

# O fenômeno da plataformização do trabalho: um ensaio crítico sob o prisma da subordinação

## *The phenomenon of work platformisation: a critical essay from the perspective of subordination*

Recebido em 20.10.2023 | Aprovado em 30.04.2024

*Mateus Côrte Vitória*

Assessor jurídico no Ministério Público do Trabalho – Procuradoria Regional do Trabalho da 4ª Região. Mestre em Direito pela Fundação Escola Superior do Ministério Público (FMP-RS).

*José Tadeu Neves Xavier*

Professor do curso de Graduação e Mestrado em Direito da Fundação Escola Superior do Ministério Público (FMP-RS) e do Curso de Graduação em Direito da Atitus Educação (Porto Alegre). Pós-doutor em Direito pela Universidade de Santiago de Compostela (USC) – Espanha. Doutor e mestre em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

**Resumo:** O presente artigo tem por objetivo fomentar o debate que envolve o fenômeno da plataformização do trabalho no Brasil, utilizando como parâmetro a atividade desenvolvida por motoristas de aplicativos de transporte de passageiros. Buscou-se identificar a existência dos elementos fático-jurídicos que caracterizam o vínculo de emprego em tal contexto, em especial a subordinação, tendo em vista os argumentos que se contrapõem em relação ao tema. Além disso, foram apresentados, a título ilustrativo da discussão, argumentos centrais utilizados por órgãos fracionários do Tribunal Superior do Trabalho para fundamentar decisões distintas sobre a mesma matéria, tecendo-se considerações críticas em relação a cada um deles para demonstrar a divergência existente na Corte sobre o tema e alcançar uma conclusão sobre o assunto. O

método de abordagem utilizado foi o jurídico tradicional e as técnicas de pesquisa aplicadas foram a bibliográfica e a jurisprudencial. A conclusão foi no sentido de que a subordinação, embora sob nova roupagem, pode ser claramente identificada no trabalho plataformizado.

**Palavras-chave:** direito do trabalho; vínculo de emprego; plataformização; subordinação.

**Abstract:** This article aims to encourage the debate surrounding the phenomenon of platformisation of work in Brazil, using as a parameter the activity carried out by drivers of rideshare applications. We sought to identify the existence of the factual-legal elements that characterize the employment relationship in such a context, especially subordination, given the arguments that oppose each other regarding this topic. Furthermore, central arguments used by fractional bodies of the Superior Labor Court to support different decisions on the same matter were presented, as an illustration of the discussion, with critical considerations being made about each of them to demonstrate the divergence that exists within the Court on the topic and to reach a conclusion on the matter. The method used was a traditional legal approach and the research techniques applied were bibliographic and jurisprudential. The conclusions were developed throughout the text and rescued and organized at the end.

**Keywords:** platformisation; subordination; work; jurisprudence.

**Sumário:** 1 Introdução. 2 O fenômeno da plataformização do trabalho: a subordinação como elemento central do debate relativo ao vínculo de emprego. 3 O fenômeno da plataformização do trabalho na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. 4 Conclusões.

## 1 Introdução

O mundo do trabalho tem mudado significativamente nos últimos anos. O avanço das novas tecnologias possibilitou que as relações sociais, em geral, e as de trabalho, em particular, fossem desenvolvidas, precipuamente, no mundo virtual. O desenvolvimento de aplicativos digitais chegou ao ponto de permitir a contratação do serviço de transporte de passageiros por meio de simples toques no telefone celular. Nesse cenário, popularizou-se o fenômeno da plataformização do trabalho, incentivado pela praticidade e pela redução de custos oferecidas.

Nesse contexto, ganhou lugar a discussão a respeito da existência, ou não, de vínculo de emprego entre os motoristas de aplicativos de transporte de passageiros e as empresas titulares das plataformas às quais estão vinculados. Tais entidades sustentam, basicamente, que os trabalhadores são autônomos e que o vínculo que se estabelece entre eles é de parceria, enquanto a posição contrária defende a presença da subordinação, de forma que o vínculo de emprego deve ser reconhecido, com todas as decorrências jurídicas que lhe são próprias.

No cerne dessa discussão está o elemento subordinação, que, aliado aos demais elementos fático-jurídicos que constituem o vínculo de emprego, assumiria, na hipótese de plataformização do trabalho, uma roupagem distinta daquela comumente verificada nos demais casos. Nesse sentido, uma abordagem atenta ao contexto específico da plataformização, à luz das características relativas ao vínculo de emprego, permite, no mínimo, o avanço da discussão sobre o tema, podendo, inclusive, propiciar uma conclusão acerca do posicionamento mais adequado a respeito do assunto.

