Reclamada por meio remoto e telemático (art. 6º, parágrafo único, da CLT); havia risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) em face da falta de assiduidade na conexão à plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros da Reclamada; inexistia qualquer liberdade ou autonomia do Reclamante para definir os preços das corridas e dos seus serviços prestados, bem como escolher os seus passageiros; (ou até mesmo criar uma carteira própria de clientes); não se verificou o mínimo de domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial; ficou incontroversa a incidência das manifestações fiscalizatória, regulamentar e disciplinar do poder empregatício na relação de trabalho analisada.**

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.

II) MÉRITO

UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO MANTIDA ENTRE OS TRABALHADORES PRESTADORES DE SERVIÇOS E EMPRESAS QUE ORGANIZAM, OFERTAM E CONCRETIZAM A GESTÃO DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE DISPONIBILIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE TRANSPORTE AO PÚBLICO, NO CASO, O TRANSPORTE DE PESSOAS E COISAS. NOVAS FORMAS DE ORGANIZAÇÃO E GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO HUMANA NO SISTEMA CAPITALISTA E NA LÓGICA DO MERCADO ECONÔMICO. ESSENCIALIDADE DO LABOR DA PESSOA HUMANA PARA A CONCRETIZAÇÃO DOS OBJETIVOS DA EMPRESA. PROJEÇÃO DAS REGRAS CIVILIZATÓRIAS DO DIREITO DO TRABALHO SOBRE O LABOR DAS PESSOAS NATURAIS. INCIDÊNCIA DAS NORMAS QUE REGULAM O TRABALHO SUBORDINADO DESDE QUE NÃO DEMONSTRADA A REAL AUTONOMIA NA OFERTA E UTILIZAÇÃO DA MÃO DE OBRA DO TRABALHADOR (ART. 818, II, DA CLT). CONFLUÊNCIA DOS PRINCÍPIOS

CONSTITUCIONAIS HUMANISTAS E SOCIAIS QUE ORIENTAM A MATÉRIA (PREÂMBULO; ART. 1º, III E IV; ART. 3º, I, II, III E IV; ART. 5º, *CAPUT*; ART. 6º; ART. 7º, *CAPUTE* SEUS INCISOS E PARÁGRAFO ÚNICO; ARTS. 8º ATÉ 11; ART. 170, *CAPUT* E INCISOS III, VII E VIII; ART. 193, TODOS DA CONSTITUIÇÃO DE 1988). VÍNCULO DE EMPREGO. DADOS FÁTICOS CONSTANTES DO ACÓRDÃO REGIONAL REFERINDO-SE A RELAÇÃO SOCIOECONÔMICA ABRANGENTE DE PERÍODO DE QUASE DOIS MESES. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, ENTRE OUTROS PRECEITOS, TAMBÉM DA REGRA DISPOSTA NO PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 6º DA CLT (INSERIDA PELA LEI n. 12.551/2011), A QUAL ESTABELECE QUE "OS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO SE EQUIPARAM, PARA FINS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA, AOS MEIOS PESSOAIS E DIRETOS DE COMANDO, CONTROLE E SUPERVISÃO DO TRABALHO ALHEIO". PRESENÇA, POIS, DOS CINCO ELEMENTOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO, OU SEJA: PESSOA HUMANA PRESTANDO TRABALHO; COM PESSOALIDADE; COM ONEROSIDADE; COM NÃO EVENTUALIDADE; COM SUBORDINAÇÃO. ÔNUS DA PROVA DA AUTONOMIA DO TRABALHO NÃO CUMPRIDO NO PRESENTE PROCESSO (ART. 818, CLT), PELA EMPRESA DE PLATAFORMA DIGITAL, QUE ARREGIMENTA, ORGANIZA, DIRIGE E FISCALIZA A PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS ESPECIALIZADOS DE TRANSPORTE.

Como consequência do conhecimento do recurso por violação do art. 3º da CLT, **DOU-LHE PROVIMENTO, no mérito**, para, reconhecendo o vínculo empregatício entre as Partes, determinar o retorno dos autos ao Juízo da Vara do Trabalho de origem para examinar os demais pedidos deduzidos pelo Reclamante daí decorrentes, articulados na petição inicial, como entender de direito.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, vencido e Exmo. Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, conhecer do recurso de revista, por violação do art. 3º da CLT; e, no mérito, dar-lhe provimento para, reconhecendo o vínculo empregatício entre as Partes, determinar o retorno dos autos ao Juízo da Vara do Trabalho de origem para examinar os demais pedidos deduzidos pelo Reclamante daí decorrentes, articulados na petição inicial, como entender de direito.

Brasília, 6 de abril de 2022.

