

Uma análise dogmática do fenômeno da “Uberização” do trabalho¹

Rocco Antonio Rangel Rosso Nelson

Doutor em Direito pela Universidade de Marília – UNIMAR. Mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte – UFRN. Especialista em Ministério Público, Direito e Cidadania pela Escola Superior do Ministério Público do Rio Grande do Norte. Especialista em Direito Penal e Criminologia pela Universidade Potiguar. Especialista em Direito Eletrônico pela Universidade Estácio de Sá. Líder do Grupo de Estudo e Pesquisa em Extensão e Responsabilidade Social, vinculado a linha de pesquisa “Direito ao Trabalho Decente” do Instituto Federal do Rio Grande do Norte – IFRN, *campus* Natal-Central. Professor efetivo de Direito do Instituto Federal do Rio Grande do Norte – IFRN, *campus* Natal-Central. E-mail: rocconelson@hotmail.com

Resumo: O presente estudo trata de uma análise dogmática sobre o trabalho sob demanda por meio de plataformas digitais. A escolha do tema se justifica pela busca de implementar o trabalho decente como oitavo objetivo de desenvolvimento sustentável da Agenda 2030, além da grande insegurança jurídica decorrente da nova forma de organização do trabalho no contexto de uma economia digital. A presente pesquisa utiliza uma metodologia de análise qualitativa, empregando os métodos de abordagem hipotético-dedutiva de caráter descritivo e analítico, adotando-se a técnica de pesquisa bibliográfica e documental, com consulta à legislação, à doutrina e à jurisprudência, visando explicitar os contornos jurídicos da relação de trabalho de motoristas e entregadores que prestam serviços de transporte de passageiros e entregas por meio de plataformas digitais, a fim de aferir a existência ou não de vínculo empregatício.

Palavras-chave: Trabalho decente. “Uberização”. Fraude trabalhista. Vínculo de emprego.

Sumário: 1 Das considerações iniciais – 2 Da Revolução 4.0: o fenômeno do *crowdsourcing* – 3 Em busca do vínculo de emprego perdido – 4 Precedentes do TST – 5 *De lege ferenda*: projeto de Lei Complementar nº 12/24 – 6 Das considerações finais – Referências

1 Das considerações iniciais

O valor social do trabalho constitui fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, IV da CF/88), apresentando-se o trabalho como forma de concretização do princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III da CF/88) e fundamento da ordem econômica (art. 170 da CF/88), além de ser o primado da ordem social (art. 198 da CF/88), o que desvela o trabalho como um direito humano fundamental.

¹ Artigo de investigação elaborado de estudo desenvolvido na linha de pesquisa “Direito ao Trabalho Decente”, inscrito no Grupo de Estudo e Pesquisa em Extensão e Responsabilidade Social, do Instituto Federal do Rio Grande do Norte – IFRN, Brasil.

A concepção atual de trabalho importa sua associação com o predicativo decente. Não basta mais o direito de trabalhar, sendo imprescindível que esse trabalho seja imputado como decente. O conceito de trabalho decente² foi ventilado na 87ª Conferência Internacional do Trabalho de 1999 com o desiderato de imprimir um foco à atuação da OIT para os desafios do século XXI decorrente da globalização, sendo apresentado pelo diretor geral o relatório intitulado *Decent work*, no qual ofertou a seguinte definição ao conceito de trabalho decente:

Trabalho decente significa trabalho produtivo em que os direitos são protegidos, que gera uma renda adequada, com proteção social adequada. Significa também trabalho suficiente, no sentido de que todos devem ter pleno acesso a oportunidades de geração de renda. Ele marca o caminho para o desenvolvimento econômico e social, um caminho no qual o emprego, a renda e a proteção social podem ser alcançados sem comprometer os direitos dos trabalhadores e as normas sociais. O tripartismo e o diálogo social são objetivos por direito próprio, garantindo a participação e o processo democrático, e um meio para alcançar todos os outros objetivos estratégicos da OIT. A economia global em evolução oferece oportunidades das quais todos podem ganhar.³

A ideia de trabalho decente seria o resultado da efetivação de 4 objetivos estratégicos da OIT: a) respeito aos princípios e direitos fundamentais no trabalho; b) criação de maiores oportunidades de emprego e renda para homens e mulheres; c) reforço à proteção social; e d) fortalecimento do diálogo social.⁴

² Também se utiliza a expressão trabalho digno.

³ “Decent work means productive work in which rights are protected, which generates an adequate income, with adequate social protection. It also means sufficient work, in the sense that all should have full access to income-earning opportunities. It marks the high road to economic and social development, a road in which employment, income and social protection can be achieved without compromising workers’ rights and social standards. Tripartism and social dialogue are both objectives in their own right, guaranteeing participation and democratic process, and a means of achieving all the other strategic objectives of the ILO. The evolving global economy offers opportunities from which all can gain, but these have to be grounded in participatory social institutions if they are to confer legitimacy and sustainability on economic and social policies” (ILO. *Report of the Director-General: Decent Work*. Geneva, 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm#Human%20rights%20and%20work>. Acesso em: 26 out. 2024).

“[...] decente é o trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, sem quaisquer formas de discriminação, e capaz de assegurar uma vida digna a todas as pessoas que vivem de seu trabalho. Em suma: no trabalho decente há o respeito aos direitos do trabalhador, como forma de resguardo a sua dignidade” (JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2018, p. 489).

⁴ Cf. ILO. *Report of the Director-General: Decent Work*. Geneva, 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm#Human%20rights%20and%20work>. Acesso em: 26 out. 2024.

A efetivação da concepção de trabalho decente depara-se com desafios decorrentes de uma forte globalização, no contexto de uma economia digital, naquilo que vem sendo denominado “Revolução 4.0”, em que se tem um amplo processo de automatização dos processos produtivos, bem como a invisibilização da pessoa do trabalhador.

Diante disso, o presente ensaio versa sobre o trabalho sob demanda através de plataformas digitais, especificamente, em face de motoristas e entregadores que laboram valendo-se de aplicativos, como Uber e iFood.

Importa explicitar que se restringiu a pesquisa quanto ao trabalho sob demanda no contexto dos “motoristas e entregadores por aplicativos”, visto que a utilização de plataformas digitais nos mais variados segmentos da economia com diversas configurações quanto à organização do trabalho impede que se ofereça uma resposta unívoca a respeito da natureza jurídica da relação de trabalho.

A escolha da temática justifica-se por constituir o oitavo objetivo de desenvolvimento sustentável (ODS) da Agenda 2030 a busca pela promoção do crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos. Constituem as metas: 8.3 “Promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente [...]”; e 8.5 “Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, [...]”.

A questão problema perpassa por determinar se o trabalho sob demanda, intermediado por plataformas digitais, para os serviços de transporte de passageiros e serviços de entregas, enseja a configuração de uma relação empregatícia, nos termos da CLT.

Em face do exposto, a pesquisa em tela, fazendo uso de uma metodologia de abordagem qualitativa, usando métodos hipotético-dedutivos de caráter descritivo e analítico, adotando técnica de pesquisa bibliográfica e documental, em que se visita a legislação, a doutrina e a jurisprudência, tem por desiderato explicitar os contornos jurídicos da relação de trabalho de motoristas e entregadores que prestam serviços de transporte de passageiros e entregas através de plataformas digitais de sorte a aferir a existência ou não da presença do vínculo empregatício.

Para tanto, o presente ensaio se estruturará da seguinte maneira: contextualização quanto à Revolução 4.0, dando destaque ao fenômeno do *crowdsourcing*; breve apresentação do Projeto de Lei Complementar nº 12/24, que dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas; análise detalhada dos elementos constitutivos da relação de emprego em face do trabalho sob demanda dos motoristas e entregadores através

de aplicativos, com especial enfoque à figura da subordinação algorítmica; e a tendência da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) quanto à temática problema.

2 Da Revolução 4.0: o fenômeno do *crowdsourcing*

A expressões como “Revolução 4.0”⁵ ou “Indústria 4.0”⁶ ou “economia digital” (não são sinônimas, mas estão correlacionadas) são referências ao fenômeno do que se denominou de “4ª Revolução Industrial”⁷ que é marcada por profundas transformações disruptivas em face da evolução tecnológica decorrente do processo de digitalização, integração das tecnologias de informação e comunicação, de sorte a elevar a produtividade, a flexibilidade e o gerenciamento, possibilitando novos modelos de negócios radicalmente inovadores, como o caso da Uber.

Tem-se um contexto em que a conectividade proporcionada pela *internet*, associada a tecnologias como *big data*,⁸ inteligência artificial,⁹ computação em

⁵ “A Revolução 4.0 nada mais é do que um novo modelo de produção e organização baseado no uso intenso de tecnologias de informação e comunicação com forte substituição do homem no processo produtivo ou da prestação de serviço” (HORVATH JÚNIOR, Miguel. Desafios da manutenção da proteção social em face da Revolução 4.0, da crise do estado de bem-estar social e da justiça geracional e a busca por novas bases de financiamento. In: *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, vol. 224, ano 48, jul./ago., p. 63-80. São Paulo: RT, 2022).

⁶ “[...] cujo nome veio de um projeto da indústria alemã, denominado Plattform Industrie 4.0 (Plataforma Indústria 4.0), lançado em 2011, na Feira de Hannover” (SACOMANO, José Benedito; SÁTYRO, Walter Cardoso. Indústria 4.0: conceitos e elementos formadores. In: SACOMANO, José Benedito; GONÇALVES, Rodrigo Franco; BONILLA, Sílvia Helena; SILVA, Márcia Terra; SÁTYRO, Walter Cardoso (Org.). *Indústria 4.0: conceitos e fundamentos*. São Paulo: Blucher, 2018, p. 29).