A polêmica que cerca essa questão se apresenta, inclusive, no âmbito do próprio Tribunal Superior do Trabalho, tendo em vista a divergência existente sobre o tema entre órgãos fracionários que compõem esta Corte de Justiça. A título meramente ilustrativo, serão apresentados alguns dos principais fundamentos extraídos de duas decisões colegiadas da Corte Superior, oriundas de turmas distintas, que representam o núcleo do entendimento de cada uma delas em relação à matéria, bem como os apontamentos críticos que se pode fazer a eles.

A reflexão sobre a referida problemática assume maior relevância na medida em que o reconhecimento do vínculo de emprego é um tema valioso ao Direito do Trabalho, principalmente pelas suas decorrências no que se refere à proteção dos direitos fundamentais do trabalhador e à melhoria das condições de trabalho que a segurança do vínculo proporciona. No contexto político de persistente polarização que ainda vivemos, há que se ter cuidado redobrado ao abordar a discussão, sob pena de deixar-se que a técnica jurídica dê lugar a outras convicções que não correspondem à realidade dos fatos.

## **2 O fenômeno da plataformação do trabalho: a subordinação como elemento central do debate relativo ao vínculo de emprego**

Os avanços tecnológicos dos últimos anos modificaram substancialmente a forma como se manifestam determinadas relações sociais, muitas das quais se transferiram, em grande medida, para o mundo virtual. A comunicação entre as pessoas, por exemplo, pode ser feita inteiramente por mensagens de texto transmitidas por aplicativos, o mesmo ocorrendo em relação à aquisição de produtos e de serviços. É possível contratar serviços de transporte de passageiros sem que uma só palavra seja verbalizada.

No entanto, é preciso ter muita cautela na identificação e na análise dos novos formatos de relações que se estabelecem no contexto contemporâneo. Isto porque a nova roupagem não necessariamente significa uma modificação na natureza dessas relações. O teletrabalho, por exemplo, que ganhou grande espaço com a deflagração da pandemia de covid-19 como forma de manutenção das atividades econômicas e dos empregos no contexto de emergência sanitária, passou a ser uma tendência em diversos segmentos não apenas como uma modalidade favorável aos trabalhadores, mas também como uma forma de propiciar redução de custos, sem prejuízo da produtividade, em favor do empregador.

Nesse particular, a modificação do trabalho presencial para o teletrabalho não representa uma desnaturação da atividade desempenhada, mas apenas uma nova forma de exercício do trabalho. Embora essa mudança acarrete novas preocupações para o *mundo do trabalho*, como a manutenção de um meio ambiente laboral saudável no âmbito doméstico e a prevenção de doenças profissionais específicas relacionadas com o exercício das atividades à distância, a atividade laborativa mantém sua natureza, não sendo o simples fato de que passou a ser exercida à distância suficiente para que se possa questionar a respeito da manutenção de suas características de trabalho humano.

Assim, há que se contextualizar adequadamente a era em que vivemos, sendo possível verificar a disseminação, em especial através das redes sociais, de um verdadeiro discurso de glamourização da precarização das relações de trabalho, baseado na ideia equivocada de que a aplicação

das normas trabalhistas seria um empecilho ao desenvolvimento econômico. Por trás desse discurso, porém, é possível vislumbrar, em paralelo com a redução de custos para o empregador, a redução de direitos trabalhistas e o aumento de riscos ao trabalhador<sup>[1]</sup>.

Esse discurso está inserido no fenômeno que pode ser denominado de “empresariamento da informalidade” (Vaclavik; Oltramari; Oliveira, 2022, p. 252), consistente no processo de agenciamento do trabalho informal por parte de grandes empresas multinacionais. A subordinação, nesse cenário, existe, o que se verifica não apenas pela dependência econômica que vincula o trabalhador à plataforma – pois é a partir dela que ele obtém suas rendas –, mas também pelo fato de que o controle da atividade é realizado pela plataforma (embora muitos dos riscos da atividade sejam remetidos ao trabalhador sob a narrativa de que ele é “dono do seu próprio negócio”).