MAURICIO GODINHO DELGADO

Ministro Relator

**ANEXO-B – Contrato entre a Uber e os seus motoristas (“Termos e Condições
Gerais dos Serviços de Intermediação Digital”)**

Termos Gerais de Uso

1. Relacionamento Contratual

Estes Termos Gerais de Uso (“Termos”) regem Seu acesso e uso, como pessoa física (“Você”), dentro do Brasil, dos aplicativos, sites de Internet, conteúdos e serviços (os “Serviços”) fornecidos pela Uber do Brasil Tecnologia Ltda., sociedade de responsabilidade limitada, estabelecida no Brasil, com sede na Cidade de São Paulo, Estado de São Paulo, na Avenida Brigadeiro Faria Lima, n.º 949, 8º andar, Edifício Faria Lima Plaza, Pinheiros, CEP 05.426-200, inscrita no CNPJ sob o nº 17.895.646/0001-87 (“Uber”) ou qualquer de suas Afiliadas. Para efeitos destes Termos, “Afiliada” é uma entidade que, direta ou indiretamente, controle, esteja sob o controle da Uber ou sob controle comum da Uber. “Controle” significa ter mais de 50% (cinquenta por cento) do capital com direito de voto ou outra participação acionária ou a maioria dos direitos de voto de tal entidade, a capacidade da entidade de assegurar que as atividades e negócios da Afiliada sejam conduzidos de acordo com os desejos desta entidade ou o direito da entidade de receber a maioria dos lucros desta Afiliada no caso da distribuição de todos os seus rendimentos ou da maioria dos seus ativos em caso de dissolução.

POR FAVOR, LEIA COM ATENÇÃO ESTES TERMOS ANTES DE ACESSAR OU USAR OS SERVIÇOS.

Ao acessar e usar os Serviços Você concorda com os presentes Termos, que estabelecem o relacionamento contratual entre Você, na qualidade de usuário(a), e a Uber. Se Você não concorda com estes Termos, Você não pode acessar nem usar os Serviços. Mediante referido acesso e uso, estes Termos imediatamente encerram, substituem e superam todos os acordos, Termos e acordos anteriores entre Você e qualquer Afiliada da Uber. A Uber poderá imediatamente encerrar estes Termos ou quaisquer Serviços em relação a Você ou, de modo geral, deixar de oferecer ou negar acesso aos Serviços ou a qualquer parte deles, a qualquer momento e por qualquer motivo.

Termos suplementares poderão se aplicar ao Seu uso dos Serviços, tais como políticas ou termos de uso relacionados a determinados recursos e funcionalidades, que podem sofrer mudanças a qualquer tempo, termos de uso e políticas da Cornershop by Uber e condições para um evento, atividade ou promoção em particular poderão se aplicar, e esses termos suplementares serão divulgados em relação aos respectivos Serviços (“Termos Suplementares”). Termos Suplementares são complementares e considerados parte integrante destes Termos para os efeitos dos respectivos Serviços. Os Termos Suplementares prevalecerão sobre estes Termos em caso de conflito com relação aos referidos Serviços.

A Uber poderá alterar os Termos relativos aos Serviços a qualquer momento. Aditamentos entrarão em vigor quando a Uber fizer a publicação da versão atualizada dos Termos neste local ou das condições atualizadas ou Termos Suplementares sobre o respectivo Serviço. O fato de Você continuar a acessar ou usar os Serviços após essa publicação representa Seu consentimento em vincular-se aos Termos alterados.

2. Serviços

Os Serviços compreendem serviços eletrônicos disponibilizados pela Uber ou uma Afiliada prestados via plataforma tecnológica digital da Uber, incluindo aplicativos móveis ou site da Uber (aqui definidos apenas como “Aplicativo”), ou ainda, via aplicativos de terceiros autorizados pela Uber, de intermediação sob demanda e serviços relacionados que permitem que Você, por meio de Seu dispositivo móvel, tablet ou computador, solicite serviços de transporte de pessoas, bens ou produtos, realize compras de certos bens ou produtos a serem entregues a Você, ou ainda solicite outros serviços disponibilizados no Aplicativo, a serem prestados por terceiros independentes provedores desses serviços, inclusive terceiros independentes fornecedores de transporte, terceiros independentes fornecedores de logística e terceiros independentes fornecedores de bens ou produtos, mediante contrato com a Uber ou com determinadas Afiliadas da Uber (“Parceiros(as) Independentes”). A menos que diversamente acordado pela Uber em contrato escrito celebrado em

separado com Você ou em Termos Suplementares, os Serviços são disponibilizados para Seu uso pessoal e não comercial. VOCÊ RECONHECE QUE A UBER NÃO É FORNECEDORA DE BENS OU PRODUTOS, NÃO PRESTA SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA, NEM FUNCIONA COMO TRANSPORTADORA, E QUE TODOS ESSES SERVIÇOS SÃO PRESTADOS POR PARCEIROS(AS) INDEPENDENTES, QUE NÃO SÃO EMPREGADOS(AS) E NEM REPRESENTANTES DA UBER, NEM DE QUALQUER DE SUAS AFILIADAS.

2.1. Licença

Sujeito ao cumprimento destes Termos, a Uber outorga a Você uma licença limitada, não exclusiva, não passível de sublicença, revogável e não transferível para: (i) acesso e uso dos Aplicativos em Seu dispositivo pessoal, exclusivamente para o Seu uso dos Serviços; e (ii) acesso e uso de qualquer conteúdo, informação e material correlato que possa ser disponibilizado por meio dos Serviços, em cada caso, para Seu uso pessoal, nunca comercial. Quaisquer direitos não expressamente outorgados por estes Termos são reservados à Uber e suas Afiliadas licenciadoras.