⁷ “[...] nomenclatura utilizada por Klaus Schwab, presidente do Fórum Econômico Mundial de Davos, que em 2016 associou-a ao fenômeno que desafia transformar toda a humanidade, alterando sobremaneira, por meio da tecnologia, a forma de viver, relacionar-se e trabalhar das pessoas” (BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022, p. 15).

⁸ “(...) *big data* é um termo genérico para dados que não podem ser contidos nos repositórios usuais; refere-se a dados volumosos demais para caber em um único servidor; não estruturados demais para se adequar a um banco de dados organizado em linhas e colunas; ou fluídos demais para serem armazenados em um data *warehouse* estático. Embora o termo enfatize seu tamanho, o aspecto mais complicado do *big data*, na verdade, envolve sua falta de estrutura” (DAVENPORT, Thomas H. *Big data no trabalho*. Rio de Janeiro: Alta Books, 2017, p. 1).

⁹ “A inteligência artificial é uma área da ciência da computação que busca construir máquinas autônomas – que possam conduzir tarefas complexas sem intervenção humana. Esse objetivo requer que as máquinas sejam capazes de perceber e de raciocinar. Tais capacidades estão dentro da categoria de atividades de senso comum que, apesar de naturais para a mente humana, estão provando ser difíceis para as máquinas” (BROOKSHEAR, J. G. *Ciência da computação*. 11. ed. Porto Alegre: Bookman, 2013, p. 414). “é a área da Ciência da Computação que lida com o desenvolvimento de máquinas/computadores com capacidade de imitar a inteligência humana. Apesar de não conseguirmos definir exatamente o que é a inteligência humana, existe uma ampla concordância entre os pesquisadores sobre as habilidades que a inteligência precisa ter para ser considerada de nível humano, como: raciocinar (estratégia, solução de problemas, compreensão de ideias complexas e capacidade de tirar conclusões em ambientes com incerteza); representar o conhecimento (incluindo aquele de senso comum); planejar, aprender, comunicar em linguagem natural; integrar todas essas habilidades para uma meta comum; além de sentir (ver, ouvir etc.) e ter a habilidade de agir (determinar o movimento e a manipulação de objetos) no mundo, inclusive

nuvem,¹⁰ *internet* das coisas (IoT)¹¹ e automação inteligente, estão permitindo que máquinas não apenas executem tarefas, em especial as repetitivas, mas se comuniquem e aprendam, acarretando, naturalmente, mudanças culturais e organizacionais.¹²

Como bem chama atenção Klaus Schwab, nesta revolução tem-se presente o processo de novas descobertas nas mais variadas áreas de forma simultânea, bem como a fusão dessas tecnologias e sua interação nos diversos domínios (físico, biológico e digital).¹³

Especificamente, quanto à “Indústria 4.0”, esta é regida pela capacidade de operação em tempo real, a virtualização, a descentralização (decisões tomadas em um sistema *cyber-físico*), orientação de serviços (*internet of services*) realizado através de arquiteturas de *software*, modularidade, a qual permite a alteração das tarefas facilmente, e a interoperabilidade, comunicação dos sistemas *cyber-físico*, humano e fábricas inteligentes através da IoT.¹⁴

Em uma economia digital em que se tem uma nova forma de organização da produção, ter-se-á, também, novas formas de organização do trabalho permeadas em um discurso de desregulamentação e de flexibilização de direitos naquilo que se tem denominado de “capitalismo de plataforma” ou “uberização” ou *gig economy*, no qual busca-se ter o trabalhador como “parceiro”.

detectando e respondendo a ameaças. Além dessas habilidades, a capacidade de imaginar (habilidade de criar imagens e conceitos mentais que não foram programados) e ter autonomia ampliam a concepção de comportamentos inteligentes” (GABRIEL, Martha. *Inteligência Artificial: do Zero ao Metaverso*. Rio de Janeiro: Atlas, 2022, p. 56).

¹⁰ “A computação em nuvem (*cloud computing*) refere-se ao fornecimento de serviços de computação via internet, com o intuito de oferecer inovações mais rápidas, recursos flexíveis e economias de escala, os quais incluem servidores, armazenamento, banco de dados, rede e software, geralmente pagando-se apenas pelo uso” (SILVA, Fernanda R.; SOARES, Juliane A.; SERPA, Matheus da S. *et al. Cloud Computing*. Porto Alegre: SAGAH, 2020, p. 51).

¹¹ “A Internet das Coisas (IoT) pode ser considerada ‘um ecossistema ciber-físico de sensores e recursos interconectados, que permitem a tomada de decisões inteligentes’. A partir dessa definição, temos o fato de que as informações estão no coração da IoT, alimentando um ciclo contínuo de detecção, tomada de decisões e ações. A IoT está fortemente ligada aos sistemas ciberfísicos e, a esse respeito, é um facilitador de infraestruturas inteligentes, como a Indústria 4.0, rede inteligente, transporte inteligente, etc., permitindo serviços de maior qualidade e facilitando o fornecimento de funcionalidades avançadas” (ALVES, David; PEIXOTO, Mario; ROSA, Thiago. *Internet das Coisas (IoT): segurança e privacidade de dados pessoais*. Rio de Janeiro: Alta Books, 2021, p. 111).

¹² Cf. PEREIRA, A. S.; KIPPER, L. M.; DAL FORNO, A. J.; PERALTA, C. B. L.; MORAES, J. A. R. A Revolução da Indústria 4.0: Transformando Desafios em Oportunidades. *In: Prociências*, v. 6, n. 2, dezembro, 2023, p. 1. Disponível em: <https://revistas.ufpel.edu.br/index.php/prociencias/article/view/7117>. Acesso em: 26 out. 2024).

¹³ “A quarta revolução industrial, no entanto, não diz respeito apenas a sistemas e máquinas inteligentes e conectadas. Seu escopo é muito mais amplo. Ondas de novas descobertas ocorrem simultaneamente em áreas que vão desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia, das energias renováveis à computação quântica. O que torna a quarta revolução industrial fundamentalmente diferente das anteriores é a fusão dessas tecnologias e a interação entre os domínios físicos, digitais e biológicos” (SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2019. Edição do Kindle).

¹⁴ SAKURAI, Ruudi; ZUCHI, Jederson Donizete. A revoluções industriais até a indústria 4.0. *In: Revista Interface Tecnológica*, 15(2), p. 480-491, 2018, p. 485.

Nesse contexto de digitalização e de uso de tecnologias da informação e da comunicação (TICs), as plataformas (acessadas via *website* ou aplicativos de celular) constituem-se nas infraestruturas para viabilizar um negócio,¹⁵ de sorte a facilitar troca de produtos e serviços entre pessoas e pessoas-empresas, por isso a expressão “capitalismo de plataforma”.^{16 17}

A ideia de “economia compartilhada” apresenta-se como uma das mais comuns na tentativa de explicitar o “capitalismo de plataforma”.¹⁸ O professor Renan Kalil aponta as 5 principais características da “economia compartilhada”:¹⁹

- (i) cria espaços para a troca de bens sem uso momentâneo e para o surgimento de novos serviços, sendo um instrumento de participação no mercado, em que é possível auferir uma renda extra e formar uma comunidade de vendedores e consumidores com perfis semelhantes;
- (ii) é capital de alto impacto, tendo em vista que abre a oportunidade para que tudo, de bens a habilidades, sejam utilizados em suas capacidades plenas;
- (iii) *existe o predomínio de redes baseadas nas multidões, ao invés de instituições centralizadas e hierárquicas, na medida em que o fornecimento de capital e trabalho ocorre por meio de multidões de indivíduos descentralizados*, e há divisão dos custos de propaganda, de formação de uma base de clientes e do desenvolvimento de produtos;
- (iv) há confusão entre as esferas profissional e particular, uma vez que parcela das trocas comerciais acontece no curso de atividades consideradas pessoais, como dar uma carona;
- (v) ocorre o obscurecimento das fronteiras entre emprego em tempo integral e trabalho casual, entre trabalho dependente e independente, entre trabalho e lazer.²⁰ (Grifos nossos)

¹⁵ “O capitalismo no século XXI tem como uma das principais matérias-primas os dados, considerados como informações sobre algo que aconteceu. A plataforma é o instrumento utilizado para organizar os negócios de forma a permitir a monopolização desses dados e, conseqüentemente, extração, análise e uso” (KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020, p. 78).

¹⁶ “As inúmeras denominações dadas para esse fenômeno variam conforme a perspectiva adotada: economia de compartilhamento, economia de pares, economia colaborativa, consumo colaborativo, economia de bico, economia disruptiva, capitalismo de plataforma, economia de acesso ao excesso, economia de acesso, economia sob demanda, economia virtual, uberização, economia de plataforma e capitalismo baseado na multidão” (KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020, p. 68).

¹⁷ Não há consenso quanto ao uso das terminologias, sendo todas passíveis de crítica. Não se aprofunda nesta temática visto não ser este o objetivo do presente artigo.

¹⁸ “O capitalismo de plataforma é a potencialização de movimentos concomitantes que tiveram início na década de 1970: produção enxuta, cadeias produtivas *just-in-time* e terceirização” (KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020, p. 80).

¹⁹ “Sharing economy activities fall into four broad categories: recirculation of goods, increased utilization of durable assets, exchange of services, and sharing of productive assets” (SCHOR, Juliet. *Debating the Sharing Economy*. In: *Great Transition Initiative*, 2014. Disponível em: <https://www.greattransition.org/publication/debating-the-sharing-economy?highlight=WyJqdWxpZXQlLCJzY2hvcilslNjaG9yJ3MlLCJqdWxpZXQgc2Nob3liXQ==>. Acesso em: 26 out. 2024).