2.2. Restrições

Você não poderá: (i) remover qualquer aviso de direito autoral, direito de marca ou outro aviso de direito de propriedade de qualquer parte dos Serviços; (ii) reproduzir, modificar, preparar obras derivadas, distribuir, licenciar, locar, vender, revender, transferir, exibir, veicular, transmitir ou, de qualquer outro modo, explorar os Serviços, exceto da forma expressamente permitida pela Uber; (iii) descompilar, realizar engenharia reversa ou desmontar os Serviços, exceto conforme permitido pela legislação aplicável; (iv) conectar, espelhar ou recortar qualquer parte dos Serviços; (v) fazer ou lançar quaisquer programas ou scripts com a finalidade de sobrecarregar ou prejudicar indevidamente a operação e/ou funcionalidade de qualquer aspecto dos Serviços; ou (vi) tentar obter acesso não autorizado aos Serviços ou prejudicar qualquer aspecto dos Serviços ou seus sistemas ou redes correlatas.

2.3. Prestação dos Serviços

Você reconhece que os Serviços podem ser disponibilizados sob diferentes marcas da Uber ou diferentes opções de solicitação associadas aos serviços de transporte ou logística prestados por Parceiros(as) Independentes, que podem incluir marcas de solicitação de transporte atualmente referidas como “Uber”, “Uber Comfort”, “Uber Comfort Planet”, “Uber Flash”, “Uber Flash Moto”, “Uber Moto”, “Uber Taxi”, “Uber Taxi Promo”, “Uber Black”, “UberX”, “UberBAG”, “Uber BLACK BAG”, “Uber Bike”, “Uber Juntos”, “Cornershop by Uber”, entre outras. Você reconhece também que os Serviços podem estar disponíveis sob essas marcas e opções de solicitação oferecidas por, ou associadas a: (i) determinadas subsidiárias e Afiliadas da Uber; ou (ii) Parceiros(as) Independentes, inclusive motoristas de empresas de rede de transporte, detentores(as) de permissão para serviços de transporte na categoria profissional ou detentores(as) de permissões, autorizações ou licenças de transporte similares.

2.4. Serviços e Conteúdo de Terceiros(as)

Os Serviços poderão ser disponibilizados e acessados em conexão com serviços e conteúdo de terceiros(as) (inclusive publicidade) que a Uber não controlará. VOCÊ RECONHECE QUE TERMOS DE USO E POLÍTICAS DE PRIVACIDADE DIFERENTES PODERÃO SER APLICÁVEIS AO USO DESSES SERVIÇOS E CONTEÚDO DE TERCEIROS(AS). A UBER NÃO ENDOSSA ESSES SERVIÇOS E CONTEÚDO DE TERCEIROS(AS) E A UBER NÃO SERÁ, EM HIPÓTESE ALGUMA, RESPONSÁVEL POR NENHUM PRODUTO OU SERVIÇO DESSES(AS) TERCEIROS(AS) FORNECEDORES(AS). Além disto, Apple Inc., Google, Inc., Microsoft Corporation ou BlackBerry Limited e/ou suas subsidiárias e afiliadas internacionais serão terceiros(as) beneficiários(as) deste Contrato, caso Você acesse os Serviços usando aplicativos desenvolvidos para dispositivos móveis baseados em Apple iOS, Android, Microsoft Windows, ou Blackberry, respectivamente. Esses(as) terceiros(as) beneficiários(as) não são partes deste Contrato e não são responsáveis pela prestação dos Serviços ou por qualquer forma de suporte aos Serviços. Seu acesso aos Serviços usando esses dispositivos está sujeito às condições estabelecidas nos termos de serviços dos(as) respectivos(as) terceiros(as) beneficiários(as).

2.5. Titularidade

Os Serviços e todos os direitos sobre eles são e permanecerão de propriedade da Uber ou de propriedade das Afiliadas da Uber, ou de suas respectivas licenciadoras, conforme o caso. Estes Termos e o uso dos Serviços não lhe outorgam nem lhe conferem qualquer direito: (i) sobre os Serviços, exceto pela licença limitada concedida acima; ou (ii) de usar ou, de qualquer modo, fazer referência a nomes societários, logotipos, nomes de produtos ou de Serviços, marcas comerciais ou marcas de serviço da Uber, das Afiliadas da Uber ou de qualquer licenciadora da Uber.

3. Uso dos Serviços

3.1. Contas de Usuários(as) e dados pessoais

Para utilizar grande parte dos Serviços, Você deve registrar-se e manter uma conta pessoal de usuário(a) dos Serviços (“Conta”). Você deve ter pelo menos 18 anos para registrar uma Conta. Usuários(as) com idade igual ou superior a 12 anos poderão registrar-se e manter uma Conta desde que tenham sido devidamente representados(as) ou tenham obtido o consentimento de Seu(a)s responsável(is) legal(is), conforme o procedimento para registro aplicável em cada caso.

O registro de Conta exige que a Uber colete determinados dados pessoais, que podem incluir Seu nome, CPF, endereço, número de telefone celular e data de nascimento, assim como pelo menos um método de pagamento válido. Você concorda em manter informações corretas, completas e atualizadas em Sua Conta. Se Você não mantiver informações corretas, completas e atualizadas em Sua Conta, inclusive se o método de pagamento informado for inválido ou expirado, Você poderá ficar impossibilitado(a) de acessar e usar os Serviços ou a Uber poderá resolver estes Termos. Você é responsável por todas as atividades realizadas na Sua Conta e concorda em manter sempre a segurança e confidencialidade do nome de usuário(a) e senha da Sua Conta. A menos que diversamente permitido pela Uber por escrito, Você poderá manter apenas uma Conta.

A coleta e o tratamento de dados pessoais pela Uber são feitos de acordo com o Aviso de Privacidade da Uber, que pode ser consultada em www.uber.com/privacy.

3.2. Conduta e Obrigações do(a) Usuário(a)

Você não poderá autorizar terceiros(as) a usar Sua Conta ou receber serviços de transporte ou logística dos(as) Parceiros(as) Independentes em seu nome ou tentando se fazer passar por Você. Você poderá solicitar serviços de transporte ou logística dos(as) Parceiros(as) para terceiros(as) desde que estas solicitações de serviço sejam realizadas de acordo com as ferramentas e funcionalidades disponíveis ou que venham a ser disponibilizadas pela Uber com este objetivo. Você não poderá ceder, nem de qualquer outro modo transferir, Sua Conta a nenhuma outra pessoa ou entidade. Você concorda em cumprir todas as leis aplicáveis, estes Termos e eventuais Termos Suplementares aplicáveis quando usar os Serviços e que somente poderá usar os Serviços para finalidades legítimas (por ex. não transportar materiais ilegais ou perigosos). Você não poderá, quando usar os Serviços, causar transtorno, aborrecimento, inconveniente ou danos à propriedade dos(as) Parceiros(as) Independentes ou de qualquer outro(a) terceiro(a) ou praticar qualquer conduta que viole o Código da Comunidade Uber. Em determinadas situações, Você poderá ser solicitado(a) a fornecer comprovante de identidade para acessar ou usar os Serviços, e concorda que poderá ter Seu acesso ou uso dos Serviços negado caso Você se recuse a fornecer um comprovante de identidade ou forneça um comprovante de identidade incorreto ou inválido.

A critério exclusivo da Uber, Sua conta poderá ser suspensa ou desativada em caso de violação destes Termos, dos Termos Suplementares e/ou de qualquer outro termo, política ou aviso que esteja referido nestes Termos e/ou publicado no website da Uber, incluindo, mas não se limitando a casos de impossibilidade de efetivação de pagamento e/ou pendência financeira junto à Uber.

3.3. Mensagens

Ao criar uma Conta, e tal como estabelecido no Aviso de Privacidade da Uber, Você concorda que a Uber e suas Afiliadas poderão lhe enviar mensagens de textos (SMS) ou de WhatsApp (quando o Serviço Uber for acessado por este canal - sujeito à disponibilidade em sua região) como parte das operações comerciais regulares para o uso dos Serviços. Você poderá optar por não receber mensagens de texto (SMS) da Uber e suas Afiliadas a qualquer momento, seguindo as instruções indicadas em <https://accounts.uber.com/communication>. Você reconhece que optar por não receber as mensagens de texto poderá prejudicar o Seu uso dos Serviços.

3.4. Códigos Promocionais

A Uber poderá, a seu exclusivo critério, criar códigos promocionais que poderão ser resgatados para crédito na Conta ou outras características ou benefícios relacionados aos Serviços e/ou a serviços de Parceiros(as) Independentes, sujeitos a quaisquer Termos Suplementares que a Uber estabelecer para cada um dos códigos promocionais (“Códigos Promocionais”). Você concorda que Códigos Promocionais:

- (i) devem ser usados de forma legal para a finalidade e o público a que se destinam;
- (ii) não devem ser duplicados, de qualquer forma vendidos, transferidos ou disponibilizados ao público em geral (seja por meio de postagem ao público ou qualquer outro método), a menos que expressamente permitido pela Uber;
- (iii) poderão ser desabilitados pela Uber a qualquer momento por motivos legalmente legítimos, sem que disto resulte qualquer responsabilidade para a Uber;
- (iv) somente poderão ser usados de acordo com as condições específicas que a Uber estabelecer para esses Códigos Promocionais;
- (v) não são válidos como dinheiro; e
- (vi) poderão expirar antes de serem usados.

A Uber se reserva o direito de reter ou deduzir créditos ou outras funcionalidades ou vantagens obtidas por meio do uso dos Códigos Promocionais por Você ou por outro(a) usuário(a), caso a Uber apure ou acredite que o uso ou resgate dos Códigos Promocionais foi feito com erro, fraude, ilegalidade ou violação às condições dos respectivos Códigos Promocionais, dos Termos ou dos Termos Suplementares.