²⁰ KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020, p. 72.

O grande diferencial do uso das plataformas digitais é a diminuição dos custos de transação (diminui-se o tempo de busca de informações sobre produtos e serviços); a magnitude de dados gerados sobre consumidores e fornecedores, tendo em vista os diversos processos de avaliação decorrentes de cada transação; preocupação e aumento do sistema de segurança com o intuito de dar confiabilidade às transações com o desiderato de combater fraudes; e a facilidade quanto ao uso, permitindo que as transações sejam realizadas através de computadores e celulares, em que se paga com dinheiro virtual (oposto do dinheiro impresso).²¹ Tudo isso, com potencialidade de atuação em escala global (processo de desfronterização). O planeta terra está cada vez menor!²²

Na sistemática própria desse capitalismo de plataforma, tem-se uma organização também própria da gestão da mão de obra, dando uma nova moldura às relações de trabalho, na qual o trabalho apresenta-se dividido em pequenas unidades, *on-line* e registrado para aferição futura. Tem-se, assim, a manifestação da força de trabalho atomizada em que a pessoa do trabalhado é descartável.²³ É nesse contexto que se insere a figura do *crowdsourcing*.

O *crowdsourcing* está relacionado a modelos de negócios associados à internet, criados após 2000, em que a empresa, ao invés de fazer uso da contratação de empregados para determinada função, vale-se da terceirização de uma rede indefinida de pessoas de forma aberta. Seria uma terceirização de multidão (chamado, também, de terceirização *on-line*).²⁴

²¹ Cf. KALIL, Renan Bernandi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020, p. 70.

²² “Se a Terra Plana 1.0 girava em torno de produzir mercadorias e serviços nessa nova plataforma global, a Terra Plana 2.0 gira em torno de tudo isso - mas também de gerar e compartilhar ideias nessa plataforma. Como Craig Mundie, superintendente de Estratégia e Pesquisa da Microsoft, nos disse, o que o PC, a internet e os mecanismos de busca fizeram para as páginas da web ‘foi permitir que qualquer pessoa com conectividade achasse qualquer coisa que lhe interessasse’, e o que o pc, o smartphone, a internet e o Facebook estão fazendo ‘é permitir que qualquer um ache qualquer pessoa’ que lhe interesse – ou ao menos qualquer dos 500 milhões de pessoas que já usam as redes sociais. Elas podem encontrar qualquer um que compartilhe seu interesse especial em tricô, culinária etíope, os New York Yankees, crianças com síndrome de Down, pesquisas sobre câncer, lançar uma jihad contra os Estados Unidos ou derrubar o governo do Egito, da Tunísia ou da Síria.

Quando tantas pessoas conseguem encontrar qualquer coisa ou pessoa mais facilmente que nunca, e podem permanecer em contato mais facilmente que nunca para colaborar na produção de mercadorias, enciclopédias ou revoluções, você está na Terra Plana 2.0 – um mundo hiperconectado. E isso tem implicações profundas” (FRIEDMAN, L. Thomas; MANDELBAUM, Michael. *Éramos nós – A crise americana e como resolvê-la*. Tradução de Ivo Korytovski. São Paulo: Companhia das Letras, 2012, p. 80).

²³ Cf. KALIL, Renan Bernandi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020, p. 84.

²⁴ Cf. KALIL, Renan Bernandi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020, p. 140. “A *crowdsourcing* pode ser interna ou externa. No primeiro caso, a própria empresa que realiza a *crowdsourcing* é proprietária da plataforma e as atividades são realizadas na intranet por seus empregados. Trata-se da situação menos comum. No segundo, as tarefas são colocadas em uma plataforma externa de um terceiro para que trabalhadores sem relação prévia com a empresa as executem. A maioria das plataformas de *crowdwork* são externas” (KALIL, Renan Bernandi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020, p. 141).

De forma extremamente simplificada e resumida, pode-se vislumbrar como manifestação do *crowdsourcing* a figura do *crowdwork* e do *work on demand*.

No *crowdwork* tem-se o microtrabalho e o trabalho de clique, os quais não requerem supervisão, nem demandam muito tempo (levam, em geral, alguns minutos), sendo de baixa complexidade e remuneração. Essas microtarefas geralmente envolvem busca de informações na *internet*; verificação e validação de perfis; classificação de produtos; criação e conteúdo como resumo de documentos e gravação de áudios; resposta a pesquisas; moderação de conteúdo; dentre outras.²⁵ O maior exemplo dessa modalidade é a *Amazon Mechanical Turk*, a qual surgiu em 2005.²⁶

Evidencia-se, aqui, o trabalho invisível, o que se desvela próprio do capitalismo de plataforma, visto a distância física entre trabalhadores e tomadores, ausência de conhecimento quanto à identidade de quem realiza as atividades e restrita comunicação, sendo esta eletrônica.²⁷

Já no *work on demand* ou trabalho *on demand* ou trabalho sob demanda, tem-se uma relação triangular em que a plataforma do aplicativo gerencia um conjunto de dados de sorte a intermediar de forma mais eficiente o conjunto de ofertas e demandas de mão de obra, interligando os consumidores com os trabalhadores prestadores de serviços. A plataforma oferta a infraestrutura digital de organização da atividade econômica desempenhada pela empresa. Por meio do algoritmo se tem o gerenciamento virtual do trabalho.²⁸

Os setores de transporte, limpeza, trabalho doméstico, entrega de mercadorias, cuidados pessoais, dentre outros, são os que mais se valem deste modelo de organização do trabalho.²⁹

Tem-se uma sistemática estilo *just in time* em que o trabalhador é contratado através da plataforma do aplicativo no exato momento da demanda.³⁰

²⁵ Cf. KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020, p. 144.

²⁶ “In November 2005, Amazon launched Mechanical Turk (AMT), a website where ‘requesters’ can post tasks, called ‘Human Intelligence Tasks’ or ‘HITs’, for workers to complete for pay. 2 Workers are required to agree that they are independent contractors, not employees, and that they are therefore not entitled to minimum wage or other employment benefits.3 Requesters post tasks to the platform, workers choose and do tasks, and requesters then review and ‘approve’ or ‘reject’ the submitted work. Workers are paid for approved work; they are not paid for rejected work. Requesters can reject (i.e., decline to pay for) work for any reason” (SILBERMAN, M. Six; IRANI, Lilly, Operating an Employer Reputation System: Lessons from Turkopticon, 2008-2015. In: *Comparative Labor Law & Policy Journal*, February 8, 2016. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2729498. Acesso em: 15 out. 2024).

²⁷ Cf. KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020, p. 146.

²⁸ Cf. KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020, p. 100.

²⁹ Cf. KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020, p. 101.

³⁰ Pontua o professor Renan Kalil sobre a dinâmica do trabalho *on demand*: “(i) o usuário da plataforma acessa o aplicativo em busca de um serviço e o solicita; (ii) em algumas plataformas, é possível indicar

3 Em busca do vínculo de emprego perdido

A análise das relações de trabalho no contexto do capitalismo de plataforma gira em torno da existência ou não dos elementos fático-jurídicos para o reconhecimento de uma relação de emprego (art. 3º da CLT), em especial quanto aos elementos da subordinação e da não eventualidade, de sorte a permitir aferir os graus de tutela jurídica.

3.1 O entendimento em favor do trabalho autônomo

As empresas como a Uber, essencialmente, se autodeclaram como empresas de tecnologia. Ao se pesquisar o cadastro nacional da pessoa jurídica da Uber, o seu nome empresarial confirma a afirmação anterior: “UBER do Brasil *Tecnologia* LTDA”. Quanto à descrição da atividade econômica principal e secundária apresenta-se o seguinte:

CÓDIGO E DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE ECONÔMICA PRINCIPAL

74.90-1-04 – Atividades de intermediação e agenciamento de serviços e negócios em geral, exceto imobiliários

CÓDIGO E DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES ECONÔMICAS SECUNDÁRIAS

62.01-5-01 – Desenvolvimento de programas de computador sob encomenda

62.02-3-00 – Desenvolvimento e licenciamento de programas de computador customizáveis

62.09-1-00 – Suporte técnico, manutenção e outros serviços em tecnologia da informação

63.19-4-00 – Portais, provedores de conteúdo e outros serviços de informação na internet

70.20-4-00 – Atividades de consultoria em gestão empresarial, exceto consultoria técnica específica

73.19-0-04 – Consultoria em publicidade

determinadas características que o trabalhador deve ter para executar a atividade – como tempo de experiência –, ao passo que em outras, essa opção não é apresentada; (iii) a oferta solicitada é apresentada aos trabalhadores que estão disponíveis e atendem aos critérios da plataforma (como os casos em que se dá preferência aos fisicamente mais próximos do usuário) e/ou do cliente; (iv) em algumas plataformas, o usuário também pode escolher o trabalhador que executará a atividade; (v) havendo a combinação entre oferta e demanda de mão de obra, que pode ocorrer pela ordem de chegada do trabalhador disponível, pela escolha do trabalhador feita pelo usuário ou pela distribuição da atividade feita pela plataforma, a tarefa é executada; (vi) terminada a atividade, o cliente realiza o pagamento para a empresa, que normalmente retém a sua parte e, em seguida, repassa os valores devidos ao trabalhador; (vii) geralmente os trabalhadores são avaliados pelos usuários e, em algumas plataformas, os prestadores de serviços também avaliam os clientes” (KALIL, Renan Bernandi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020, p. 101).