3.5. Conteúdo Fornecido pelo(a) Usuário(a)

A Uber poderá, a seu exclusivo critério, permitir que Você ou qualquer pessoa apresente, carregue, publique ou, de qualquer modo, disponibilize para a Uber por meio dos Serviços, conteúdo e informações de texto, áudio ou vídeo, inclusive comentários e feedbacks relacionados aos Serviços, iniciação de solicitação de suporte e registro em concursos e promoções (“Conteúdo de Usuário(a)”). Qualquer Conteúdo de Usuário(a) fornecido por Você permanece de Sua propriedade. Contudo, ao fornecer Conteúdo de Usuário(a) para a Uber, Você outorga a Uber e suas Afiliadas uma licença dos direitos autorais sobre o Conteúdo de Usuário(a) em nível mundial, perpétua, irrevogável, transferível, isenta de royalties, e com direito a sublicenciar, usar, copiar, modificar, criar obras derivadas, distribuir, publicar, exibir, executar em público e, de qualquer outro modo, explorar esse Conteúdo de Usuário(a) em todos os formatos e canais de distribuição hoje conhecidos ou desenvolvidos no futuro (inclusive em conexão com os Serviços e com os negócios da Uber e em sites e serviços de terceiros), sem ulterior aviso a Você ou Seu consentimento, e sem necessidade de pagamento a Você ou a qualquer outra pessoa ou entidade.

Você declara e garante que: (i) é o(a) único(a) e exclusivo(a) proprietário(a) de todo Conteúdo de Usuário(a) ou tem todos os direitos, licenças, autorizações e permissões necessários para outorgar à Uber a licença sobre o Conteúdo de Usuário(a) acima referido; e (ii) nem o Conteúdo de Usuário(a) nem sua apresentação, carregamento, publicação ou outra forma de disponibilização desse Conteúdo de Usuário(a), tampouco o uso do Conteúdo de Usuário(a) pela Uber da forma aqui permitida, infringirão, constituirão apropriação indevida nem violarão propriedade intelectual ou direito de propriedade de terceiros(a), nem direitos de publicidade ou privacidade e também não resultarão na violação de qualquer lei ou regulamento aplicável.

Você concorda em não fornecer Conteúdo de Usuário(a) que seja difamatório, calunioso, injurioso, violento, obsceno, pornográfico, ilegal ou de qualquer modo ofensivo, conforme apuração da Uber a seu critério exclusivo, seja ou não esse material protegido por lei. A Uber poderá, mas não está obrigada a, analisar, monitorar

ou remover Conteúdo de Usuário(a), a critério exclusivo da Uber, a qualquer momento e por qualquer motivo, sem nenhum aviso a Você.

3.6. Acesso à Rede e Equipamentos

Você é responsável por obter o acesso a rede de dados necessário para usar os Serviços. As taxas e encargos de Sua rede de dados e mensagens poderão se aplicar se você acessar ou usar os Serviços de um dispositivo sem fio e Você será responsável por essas taxas e encargos. Você é responsável por adquirir e atualizar os equipamentos e dispositivos necessários para acessar e usar os Serviços e Aplicativos e quaisquer de suas atualizações. A UBER NÃO GARANTE QUE OS SERVIÇOS, OU QUALQUER PARTE DELES, FUNCIONARÃO EM QUALQUER EQUIPAMENTO OU DISPOSITIVO EM PARTICULAR. Além disso, os Serviços poderão estar sujeitos a mau funcionamento e atrasos inerentes ao uso ou qualidade da rede de internet e de comunicações eletrônicas.

4. Pagamento

Você entende que os serviços, bens ou produtos que Você receber de um(a) Parceiro(a) Independente, contratados por meio dos Serviços, poderão ser cobrados (“Preço”). Após Você ter recebido serviços, bens ou produtos obtidos por meio do uso do Serviço, a Uber facilitará o Seu pagamento do respectivo Preço ao(à) Parceiro(a) Independente, agindo na qualidade de agente limitado de cobrança do(a) Parceiro(a) Independente. O pagamento do Preço feito dessa maneira será considerado pagamento feito diretamente por Você ao(à) Parceiro(a) Independente. O Preço incluirá todos os tributos exigidos por lei. Por favor visite <https://www.uber.com/global/pt-br/cities/> para obter informações adicionais sobre uma determinada região.

O Preço pago por Você é final e não reembolsável, a menos que diversamente determinado pela Uber. Na máxima extensão permitida pela lei aplicável, a Uber reserva o direito de limitar os Preços cobrados em espécie. Uma vez limitado o valor a ser pago em espécie, Você deverá disponibilizar um método alternativo de

pagamento. Nas hipóteses em que o pagamento em espécie for um método de pagamento aceito, Você poderá escolher receber eventuais valores devidos pelo(a) Parceiro(a) Independente a título de troco na forma de créditos Uber Cash, que poderão ser utilizados para pagamento em novas solicitações de Serviços.

O Preço é devido mediante a efetiva prestação do serviço ou entrega do bem ou produto pelo(a) Parceiro(a) Independente e o pagamento será facilitado pela Uber mediante o método de pagamento indicado na Sua Conta, podendo a cobrança ser antecipada, sendo que a Uber enviará um recibo por e-mail. Ainda, a Uber poderá disponibilizar, mediante seu exclusivo critério, a opção de pagamento em dinheiro, e nesta hipótese, Você concorda que deverá pagar o Preço total ao(à) Parceiro(a) Independente ao final da viagem. Se for verificado que o método de pagamento indicado na Conta expirou, está incorreto, vencido ou inválido ou não pode ser cobrado, ou que Você não efetuou o pagamento do Preço total em dinheiro ao(à) Parceiro(a) Independente quando selecionar esta opção, Você concorda que a Uber poderá, na qualidade de agente limitado de cobrança do(a) Parceiro(a) Independente, usar um método secundário de cobrança na Conta, se houver. Caso não seja possível efetivar o pagamento ou exista alguma pendência financeira, Sua conta poderá, a exclusivo critério da Uber, ser suspensa ou desativada.

Na relação entre Você e a Uber, a Uber reserva-se o direito de estabelecer, remover e/ou revisar o Preço relativo a todos os serviços, bens ou produtos obtidos por meio do uso dos Serviços a qualquer momento, a critério exclusivo da Uber. Ademais, Você reconhece e concorda que a Uber poderá cobrar pelos serviços prestados diretamente a Você e que o Preço aplicável em certas áreas geográficas poderá (i) incluir cobranças, tarifas, taxas, impostos e/ou contribuições governamentais devidas em Seu nome, inclusive, tarifas de pedágios ou cobranças de aeroportos, conforme a rota tomada pelo(a) Parceiro(a) Independente, o local de origem e/ou destino da viagem ou legislação aplicável e (ii) aumentar quando a oferta de serviços por parte dos(as) Parceiros(as) Independentes for menor do que a demanda por referidos serviços. O pagamento de taxas, impostos e/ou contribuições governamentais, serão de Sua responsabilidade e Você reembolsará o(a) Parceiro(a) Independente e/ou a Uber por todas as tarifas, taxas, impostos e/ou contribuições governamentais pagas em Seu

nome. Para mais detalhes sobre aumento de Preço em decorrência de aumento da demanda, clique aqui. A Uber envidará esforços razoáveis para informá-lo(a) dos Preços que poderão se aplicar, sendo certo que Você será responsável pelo pagamento dos Preços lançados em Sua Conta independentemente de estar ciente desses Preços ou de seus valores. A Uber poderá, a qualquer momento, fornecer a certos(as) usuários(as) ofertas e descontos promocionais que poderão resultar em valores diferentes cobrados por Serviços iguais ou similares a outros obtidos por meio do uso dos Serviços, e Você concorda que essas ofertas e descontos promocionais, a menos que também oferecidos a Você, não terão influência sobre os Preços aplicados. Você poderá optar por cancelar Sua solicitação de serviços, bens ou produtos de um(a) Parceiro(a) Independente a qualquer momento antes da chegada desse(a) Parceiro(a) Independente, caso em que poderá incidir uma taxa de cancelamento.

Esta estrutura de pagamento se destina a remunerar integralmente os(as) Parceiros(as) Independentes pelos serviços, bens ou produtos disponibilizados a Você. A Uber não indica nenhuma parcela do pagamento como valor extra ou gratificação aos(as) Parceiros(as) Independentes. Qualquer declaração da Uber (no website da Uber, no Aplicativo ou nos materiais de marketing da Uber) de que o pagamento de valores extras são “voluntários”, “não obrigatórios” e/ou “não incluídos” no pagamento que Você faz pelos serviços, bens ou produtos prestados não pretende sugerir que a Uber oferece valores adicionais àqueles descritos acima aos(as) Parceiros(as) Independentes. Você compreende e concorda que, embora Você seja livre para fazer pagamentos adicionais como valor extra a quaisquer Parceiros(as) Independentes que forneçam serviços, bens ou produtos por meio dos Serviços, Você não tem obrigação de fazê-lo. Valores extras são de caráter voluntário. Após ter recebido os serviços, bens ou produtos obtidos por meio dos Serviços, Você terá a oportunidade de avaliar Sua experiência e fazer comentários adicionais sobre o(a) Parceiro(a) Independente.

4.1. Taxa de Reparos ou Limpeza

Você será responsável pelos custos de reparos a danos ou pela limpeza de veículos

de Parceiros(as) Independentes resultantes do uso dos Serviços por meio da Sua Conta que excedam os danos naturais decorrentes do uso (“Reparos ou Limpeza”). Caso um(a) Parceiro(a) Independente relate a necessidade de Reparos ou Limpeza e essa solicitação de Reparos ou Limpeza seja confirmada pela Uber, a critério razoável da Uber, a Uber reserva-se o direito de facilitar o pagamento desses Reparos ou Limpeza em nome do(a) Parceiro(a) Independente usando o método de pagamento indicado em Sua Conta. Referidos valores serão transferidos pela Uber ao(à) respectivo(a) Parceiro(a) Independente e não serão reembolsáveis.