Perceba-se que em nenhum momento, na dimensão formal, a citada empresa tem como objeto de negócio o transporte de passageiros e coisas. Ela presta um serviço de tecnologia que viabiliza conectar usuários e provedores independentes de transporte, logística e outros serviços, eximindo-se expressamente quanto ao não fornecimento de quaisquer bens ou produtos, bem como em relação à prestação de serviços de transporte ou logística, conforme seus termos de uso.^{31 32}

Em face desse contexto, a relação jurídica entre a Uber e os “parceiros” seria de mero contrato civil de prestação de serviço tecnológico (acesso ao *software* do aplicativo), com o desiderato de facilitar a interlocução entre a oferta e demanda de transporte de passageiros e entregas entre motoristas e consumidores.

Os elementos da relação empregatícia não estariam presentes, em especial a não eventualidade, considerando a liberdade do motorista em contratar ou não o serviço da Uber, bem como a sua plena liberdade em organizar a atividade econômica de motorista, do entregador, fixando os seus horários de trabalho e descanso livremente.

Outrossim, nessa perspectiva não se teria o elemento da alteridade, em decorrência de que todo o risco da atividade econômica seria do trabalhador, o qual é proprietário dos instrumentos de trabalho (ex.: carro ou moto),³³ além da

³¹ UBER. *Termos Gerais de Uso*. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>. Acesso em: 15 out. 2024. “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” (Grifos nossos).

³² Em sentido diverso é o entendimento da 3ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho de 2023:

“3ª Enunciado – A utilização de instrumento digital pelas empresas de plataformas digitais, como recurso tecnológico para realizar as suas atividades econômicas, não as qualificam como ‘empresas de tecnologia’ voltadas à intermediação ou emparelhamento entre a demanda e a oferta de serviço (*marketplace*), mas tão somente como empresas prestadoras de serviços que se utilizam de tecnologia para realização do seu negócio, mediante a contratação de trabalhadores sob sua responsabilidade e oferta de serviços aos clientes em ambiente virtual.”

³³ “O empregado não assume os riscos da atividade desenvolvida pelo empregador, estando alheio a qualquer dificuldade financeira ou econômica deste ou do seu empreendimento.

Essa característica recebe o nome de alteridade (*alter* é palavra latina que significa ‘outro’, ‘alheio’), porque, sendo o emprego um ‘trabalho prestado por conta alheia’, não está o empregado adstrito à expectativa de o empregador alcançar uma margem mínima de lucratividade para que seu salário seja pago. Note-se que os frutos do trabalho realizado por conta alheia pertencem exclusivamente ao tomador, cabendo a este

citada liberdade de organizar o empreendimento,³⁴ o que descaracterizaria o *status* de empregador por parte da empresa Uber.

Importa destacar, ainda, a redação dada pela Reforma Trabalhista ao dispositivo do art. 442-B da CLT,³⁵ que prescreve que o trabalhador autônomo que presta serviço de forma contínua e com exclusividade, mesmo assim, não se enquadra como empregado.

3.1.1 Alguns apontamentos críticos

O argumento quanto à ampla liberdade do trabalhador em determinar o começo e o término de sua jornada possui fragilidades, visto que a fixação da jornada de trabalho nunca constituiu requisito para relação de emprego.

Lembre-se que não se distingue o trabalho realizado no estabelecimento do empregador daquele realizado a distância para caracterizar relação de emprego, podendo-se valer dos recursos telemáticos e informatizados para fins de exercício do poder diretivo.³⁶

Encontra-se prescrito na CLT (arts. 75-B a 75-F) a regulamentação do teletrabalho, o que desvela a compatibilidade entre jornada não fixa e a relação empregatícia. Assim, vislumbra-se frágil que a autonomia dos “trabalhadores plataformizados” se apresentaria em razão da sua autodeterminação quanto ao início e o fim do labor.

3.2 O vínculo de emprego intrínseco

Conforme o teor do art. 3º da CLT, constituem elementos delineadores do emprego, necessariamente, a pessoalidade, existência de subordinação, onerosidade e não eventualidade na prestação do serviço.

apenas o dever de remunerar o prestador na dimensão pré-ajustada. A assunção desses riscos, aliás, faz parte do conceito de empregador (e não do de empregado)” (MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2024, p. 147).

³⁴ Código Civil. Art. 966. “Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços.

Parágrafo único. Não se considera empresário quem exerce profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício da profissão constituir elemento de empresa”.

³⁵ CLT. Art. 442-B. “A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”.

³⁶ CLT. 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”.

Com o devido respeito aos entendimentos diversos, no caso do modelo de negócio da Uber tem-se a presença de todos os requisitos da relação empregatícia, acima explicitados, de forma “escancarada”, “chapada”. Ignorar a realidade fática em face de formalismos é mitigar o princípio da primazia da realidade, que rege o Direito do Trabalho, e corromper a lógica jurídica diante de outros sistemas sociais.

Passa-se a explicar melhor.

Prefacialmente, afere-se que o fenômeno do “trabalho sob demanda”, tecnicamente, não é uma novidade, posto que é a forma principal de funcionamento do trabalho dos portuários, vindo a CF/88 garantir a isonomia entre empregados e trabalhadores avulsos. Além disso, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17) instituiu uma modalidade específica de “trabalho sob demanda” através do contrato intermitente (art. 452-A e seguintes da CLT).

Não se tem dúvida que o serviço de transporte ou entrega, contratado através do aplicativo, é prestado por uma pessoa física (pessoa humana do trabalhador). Da mesma forma, a personalidade é evidente,³⁷ visto que o trabalhador teve a necessidade de realizar um cadastro individual, com dados pessoais e bancários, para criar uma conta individual junto à plataforma, a qual não é passível de transferência, sujeitando-se a avaliações, também individualizadas, ao final da tarefa realizada, em que o consumidor atribui notas na plataforma em um ambiente virtual onde a foto e demais dados do trabalhador está disponível.³⁸

Quanto à onerosidade também está presente, posto que o motorista e o entregador não estão fazendo os respectivos trabalhos de forma gratuita como voluntários, mas, sim, em face de uma prestação pecuniária realizada pelo consumidor, geralmente através da plataforma do aplicativo, vindo a Uber, depois de descontar o seu percentual, transferir o valor financeiro decorrente da execução do trabalho para a conta bancária pessoal do trabalhador.

No que tange à não eventualidade, afere-se, no caso dos motoristas de aplicativo, Uber e dos entregadores vinculados ao iFood, por exemplo, que tal requisito é incontestado, visto que a transitoriedade na prestação do serviço não é a

³⁷ “A Uber, em seu Código de Conduta, estabelece como o motorista deve se comportar. De forma impositiva, a plataforma afirma: ‘você pode perder o acesso aos apps da Uber se violar os termos de uso aplicáveis, o acordo contratual que aceitou durante o cadastro para uma conta com a Uber’. Reitera-se a personalidade que a startup usa ao se referir ao seu motorista, tanto para amedrontar quanto para proteger a reputação da própria empresa” (SILVA, Germano Campos; CLEMENTE, Evelyn Thiciane Macêdo Coelho; MACHADO, Ana Luísa Vallim. O motorista da Uber e as relações de trabalho: precarização e insegurança jurídica. *In: Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, vol. 226, ano 48, nov./dez., p. 307-339. São Paulo: RT, 2022).

³⁸ Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. “Art. 5º Para os fins desta Lei, considera-se:

I – dado pessoal: informação relacionada a pessoa natural identificada ou identificável;

II – dado pessoal sensível: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural; [...]”.

regra. Seja em face da teoria do evento, dos fins do empreendimento ou da fixação jurídica ao tomador de serviços,³⁹ pois não se afere presente a mera eventualidade. É sabido das jornadas extenuantes de várias horas seguidas, muitas vezes durante toda a semana, não se constituindo em um ato isolado ou de curta duração. Constata-se que não se trata de uma atividade desconexa com a atividade da Empresa, pois sem motorista ou entregador não há Uber ou iFood. O labor desses trabalhadores é fundamental para a existência da empresa e do respectivo modelo de negócio.

Por fim, há a grande questão quanto à subordinação. Uma análise atenta do modelo de negócio desenvolvido pelas empresas como Uber e iFood desvela, de forma palmar, a presença da subordinação, valendo-se de uma roupagem *tech*, com viés disruptivo, para exercer o controle e a direção dos serviços prestados pelos trabalhadores.

O trabalhador não determina o preço da corrida ou da entrega, mas, sim, o algoritmo do aplicativo; ele não escolhe livremente que corridas e entregas quer fazer, visto que se recusar determinado número de chamadas pode ser suspenso da plataforma ou mesmo descredenciado; o trabalhador submete-se a um rigoroso processo de avaliação constante, feito pelos consumidores, através do aplicativo, podendo ser descredenciado se não possuir uma avaliação beirando a perfeição.

No bojo dos tipos/espécies de subordinações evidencia-se, no contexto fático subjacente descrito anteriormente, que a subordinação objetiva está presente, tendo em vista o poder jurídico da empresa em relação à atividade prestada pelos motoristas e entregadores; tem-se o trabalho/prestação alinhado ao fim da atividade empresarial. A subordinação estrutural, que se desvela quando o trabalho se encontra estruturalmente integrado à dinâmica da atividade do tomador, independentemente de alinhar com os objetivos da atividade e do recebimento de ordens diretas,⁴⁰ também é aferida. Além disso, popularizou-se, de forma própria ao contexto da Revolução 4.0, a subordinação algorítmica, a qual se

³⁹ Cf. DELGADO, Mauricio Godinho: “[...] 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 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” (DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso do direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 344).

⁴⁰ Cf. DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso do direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 352.

constitui na gestão do trabalho executada de forma automatizada por meio de comandos dados pelo algoritmo da plataforma (dirigismo algorítmico).⁴¹

No contexto do “trabalho por demanda” dos motoristas e entregadores as três formas de subordinação são constatadas, seja porque o trabalho alinha-se com os fins da atividade empresarial, seja pela integração estrutural do labor com a atividade do tomador, seja em face de uma gestão do trabalho feita por algoritmos.