5. Garantia; Limites de Responsabilidade; Indenização

5.1. Garantia

ESTA CLÁUSULA SE APLICA NA MÁXIMA EXTENSÃO PERMITIDA PELA LEGISLAÇÃO APLICÁVEL E NÃO SUBSTITUI, TAMPOUCO SE DESTINA A SUBSTITUIR, QUAISQUER DIREITOS QUE VOCÊ TENHA NOS TERMOS DA LEI APLICÁVEL. A UBER E AS SUAS AFILIADAS FORNECEM OS SERVIÇOS, NAS CONDIÇÕES "TAL COMO SE ENCONTRAM" E "CONFORME DISPONÍVEIS". A UBER NÃO FAZ NENHUMA DECLARAÇÃO NEM DÁ GARANTIA SOBRE A CONFIABILIDADE, PONTUALIDADE, QUALIDADE, ADEQUAÇÃO OU DISPONIBILIDADE DOS SERVIÇOS OU DE QUAISQUER SERVIÇOS, BENS OU PRODUTOS SOLICITADOS POR MEIO DO USO DOS SERVIÇOS, NEM QUE OS SERVIÇOS SERÃO ININTERRUPTOS OU LIVRES DE ERROS. A UBER NÃO GARANTE A QUALIDADE, ADEQUAÇÃO, SEGURANÇA OU HABILIDADE DE PARCEIROS(AS) INDEPENDENTES. VOCÊ CONCORDA QUE TODO O RISCO DECORRENTE DO USO DOS SERVIÇOS E DE QUALQUER SERVIÇO OU BEM E PRODUTO SOLICITADO POR MEIO DO APLICATIVO SERÁ SEMPRE SEU NA MÁXIMA MEDIDA PERMITIDA PELA LEI APLICÁVEL.

5.2. Limites de Responsabilidade

A UBER NÃO SERÁ RESPONSÁVEL POR DANOS INDIRETOS, INCIDENTAIS, ESPECIAIS, PUNITIVOS OU EMERGENTES, INCLUSIVE LUCROS CESSANTES,

PERDA DE DADOS, DANOS MORAIS OU PATRIMONIAIS RELACIONADOS, ASSOCIADOS OU DECORRENTES DE QUALQUER USO DOS SERVIÇOS AINDA QUE A UBER TENHA SIDO ALERTADA PARA A POSSIBILIDADE DESSES DANOS. A UBER NÃO SERÁ RESPONSÁVEL POR NENHUM DANO, OBRIGAÇÃO OU PREJUÍZO DECORRENTE DO: (i) SEU USO DOS SERVIÇOS OU SUA INCAPACIDADE DE ACESSAR OU USAR OS SERVIÇOS; OU (ii) QUALQUER OPERAÇÃO OU RELACIONAMENTO ENTRE VOCÊ E QUALQUER PARCEIRO(A) INDEPENDENTE, AINDA QUE A UBER TENHA SIDO ALERTADA PARA A POSSIBILIDADE DESSES DANOS. A UBER NÃO SERÁ RESPONSÁVEL POR ATRASOS OU FALHAS DECORRENTES DE CAUSAS FORA DO CONTROLE RAZOÁVEL DA UBER E, TAMPOUCO, PELA QUALIDADE E INTEGRIDADE DOS SERVIÇOS, BENS OU PRODUTOS DISPONIBILIZADOS POR PARCEIROS(AS) INDEPENDENTES.

OS SERVIÇOS DA UBER PODERÃO SER USADOS POR VOCÊ PARA SOLICITAR E PROGRAMAR SERVIÇOS DE TRANSPORTE, COMPRA DE BENS OU PRODUTOS, LOGÍSTICA OU OUTROS SERVIÇOS QUE POSSAM VIR A SER OFERTADOS NO APLICATIVO, QUE SERÃO FORNECIDOS POR PARCEIROS(AS) INDEPENDENTES, MAS VOCÊ CONCORDA QUE A UBER NÃO TEM RESPONSABILIDADE EM RELAÇÃO A VOCÊ, POR CONTA DE QUALQUER SERVIÇO REALIZADOS POR PARCEIROS(AS) INDEPENDENTES, SALVO SE EXPRESSAMENTE ESTABELECIDO NESTES TERMOS. COMO CONSEQUÊNCIA, MAS SEM SE LIMITAR A ESTAS SITUAÇÕES, A UBER NÃO TEM QUALQUER RESPONSABILIDADE POR ROTAS ADOTADAS POR PARCEIROS(AS) INDEPENDENTES, PELA QUALIDADE DOS BENS OU PRODUTOS OU POR QUAISQUER ITENS PERDIDOS NOS VEÍCULOS DE PARCEIROS(AS) INDEPENDENTES.

OS LIMITES DE RESPONSABILIDADE CONTIDOS NESTA CLÁUSULA 5 NÃO POSSUEM O OBJETIVO DE LIMITAR RESPONSABILIDADES OU ALTERAR DIREITOS DE CONSUMIDOR QUE, DE ACORDO COM A LEI APLICÁVEL, NÃO PODEM SER LIMITADOS OU ALTERADOS.

5.3. Seguro de Acidentes Pessoais

VOCÊ RECONHECE QUE A UBER MANTÉM SEGURO DE ACIDENTES PESSOAIS DE PASSAGEIROS (APP), COM COBERTURA, NOS TERMOS E LIMITES DA APÓLICE, PARA REEMBOLSO DE DESPESAS MÉDICO-HOSPITALARES, INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL OU PARCIAL POR ACIDENTE E MORTE ACIDENTAL, DESDE QUE EM VIAGEM REGULAR PELA PLATAFORMA, E QUE EVENTUAL PAGAMENTO DE INDENIZAÇÃO PELA SEGURADORA A VOCÊ SERÁ FEITO SEM QUALQUER ASSUNÇÃO DE RESPONSABILIDADE PELA UBER E SERÁ DEDUZIDO DE QUALQUER EVENTUAL FUTURA OUTRA INDENIZAÇÃO RECLAMADA DECORRENTE DAQUELE MESMO INCIDENTE.