3.2.1 Da presença do poder diretivo do empregador

O poder de direção do empregador encontra-se prescrito no art. 2º da CLT, visto que o mesmo assume o risco da atividade econômica, decorrendo daí o poder de organizar e dirigir a forma como a prestação de serviço será executada pelo empregado:⁴²

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

Há diversas teorias que buscam fundamentar o poder diretivo do empregador (teoria da instituição; direito potestativo; direito de propriedade), possuindo certo consenso que o poder diretivo decorre do contrato de trabalho, sendo o fundamento de cunho jurídico.

A doutrina explicita que esse poder de direção se desdobra em: poder de organização/diretivo; poder de controle/fiscalização e poder disciplinar.⁴³ A questão

⁴¹ 7ª Enunciado da 3ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho de 2023:

“I. Algoritmos são conjuntos de etapas de um processo em que o objetivo é a solução de um problema ou a execução de uma tarefa.

II. O gerenciamento algorítmico, do ponto de vista da organização do trabalho, implica a transferência da administração da mão de obra para os algoritmos.

III. Trata-se da automação de atividades anteriormente atribuídas a gerentes, contadores, atendentes e trabalhadores do setor de recursos humanos. Por meio da programação algorítmica ocorre a distribuição de atividades entre os trabalhadores, a fixação do valor do trabalho, a indicação do tempo para realização de dada tarefa, a duração de pausas, a avaliação dos trabalhadores, a aplicação de sanções, dentre outras formas de controle.

IV. Subordinação configurada.

V. Aplicação do parágrafo único do art. 6º da CLT”.

⁴² “Poder empregatício e o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito a direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna a empresa e correspondente prestação de serviço” (DELGADO, Maurício Godinho. *Curso do direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 710).

⁴³ Cf. CORREIA, Henrique. *Curso de Direito do Trabalho*. 6. ed. Salvador: Juspodivm, 2021, p. 338-354. Maurício Godinho aponta 4 dimensões do poder do empregador: poder diretivo, poder regulamentar, poder

é que se desvela presente o exercício desse poder diretivo no âmbito do “trabalho plataformizado”, em especial dos motoristas e entregadores.

A realização do labor não é determinada pelo “parceiro”, mas, sim, imposta unilateralmente pela empresa gestora da plataforma,⁴⁴ em que as regras de como deve ser realizado a prestação de serviço estão inseridas no código fonte do algoritmo.⁴⁵ Essa afirmação se alinha aos Enunciados 10 e 11 da Comissão 1 da 3ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho de 2023:

Enunciado 10

I. *O poder diretivo no trabalho via plataformas digitais manifesta-se por meio da tecnologia, no entanto, contempla as mesmas premissas do poder diretivo tradicional na medida em que representa um conjunto de comandos impostos por um empregador em uma relação de emprego.*

II. Envolve ordens relacionadas ao tempo, ao espaço e a forma sobre como o trabalho deve ser realizado, voltando-se diretamente à conduta do trabalhador, com um conteúdo de obrigações de fazer ou não fazer.

III. Nesse sentido, *o poder hierárquico encontrado nessa nova morfologia de trabalho está subsumido às regras dos arts. 2º, 3º e 6º da CLT.*

Enunciado 11

I. O poder regulamentar exercido pelas empresas proprietárias de plataformas digitais consiste no mais amplo dos seus poderes empregatícios.

II. Com a *possibilidade de alteração unilateral* dos sujeitos contratuais, condições de preço, modo de prestação dos serviços, responsabilidade dos envolvidos, prazos e características das ferramentas

fiscalizatório e poder disciplinar (Cf. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso do direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 711).

⁴⁴ “Na verdade, em contradição com o discurso de liberdade para trabalhar, as plataformas e aplicativos empregam medidas explícitas para controlar os trabalhadores, como, em linhas gerais, determinam quem pode trabalhar, delimitam o que será feito, definem que trabalhador realizará cada serviço, delimitam como as atividades serão realizadas, estabelecem de modo unilateral os valores a serem pagos, estabelecem como os trabalhadores devem comunicar com suas gerências, pressionam os trabalhadores para serem assíduos e não negarem serviços demandados, pressionam os trabalhadores a ficarem mais tempo à disposição, usam bloqueio para ameaçar os trabalhadores o que implica em deixá-los sem poder exercer suas atividades por tempo determinado e utilizam a possibilidade de dispensa a qualquer momento e sem necessidade de justificativa” (SILVA, Germano Campos; CLEMENTE, Evelyn Thiciane Macêdo Coêlho; MACHADO, Ana Luísa Vallim. O motorista da Uber e as relações de trabalho: precarização e insegurança jurídica. *In: Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, vol. 226, ano 48, nov./dez., p. 307-339. São Paulo: RT, 2022).

⁴⁵ “A autonomia/parceria anunciada pelas empresas se constitui em simulacro de autonomia e liberdade. [...]” (GAIA, Fausto Siqueira; OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de. Trabalho por Intermédio de Plataformas Tecnológicas: uma Análise da Autonomia à luz da Lei 12.587/2012. *In: Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, vol. 219, ano 47, set./out., p. 155-177. São Paulo: RT, 2021).

de trabalho, o poder regulamentar das plataformas digitais, em seus moldes atuais, *viola dispositivos do direito civil e do direito do trabalho, ao tempo em que, como contraface da subordinação, autoriza o reconhecimento do vínculo empregatício*. (Grifos nossos)

Por meio das plataformas digitais o poder de fiscalização do empregador se desvela com muito maior intensidade, sendo ampliado de forma nunca antes imaginada, semelhante ao descrito na obra de George Orwell,⁴⁶ em que se tem o domínio da vigilância patronal em tempo real, o labor dos motoristas e entregadores, sendo esses dados registrados e quantificados, o que é incompatível com a figura do trabalho autônomo.⁴⁷

3.2.2 Da gamificação

A gamificação é uma derivação da expressão em inglês *game*, de sorte que possui uma correlação direta com a ideia de jogo. O termo “jogo” é polissêmico, mas pode ser definido como um sistema artificial em que jogadores interagem a partir de regras e estratégias definidas que acarretam um resultado quantificável. A expressão “gamificação” é utilizada em contextos não relacionados a jogos, mas que usam o *design* de jogos, ou seja, há uma adaptação das atividades do mundo fático ao formato de um jogo de sorte a proporcionar uma experiência lúdica e com significação para os usuários.

Aparentemente a gamificação revela-se em algo positivo. Todavia, quando aplicado como instrumento de gestão de trabalho, ela não só proporciona a construção de uma realidade, mas também a influencia de sorte a moldar comportamentos dos trabalhadores, naturalizando os padrões exigidos pela empresa através da técnica de gestão *carrots and sticks*.

O uso da gamificação é o padrão usual no contexto das relações decorrentes do “trabalho em plataforma”, como a Uber, gerando um ambiente de pontuação, níveis, competição, classificação, desafios mensuráveis, etc. Isso gera uma experiência de sucesso e recompensa imediata, bem como de punição, valendo-se de gatilhos psicológicos para suscitar o “engajamento” do trabalhador, o qual busca ampliar sua *performance* e, conseqüentemente, a produtividade.

⁴⁶ Cf. ORWELL, George. 1984. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

⁴⁷ Enunciado nº 12 da Comissão 1 da 3ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho de 2023:

“I. As empresas proprietárias das plataformas digitais exercem intenso controle sobre todas as atividades dos seus trabalhadores, característico do poder empregatício.

II. Essa supervisão patronal atinge aspectos espaciais, temporais e relacionados à própria conduta dos empregados, com um monitoramento em tempo real e total registro e quantificação por parte dos algoritmos.

III. Referida vigilância sobre todos os elementos da prestação de serviço realizada, no entanto, é incompatível com as características de um trabalho autônomo”.

A gamificação constitui-se como forma de direcionar o labor aos interesses empresariais dos detentores das plataformas digitais, revelando-se, de tal maneira, a presença da subordinação, bem como do poder diretivo do empregador. Nesse sentido, o Enunciado nº 8 da Comissão 1 da 3ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho de 2023:

I. A gamificação (ou ludificação) é uma prática em que se adotam técnicas comuns aos videogames em situações de não jogo, com o propósito de motivar uma determinada pessoa ou um grupo a executar uma determinada tarefa.

II. Existem diversas empresas proprietárias de plataformas digitais que adotam a gamificação para *modular o comportamento dos trabalhadores, partindo de enfoques em incentivos psicológicos e outras técnicas criadas pelas ciências sociais para influenciar quando, onde e quanto os trabalhadores executarão as suas atividades sem que transpareça que isso ocorre de acordo com as necessidades da empresa.*

III. *Poder diretivo configurado.*

IV. Aplicação dos arts. 2º, 3º e 6º, parágrafo único, da CLT.

A principal consequência da gamificação como forma de gestão de trabalho é a intensificação do trabalho e a permanência do trabalhador em um ecossistema com ausência de uma rede de proteção trabalhista. Para atingir os *scores* o trabalhador diminui os intervalos de descansos e alimentação, intra e interjornadas, negligencia regras de segurança em favor da velocidade e da quantidade, em um ambiente de total precarização do trabalho, com o retorno do “salário por peça” em que o trabalhador está disposto e disponível *full-time*.⁴⁸

Em suma, tem-se todos os elementos caracterizadores de uma autêntica relação empregatícia, apesar da tentativa de mascarar o trabalho como autônomo através de uma roupagem cibernética.⁴⁹

⁴⁸ Importa salientar que essa intensificação do trabalho acarreta a violação ao direito à desconexão, o qual se consubstancia em um direito trabalhista de se desvincular temporariamente da esfera do trabalho de modo que o trabalhador possa efetivar os direitos fundamentais constitucionais à saúde, ao lazer, participar do convívio social e familiar, bem como desenvolver projetos de vida (art. 6º e art. 226 da CF/88). Isso repercute diretamente na elevação de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais como o *burnout*, visto que o trabalhador buscará, a todo custo, a satisfação psicológica da conclusão do “desafio”. O *game over* é real.