5.4. Indenização

Você concorda em indenizar e manter a Uber, suas Afiliadas, seus(as) diretores(as), conselheiros(as), empregados(as) e agentes isentos(as) de responsabilidade por todas e quaisquer reclamações, cobranças, prejuízos, responsabilidades e despesas (inclusive honorários advocatícios) decorrentes ou relacionados: (i) ao uso, por Você, dos Serviços e/ou de serviços, bens ou produtos obtidos por meio do uso dos Serviços; (ii) descumprimento ou violação de qualquer disposição destes Termos; (iii) o uso, pela Uber, do Conteúdo de Usuário(a); ou (iv) violação dos direitos de terceiros(as), inclusive Parceiros(as) Independentes.

6. Solução de controvérsias

A Uber disponibiliza uma ampla estrutura de atendimento, composta por ferramentas de contato e uma equipe especializada de suporte para o tratamento de reclamações, via Aplicativo, com o objetivo de evitar a judicialização de controvérsias que, eventualmente, possam surgir com o Seu uso dos Serviços.

Diante disso, Você se compromete a utilizar as ferramentas de suporte

disponibilizadas pela Uber como primeiro meio para a solução de controvérsias decorrentes do Seu uso dos Serviços.

Você também poderá buscar a solução de controvérsias por meio do serviço Consumidor.gov.br, mantido pela Secretaria Nacional do Consumidor (SENACON) do Ministério da Justiça e Segurança Pública, que é disponibilizado gratuitamente aos consumidores de todo o país com o objetivo de prevenir e reduzir a quantidade de controvérsias judicializadas.

7. Legislação Aplicável; Jurisdição.

Estes Termos serão regidos e interpretados exclusivamente de acordo com as leis do Brasil. Qualquer reclamação, conflito ou controvérsia que surgir destes Termos ou a eles relacionada, inclusive que diga respeito a sua validade, interpretação ou exequibilidade, será solucionada exclusivamente pelos tribunais do foro de Seu domicílio.

8. Outras Disposições

8.1. Alegações de Violação de Direito Autoral

Alegações de violação de direito autoral devem ser encaminhadas ao representante indicado pela Uber. Consulte a página de Internet da Uber em <https://uber.com/legal> para obter o endereço indicado e outras informações.

8.2. Avisos

A Uber poderá enviar avisos por meio de notificações gerais nos Serviços, correio eletrônico para Seu endereço de e-mail em Sua Conta, ou por comunicação escrita enviada ao endereço indicado em Sua Conta. Você poderá notificar a Uber por meio do Aplicativo, comunicação pelo endereço eletrônico <https://help.uber.com> ou fazer comunicação escrita para o endereço da Uber na Cidade de São Paulo, Estado de

São Paulo, na Avenida Brigadeiro Faria Lima, n.º 949, 8º andar, Edifício Faria Lima Plaza, Pinheiros, CEP 05.426-200

8.3. Disposições Gerais

Você não poderá ceder nem transferir estes Termos, total ou parcialmente, sem prévia aprovação por escrito da Uber. Você concorda que a Uber ceda e transfira estes Termos, total ou parcialmente, inclusive: (i) para uma subsidiária ou Afiliada; (ii) para um adquirente das participações acionárias, negócios ou bens da Uber; ou (iii) para um sucessor em razão de qualquer operação societária. Não existe joint-venture, sociedade, emprego ou relação de representação entre Você, a Uber ou quaisquer Parceiros(as) Independentes como resultado do contrato entre Você e a Uber ou pelo uso dos Serviços.

Caso qualquer disposição destes Termos seja tida como ilegal, inválida ou inexequível total ou parcialmente, por qualquer legislação ou determinação judicial, essa disposição ou parte dela será, naquela medida, considerada como não existente para os efeitos destes Termos, mas a legalidade, validade e exequibilidade das demais disposições contidas nestes Termos não serão afetadas. Nesse caso, as partes substituirão a disposição ilegal, inválida ou inexequível, ou parte dela, por outra que seja legal, válida e exequível e que, na máxima medida possível, tenha efeito similar à disposição tida como ilegal, inválida ou inexequível para fins de conteúdo e finalidade dos presentes Termos. Estes Termos constituem a totalidade do acordo e entendimento das partes sobre este assunto e substituem e prevalecem sobre todos os entendimentos e compromissos anteriores sobre este assunto. Nestes Termos, as palavras “inclusive” e “inclui” significam “incluindo, sem limitação”.

Finalmente, você reconhece e confere força probatória plena: (i) às telas sistêmicas do aplicativo da Uber, inclusive as capturas de tela coletadas em dispositivos móveis; e (ii) aos relatórios e dados extraídos da plataforma interna da Uber, consentindo que tais documentos constituem meio de prova válido para todos os fins, nos termos do artigo 190 do Código de Processo Civil e artigo 18, I, da Lei Federal 13.874/2019.