⁴⁹ “Por todo o exposto, percebe-se que a relação existente e, insistentemente maquiada pela Uber como de ‘colaboração’ e ‘parceria’, constitui-se em uma relação de emprego, com a presença de todos os requisitos exigidos pela CLT. As empresas utilizam-se dessa máscara do compartilhamento, vendendo à população uma série de novidades na prestação de determinado serviço, quando o que ocorre, na verdade, nada mais é o do que o tradicional trabalho sendo desempenhado de forma debilitada, por meio de relações líquidas, que podem se desfazer a qualquer momento” (BIANCHI, Sabrina Ripoli; MACEDO, Daniel Almeida de; PACHECO, Alice Gomes. A Uberização Como Forma de Precarização do Trabalho e Suas Consequências

4 Precedentes do TST

Importa destacar que a questão problema do presente ensaio foi ventilada no seio do Tribunal Superior do Trabalho, não havendo, ainda, unanimidade do Egrégio Tribunal quanto à existência ou não de vínculo de emprego dos motoristas e entregadores por aplicativo. A questão ainda se encontra em sede de decisões turmárias, não tendo sido apreciada, ainda, pela Subseção Especializada em Dissídios Individuais.

Afere-se, em julgados de 2024, que as 1ª e 4ª Turmas possuem o entendimento da inexistência de vínculo empregatício dos trabalhadores em relação à Uber.⁵⁰ *In verbis*:

1ª TURMA

*RECURSO DE REVISTA. UBER. MOTORISTA DE APLICATIVO. PEDIDO DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ART. 114, I, DA CLT. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. [...]. UBER. OBRIGAÇÃO DE FAZER. DETERMINAÇÃO DE REATIVAÇÃO DO MOTORISTA NO APLICATIVO. IMPOSIBILIDADE. 1. No caso dos autos, constata-se que as partes firmaram contrato de prestação de serviços por meio do qual o motorista autônomo usufruía da tecnologia ofertada e, em contrapartida, como consequência lógica do aproveitamento do aplicativo para captação de clientes, retirava um percentual dos ganhos auferidos. 2. *Tratando-se, pois, de uma relação contratual de cunho civilista prevalecem os princípios da liberdade contratual e da intervenção mínima consagrados pelo Código Civil* [art. 421]. 3. *Destarte, ninguém está obrigado a contratar sem que haja vontade, não cabendo ao Poder Judiciário a imposição de tal conduta, sob pena de afronta ao princípio da liberdade econômica, o qual dispõe sobre a intervenção mínima do Estado na economia*. 4. Ademais, em sendo a liberação do sistema pedido acessório do pedido principal “reconhecimento do vínculo de emprego”, e, tendo sido este julgado improcedente, cabe àquele a mesma sorte, à luz do art. 92 do Código Civil. Recurso de revista conhecido e provido.⁵¹ (Grifos nossos)*

na Questão Social. In: *Revista Direitos, Trabalho e Política Social*, v. 6, n. 10, p. 134-156, 2020, p. 151-152. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/9755>. Acesso em: 26 out. 2024).

⁵⁰ Importa destacar que a pesquisa dos julgados se restringiu aos acórdãos em sede de Recurso de Revista. Não se contemplou os acórdãos prolatados no caso de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista ou Embargos de Declaração em Recurso de Revista com Agravo de Instrumento

⁵¹ TST, 1ª Turma, RR-0021008-14.2021.5.04.0405, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, *DEJT* 24/09/2024.

4ª turma

MOTORISTA DE APLICATIVO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. AUSÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO CONHECIMENTO. [...]. 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. [...]. III. 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. IV. Nesse contexto, ainda que reconhecida a transcendência jurídica da matéria, notadamente em face da novidade da questão, não merece reforma a decisão regional na qual se afastou a pretensão de reconhecimento de vínculo de emprego entre o Reclamante e a Reclamada Uber. V. No mesmo sentido, citam-se recentes decisões prolatadas pelo STF nas Reclamações nº 59795 (DEJ de 24/05/23), nº 61267 (DEJ de 29/09/23) e nº 59404 (DEJ de 29/09/23). VI. Recurso de revista de que não se conhece.⁵² (Grifos nossos)

Em especial, identifica-se que as razões de decidir têm por fundamento o reconhecimento da plena liberdade do motorista em contratar ou não os serviços da empresa de tecnologia, sendo respaldado pelo princípio da liberdade contratual. Lembra-se, também, quanto à necessidade de intervenção mínima do Estado como princípio da liberdade econômica. Reconhece-se uma relação de cunho comercial e não empregatícia, subsumindo-se a figura do transportador autônomo (Lei nº 11.442/07). Os elementos da relação de emprego não estariam presentes tendo em vista a ausência de qualquer exigência de trabalho mínimo.

Contrariamente, em julgados entre 2022 e 2024, constata-se que as 2ª e 3ª Turmas possuem o entendimento divergentes quanto ao esposado anteriormente, de sorte a reconhecer a existência de vínculo empregatício dos trabalhadores “uberizados”. *In verbis*:

⁵² TST, 4ª Turma, RR-0000398-05.2023.5.21.0042, Relator Alexandre Luiz Ramos, DEJT 23/08/2024.

2ª turma

RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE – PROCESSO SOB A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 – RITO SUMARÍSSIMO – *CICLISTA ENTREGADOR DE ALIMENTOS – EMPRESA-PLATAFORMA DE ENTREGAS (UBER EATS) – RELAÇÃO EMPREGATÍCIA – CONFIGURAÇÃO – MODELO DE GESTÃO POR GAMIFICAÇÃO – SUBORDINAÇÃO PELO ALGORITMO*. [...]. 6. A Corte regional analisou cada um dos requisitos da relação de emprego e concluiu que estão presentes os requisitos da onerosidade, da pessoalidade e não eventualidade, ainda que tenha feito ressalvas quanto às razões pelas quais cada um desses elementos se presentifica no caso concreto. Tais ressalvas, contudo, perdem relevância diante da *incidência do princípio da primazia da realidade que rege o Direito do Trabalho*. [...]. 8. Ademais, o fato de que, em tese, há liberdade do trabalhador de se desconectar quando quiser esvazia-se diante do fato, também corroborado pela moldura fática inscrita no acórdão, que o menor tempo de conexão (quando o reclamante desligava o aparelho) e a recusa de entregas implicavam a restrição do fluxo de demandas atribuídas ao trabalhador, como constatado nesses autos e em inúmeras pesquisas científicas. 9. *Verifica-se, no âmbito da programação inscrita no software do aplicativo, que o modelo de gestão do trabalho das referidas empresas orienta-se, em um processo denominado de gamificação, pela dinâmica dos “sticks and carrots”, na qual os trabalhadores são estimulados e desestimulados a praticarem condutas, conforme os interesses da empresa-plataforma, a partir da possibilidade de melhorar seus ganhos e de punições indiretas, que respectivamente reforçam condutas consideradas positivas e reprimem condutas supostas negativas para a empresa, em um repaginado exercício de subordinação jurídica* [...]. Surge, assim, uma *nova forma de subordinação pelo algoritmo, que é construído e alimentado pela própria empresa em favor do exercício do seu poder diretivo*. 10. Para trabalhar, o reclamante tinha de ficar conectado à plataforma, sendo avaliado e recebendo o volume de corridas *por preços e critérios estipulados unilateralmente, por meio de algoritmos*. Ou seja, *a empresa, de forma totalmente discricionária, decidia sobre a oferta de trabalho, o rendimento e até pela manutenção ou não do reclamante na plataforma, o que evidencia o seu poder diretivo*. 11. Saliente-se que o Direito do Trabalho e seus princípios protetores devem abranger os entregadores de aplicativos, visto que nada há de incongruente entre os seus pressupostos e o modelo de negócios das empresas que prestam serviços e que controlam trabalhadores por meio de plataformas digitais, *cabendo ao Poder Judiciário a constante releitura das normas trabalhistas, em face dos novos arranjos produtivos, mas sempre em compasso com o horizonte constitucional da dignidade humana e do trabalho protegido por um sistema*

*público de proteção social. [...]. Recurso de revista conhecido e provido.*⁵³ (Grifos nossos)

2ª turma

RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. *RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO – MOTORISTA DE APLICATIVO – EMPRESA-PLATAFORMA DIGITAL (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.) – PRESENÇA DE ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS PREVISTOS NOS ARTIGOS 2º E 3º DA CLT – REENQUADRAMENTO JURÍDICO DOS FATOS.* No presente caso, o Tribunal Regional entendeu que estava ausente a subordinação jurídica e, em razão disto, não reconheceu a relação de emprego entre as partes. [...]. O quadro fático consignado pelo TRT permite a esta Corte fazer o reenquadramento jurídico para reconhecer o vínculo de emprego vindicado, sem que se cogite do óbice previsto na Súmula/TST nº 126. *Isso porque, a decisão, tal como prolatada, contraria precedente recente desta 2ª Turma, no sentido de que o modelo de gestão do trabalho de empresas de plataforma-aplicativo (gamificação) exige uma releitura dos requisitos da relação de emprego, à luz dos novos arranjos produtivos, que passa ao largo da conceituação clássica e tradicional considerada pela decisão recorrida para afastar o vínculo empregatício. Nesse sentido, cite-se nova modalidade de subordinação, denominada “subordinação pelo algoritmo”, que está presente no citado modelo de gestão do trabalho de empresas de plataforma-aplicativo. Recurso de revista conhecido e provido.*⁵⁴ (Grifos nossos)

3ª turma

RECURSO DE REVISTA. [...]. *UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. (...). PRESENÇA DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. INCIDÊNCIA, [...].* 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). [...]. 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*

⁵³ TST, 2ª Turma, RR-536-45.2021.5.09.0892, Relatora Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa, DEJT 29/09/2023.

⁵⁴ TST, 2ª Turma, RR-462-26.2023.5.21.0006, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 01/07/2024.

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.* [...]. 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. [...]. *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). [...]. *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.* [...]. Saliente-se ser fato notório [...] *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, [...]. 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. [...]. 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.*⁵⁵ (Grifos nossos)

Nos julgados retro, constata-se que o entendimento firmado tem por fulcro o princípio da primazia da realidade, aferindo, assim, perante o caso concreto, os

⁵⁵ TST, 3ª Turma, RR-100353-02.2017.5.01.0066, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, *DEJT* 11/04/2022.

elementos constituidores da relação de emprego no caso dos motoristas e entregadores por aplicativo. Reconheceu a presença da subordinação através da prática da gamificação, em que se estimulam e desestimulam certos comportamentos dos trabalhadores através de premiações e punições de modo a alinhar aos interesses da empresa, bem como da subordinação algorítmica, a qual decorre da gestão da oferta de trabalho, tempo de prestação de serviço, preços, fiscalizações, avaliações, punições, através do algoritmo da empresa.

Em pesquisa referente à empresa de entregas de refeições, iFood, constatou-se acórdãos (todos de 2024) da 1ª e 8ª Turmas⁵⁶ em que não se reconheceu o vínculo empregatício; e acórdão da 2ª Turma⁵⁷ reconhecendo os elementos fático-jurídicos da relação de emprego para os entregadores vinculados à empresa iFood.

Nesse cotejo, pode-se delinear em uma tabela o seguinte diagnóstico quanto ao entendimento das Turmas do TST, em relação aos motoristas e entregadores por aplicativo:

Turma	Ano	Ministro(a) relator(a)	Votação	Vínculo de emprego	Trabalho autônomo
1ª	2024	Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior	Unânime	—	X
2ª	2024	Liana Chaib	Unânime	X	—
3ª	2022	Mauricio Godinho Delgado	Maioria	X	—
4ª	2024	Alexandre Luiz Ramos	Unânime	—	X
8ª	2024	Carlos Eduardo Gomes Pugliesi	Unânime	—	X

Por hora, pode-se afirmar que há uma tendência do Tribunal Superior do Trabalho de se posicionar de forma desfavorável à tese aqui defendida quanto à natureza empregatícia da relação jurídica entre motoristas e entregadores de plataforma.

⁵⁶ TST, 1ª Turma, RR-10265-35.2022.5.03.0017, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, *DEJT* 11/10/2024.

^{TST}, 8ª Turma, RR-10729-37.2022.5.03.0186, Desembargador Convocado Carlos Eduardo Gomes Pugliesi, *DEJT* 20/08/2024.

⁵⁷ TST, 2ª Turma, RR-11324-27.2022.5.03.0092, Relatora Ministra Liana Chaib, *DEJT* 28/06/2024.

5 De lege ferenda: projeto de Lei Complementar nº 12/24

Tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei Complementar nº 12/24, de autoria do Poder Executivo, o qual dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho.

Destaca-se no referido projeto de lei complementar o seguinte enunciado-enunciado⁵⁸ que prescreve como trabalhador autônomo aquele que labora como motorista em transporte de passageiros, em veículo de 4 rodas, intermediado por empresa de operadora de aplicativo. *In verbis*:

Art. 3º O trabalhador que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo, será considerado, para fins trabalhistas, *trabalhador autônomo por plataforma e será regido por esta Lei Complementar sempre que prestar o serviço*, desde que com plena liberdade para decidir sobre dias, horários e períodos em que se conectará ao aplicativo.

§1º O enquadramento do trabalhador de que trata o *caput* pressupõe as seguintes condições, que serão objeto de fiscalização na forma do disposto no art. 14:

I – *Inexistência de qualquer relação de exclusividade* entre o trabalhador e a empresa operadora de aplicativo, assegurado o direito de prestar serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de mais de uma empresa operadora de aplicativo no mesmo período; e
II – *Inexistência de quaisquer exigências relativas a tempo mínimo à disposição e de habitualidade na prestação do serviço*.

§2º O período máximo de conexão do trabalhador a uma mesma plataforma não poderá ultrapassar doze horas diárias, na forma do regulamento. [...]. (Grifos nossos)

Como explicitado nos tópicos anteriores, não se vislumbra como assertiva a prescrição normativa decorrente do projeto de lei retro, visto que a realidade prática subjacente dos trabalhadores motoristas de aplicativo, como Uber, 99, Cabify,

⁵⁸ “O enunciado-enunciado de um documento normativo é composto por todos os demais enunciados que não nos remete à instância da enunciação. São preceitos gerais e abstratos, individuais ou concretos, dos quais construímos as normas jurídicas que, efetivamente, regulam as condutas intersubjetivas valoradas pelo legislador” (CARVALHO, Aurora Tomazini de. *Curso de Teoria Geral do Direito: o Construtivismo Lógico-semântico*. 6. ed. São Paulo: Noeses, 2019, p. 690).

dentre outros, revela-se como uma verdadeira relação de emprego, posto a presença de todos os elementos da relação empregatícia, em especial, da subordinação algorítmica.

Com a devida vênia, a proposta de regra deve ser pelo reconhecimento da relação de emprego, de sorte a efetivar o plexo de direitos trabalhistas mínimos em consonância com a Recomendação nº 198 da OIT⁵⁹ e a Agenda 2030, visto ser notória a situação de precariedade dos trabalhadores motoristas de aplicativo, bem como a ausência dos elementos caracterizadores de um real trabalho autônomo, como já evidenciado.⁶⁰

Na perspectiva da teoria dos sistemas, espera-se que o sistema jurídico não acabe se corrompendo em face dos sistemas políticos e econômicos.⁶¹

⁵⁹ “4. La política nacional debería incluir, por lo menos, medidas tendentes a:

- (a) proporcionar a los interesados, en particular a los empleadores y los trabajadores, orientación sobre la manera de determinar eficazmente la existencia de una relación de trabajo y sobre la distinción entre trabajadores asalariados y trabajadores independientes;
- (b) luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho;
- (c) adoptar normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales, incluidas las que vinculan a varias partes, de modo que los trabajadores asalariados tengan la protección a que tienen derecho;
- (d) asegurar que las normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales estipulen a quién incumbe la responsabilidad por la protección que prevén;
- (e) proporcionar a los interesados, y en particular a los empleadores y los trabajadores, acceso efectivo a procedimientos y mecanismos que sean expeditos, poco onerosos, justos y eficaces para la solución de controversias relativas a la existencia y las condiciones de una relación de trabajo;
- (f) asegurar el cumplimiento y la aplicación efectiva de la legislación sobre la relación de trabajo, y
- (g) prever una formación apropiada y adecuada sobre normas internacionales del trabajo pertinentes, derecho comparado y jurisprudencia para la judicatura, los árbitros, los mediadores, los inspectores del trabajo y otras personas encargadas de la solución de controversias y del cumplimiento de las leyes y normas nacionales en materia de trabajo” (ILO. *R198* – Recomendación sobre la relación de trabajo. Ginebra, 2006).

⁶⁰ Em sentido diverso: “Portanto, para mim, nunca ficou demonstrada subordinação suficiente para o reconhecimento na relação jurídica de emprego. Aliás, o serviço de transporte é caracteristicamente autônomo. Penso então que, nesse aspecto, o governo acertou em entender que a autonomia na prestação de serviços era uma realidade.

[...]

Fechando a questão, não me parece que isso possa ser considerado como uma relação tipicamente subordinada, e, portanto, nesse ponto, para mim, o governo de igual modo acertou” (BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. O Trabalho Intermediado por Plataforma, o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 e o Trabalho Decente. In: *Revista Magister de Direito do Trabalho*, nº 121, jul.-ago., 2024, p. 03).

⁶¹ “O lado negativo do acoplamento estrutural são os bloqueios recíprocos das autonomias sistêmicas mediante corrupção dos sistemas envolvidos. Aqui o código de um dos sistemas é sabotado pelo código de um outro sistema, de tal sorte que aquele perde sua capacidade de reprodução consistente. Assim, se o código ‘ter/não ter’ (economia), por via do processo eleitoral ou dos procedimentos fiscais e tributários, corromper as regras do jogo democrático, sabotando diretamente o código da política (diferença governo/oposição construída democraticamente), dar-se-á a corrupção sistêmica se houver incapacidade do sistema político de reagir, conforme seus próprios critérios e programas, à sobreposição negativa da economia. Mas, inversamente, subsídios politicamente concedidos para grupos econômicos ineficientes que apoiam o governo podem ser vistos como corrupção política da economia, sabotagem política do código econômico. Analogamente, ocorre na relação entre direito e economia. À ‘compra’ de sentença, de um indiciamento

6 Das considerações finais

Não se pode afirmar de maneira categórica que todo o labor realizado através de plataformas digitais constitui, necessariamente, um vínculo empregatício a ser tutelado pela CLT, uma vez que, nos mais diversos setores econômicos, apresentam-se diferentes modelos de negócios. Cabe ao operador do direito fazer a devida interpretação para aferir a presença dos requisitos de um legítimo trabalho autônomo ou de uma relação de emprego.

Todavia, no que tange aos motoristas e entregadores por aplicativo, em especial em face das empresas Uber e iFood, a ideia de autonomia do trabalho, de “parceiro” ou de empreendedor – amplamente vendida através da publicidade e respaldada na formalidade jurídica vertida no contrato – não passa incólume pela filtragem do princípio da primazia da realidade.

Não há um elemento intrínseco diferenciador que importe tratamento jurídico diverso do previsto na CLT em relação aos motoristas da Uber, 99, Cabify, e para os entregadores da Uber Eats e iFood. Isso não significa que não haja margem para avançar na regulamentação do “trabalho em plataforma”, abrangendo a regulação do algoritmo (um verdadeiro regulamento de empresa); a coleta e processamento de dados dos trabalhadores; bem como a renda e condições mínimas para o “trabalho sob demanda”.

A verdadeira problemática é o conflito de uma ideologia dominante e as prescrições da Constituição Cidadã de 1988. Não há empecilhos lógico-jurídicos que impossibilitem a tutela do “trabalho em plataforma” de maneira que ele possa ser flexível, sob demanda e protegido, similar ao trabalho portuário avulso.

Só se pode imputar como trabalho aquele que for decente/digno; o oposto disso resulta, historicamente, na exploração da pessoa humana, transformando-a em mercadoria. O direito do trabalho não gera desemprego; ele humaniza o sistema econômico capitalista. A Revolução 4.0, apesar de toda sua tecnologia disruptiva, não existe sem o trabalho de pessoas. Reduzir o patamar mínimo civilizatório dos direitos trabalhistas é condenar essa revolução ao fracasso e inviabilizar a existência de uma Revolução 5.0.

policial ou de uma denúncia do Ministério Público (assim como dos respectivos arquivamentos) constitui corrupção do direito pela economia, impondo-se o código binário ‘ter/não ter’ diretamente sobre a diferença ‘lícito/ilícito’ na solução de problemas primariamente jurídicos. Se o direito não tem capacidade de reagir a essa intrusão, surge um episódio de corrupção sistêmica. Também cabe tratar a corrupção política do direito, naqueles casos, por exemplo, em que o poder, por força de pressão ilícita, é capaz de obter decisões judiciais, policiais ou do Ministério Público juridicamente inconsistentes, sem que o direito tenha condições de reagir com seus próprios códigos e critérios. Há inumeráveis fenômenos de corrupção sistêmica, como a face negativa dos acoplamentos estruturais, inclusive a corrupção sistêmica do direito e também da política pelo código familiar ‘parente/não parente’, pelo código amoroso ‘amor/desamor’, assim como pela diferença difusa entre amigo e inimigo” (NEVES, Marcelo. *Transconstitucionalismo*. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2012, p. 42-43).

A Dogmatic Analysis of the Phenomenon of the “Uberization” of Work

Abstract: This study is a dogmatic analysis of on-demand work through digital platforms. The choice of the topic is justified by the search for implementing decent work as the eighth sustainable development goal of the 2030 Agenda, in addition to the great legal uncertainty resulting from the new form of work organization in the context of a digital economy. This research uses a qualitative analysis methodology, employing hypothetical-deductive approaches of a descriptive and analytical nature, adopting the technique of bibliographic and documentary research, with consultation of legislation, doctrine and case law, aiming to explain the legal contours of the employment relationship of motorists and delivery people who provide passenger transportation and delivery services through digital platforms, in order to assess the existence or not of an employment relationship.

Keywords: Decent work. “Uberization”. Labor fraud. Employment relationship.

Referências

ALVES, David; PEIXOTO, Mario; ROSA, Thiago. *Internet das Coisas (IoT): Segurança e privacidade de dados pessoais*. Rio de Janeiro: Alta Books, 2021.

BIANCHI, Sabrina Ripoli; MACEDO, Daniel Almeida de; PACHECO, Alice Gomes. A Uberização Como Forma de Precarização do Trabalho e Suas Consequências na Questão Social. In: *Revista Direitos, Trabalho e Política Social*, v. 6, n. 10, p. 134-156, 2020. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/9755>. Acesso em: 26 set. 2024

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*: atualizada até a Emenda Constitucional nº 134. Brasília, DF, 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 26 out. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. *Diário Oficial da União*. Rio de Janeiro, RJ, 09 de setembro de 1942. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm. Acesso em: 26 out. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*. Rio de Janeiro, RJ, 09 de agosto de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 26 out. 2024.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 11 de janeiro de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 26 out. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 14 de julho de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 26 out. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 15 de agosto de 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 26 out. 2024.

BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 6 de novembro de 2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5. Acesso em: 26 out. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei Complementar nº 12/124*. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391423&fileame=PLP%2012/2024. Acesso em: 26 out. 2024.

BRASILEIRO, Eduardo Tambelini. *Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2022.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. O Trabalho Intermediado por Plataforma, o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024 e o Trabalho Decente. In: *Revista Magister de Direito do Trabalho*, nº 121, jul.-ago. 2024.

BROOKSHEAR, J. G. *Ciência da computação*. 11. ed. Porto Alegre: Bookman, 2013.

CARVALHO, Aurora Tomazini de. *Curso de Teoria Geral do Direito: o Constructivismo Lógico-semântico*. 6. ed. São Paulo: Noeses, 2019.

DAVENPORT, Thomas H. *Big data no trabalho*. Rio de Janeiro: Alta Books, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso do direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FRIEDMAN, L. Thomas; MANDELBAUM, Michael. *Éramos nós – A crise americana e como resolvê-la*. Tradução de Ivo Korytovski. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

GABRIEL, Martha. *Inteligência Artificial: do Zero ao Metaverso*. Rio de Janeiro: Atlas, 2022.

GAIA, Fausto Siqueira; OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de. Trabalho por Intermediário de Plataformas Tecnológicas: uma Análise da Autonomia à luz da Lei 12.587/2012. In: *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, vol. 219, ano 47, set./out., p. 155-177. São Paulo: RT, 2021.

HORVATH JÚNIOR, Miguel. Desafios da manutenção da proteção social em face da Revolução 4.0, da crise do estado de bem-estar social e da justiça geracional e a busca por novas bases de financiamento. In: *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, vol. 224, ano 48, jul./ago., p. 63-80. São Paulo: RT, 2022.

ILO. *R198 – Recomendación sobre la relación de trabajo*. Geneva, 2006. Disponível em: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument. Acesso em: 26 out. 2024.

ILO. *Report of the Director-General: Decent Work*. Geneva, 1999. Disponível em: <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm#Human%20rights%20and%20work>. Acesso em: 26 out. 2024.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

KALIL, Renan Bernandi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2024.

MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. *Aplicativos e direito do trabalho – A era dos dados controlados por algoritmos*. Salvador: Juspodivm, 2021.

NEVES, Marcelo. *Transconstitucionalismo*. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2012.

OIT. *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*. Genebra, 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 26 out. 2024.

ORWELL, George. 1984. São Paulo: Companhia das Letras, 2009.

PEREIRA, A. S.; KIPPER, L. M.; DAL FORNO, A. J.; PERALTA, C. B. L.; MORAES, J. A. R. A Revolução da Indústria 4.0: transformando desafios em oportunidades. In: *Prociências*, v. 6, n. 2, dezembro, 2023, p. 1. Disponível em: <https://revistas.ufpel.edu.br/index.php/prociencias/article/view/7117>. Acesso em: 26 out. 2024.

SACOMANO, José Benedito; SÁTYRO, Walter Cardoso. Indústria 4.0: conceitos e elementos formadores. In: SACOMANO, José Benedito; GONÇALVES, Rodrigo Franco; BONILLA, Sílvia Helena; SILVA, Márcia Terra; SÁTYRO, Walter Cardoso (Org.). *Indústria 4.0: conceitos e fundamentos*. São Paulo: Blucher, 2018.

SAKURAI, Ruudi; ZUCHI, Jederson Donizete. A revoluções industriais até a indústria 4.0. In: *Revista Interface Tecnológica*, 15(2), p. 480-491, 2018.

SCHOR, Juliet. Debating the Sharing Economy. In: *Great Transition Initiative*, 2014. Disponível em: <https://www.greattransition.org/publication/debating-the-sharing-economy?highlight=WyJkdWxpZXQlLCJzY2hvcilScnNjaG9yJ3MlLCJqdWxpZXQgc2Nob3liXQ==>. Acesso em: 26 out. 2024.

SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2019. Edição do Kindle.

SILBERMAN, M. Six; IRANI, Lilly, Operating an Employer Reputation System: Lessons from Turkopticon, 2008-2015. In: *Comparative Labor Law & Policy Journal*, February 8, 2016. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2729498. Acesso em: 15 out. 2024.

SILVA, Fernanda R.; SOARES, Juliane A.; SERPA, Matheus da S. *et al.* *Cloud Computing*. Porto Alegre: SAGAH, 2020.

SILVA, Germano Campos; CLEMENTE, Evellyn Thiciane Macêdo Coêlho; MACHADO, Ana Luísa Vallim. O motorista da Uber e as relações de trabalho: precarização e insegurança jurídica. In: *Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social*, vol. 226, ano 48, nov./dez., p. 307-339. São Paulo: RT, 2022.

UBER. *Termos Gerais de Uso*. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-terms-of-use>. Acesso em: 15 out. 2024.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

NELSON, Rocco Antonio Rangel Rosso. Uma análise dogmática do fenômeno da “Uberização” do trabalho. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 14, n. 57, p. 91-120, abr./jun. 2025.