No entanto, há que se pontuar que, embora exista, com base nesse fenômeno, uma perspectiva no sentido de que “o futuro do trabalho é, inevitavelmente, informal” (Vaclavik; Oltramari; Oliveira, 2022, p. 255), tal posição merece um contraponto, já que não se verifica qualquer fundamento sólido que permita tal conclusão a não ser o fato de que, atualmente, se identifica um momento de crise no mundo laboral, em que o trabalho informal é a única opção para muitas pessoas. Isso não significa dizer que tal cenário perdurará ou, mesmo, que deve ser considerado inevitável, ou até aceitável, principalmente pelo fato de que tem acarretado a marginalização de um imenso grupo de trabalhadores em relação ao ordenamento jurídico, os quais ficam, dessa forma, desabrigados das garantias trabalhistas e previdenciárias.

Assim, pelo contrário: tal característica é encontrada em um momento de efetiva crise, o que é, inclusive, sintomático da era em que vivemos, e é justamente por esta razão que se faz necessário o rigoroso enquadramento de tais atividades no quadro juslaboral vigente. Da mesma forma que o conceito de “empresariamento da informalidade”, o fenômeno da plataformização ou uberização<sup>[2]</sup> se apresenta como um dos grandes desafios do mundo do trabalho atual, na medida em que se trata de uma nova maneira de apresentação e organização do trabalho humano, propiciada pelas mais modernas ferramentas digitais, que se alastrou pelo país e conta hoje com mais de um milhão e meio de trabalhadores<sup>[3]</sup>.

Embora com promessas de ganhos altos, flexibilidade de horários e ampla autonomia, a análise dessa configuração de trabalho deve ser feita com muito cuidado. Isso porque a plataformização compreende, basicamente, a crescente dependência de mecanismos digitais nos mais diversos setores da vida social (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021, p. 36), o que não elimina os demais aspectos inerentes a tais relações; vale dizer, o trabalho humano, ainda que desenvolvido por intermédio de um aplicativo, continua sendo trabalho humano.

Nesse sentido, não se pode utilizar o fato inovador de que tais atividades são desempenhadas por meio de plataformas digitais como um escudo que impede a incidência das leis vigentes a determinadas atividades que nelas se enquadram. Assim, verificando-se a existência dos requisitos caracterizadores do vínculo de emprego nas atividades desenvolvidas no contexto da plataformização, não se deve impedir a incidência do regramento trabalhista, com todas as suas consequências jurídicas, a começar pelo reconhecimento do vínculo de emprego.

Por outro lado, os requisitos do vínculo de emprego são comumente conhecidos e referidos entre os operadores do Direito do Trabalho, dada a importância de que se reveste a matéria relativa ao reconhecimento do vínculo em ações trabalhistas. É concepção sedimentada pela legislação, pela doutrina e pela jurisprudência serem cinco os elementos fático-jurídicos que caracterizam o vínculo empregatício: a prestação de trabalho por pessoa natural, a pessoalidade na prestação, a habitualidade ou não eventualidade, a onerosidade e a subordinação. Este último é, sem dúvidas, o mais importante deles<sup>[4]</sup>, na medida em que é a sua presença em determinada relação jurídica que possibilita a identificação da existência, ou não, de autonomia do trabalhador e, portanto, do vínculo de emprego.

Quando se analisa o elemento da subordinação na relação de emprego, é necessário que exista, por um lado, um correto entendimento acerca da sua significação e compreensão ao longo do tempo e, por outro, a consideração de certa margem de flexibilização e acomodação do conceito às novas formas de relações laborais. Isso significa que não se pode ficar engessado em características que não mais estão em uso no contexto laboral, assim como não se pode distorcer o conceito de subordinação a ponto de apagá-lo de determinada relação jurídica

simplesmente porque não reflete exatamente as mesmas características que o delinearão em tempos mais antigos.

Em outras palavras, não é porque as relações sociais e laborais mudaram que a subordinação, como elemento fático-jurídico da relação de emprego, deixou de existir. O elemento permanece, embora com nova roupagem, e há que serem investigadas suas novas formas de apresentação para que se possa identificar a existência do vínculo de emprego. Para isso, é necessário o conhecimento técnico acerca do que se pode denominar de núcleo essencial do conceito, aquelas características inerentes a ele, sem as quais não se pode falar em subordinação, qualquer que seja a dimensão.

Esse núcleo pode ser identificado com base em uma única ideia: controle. Trata-se, na leitura doutrinária da legislação celetista, da característica inerente ao poder diretivo do empregador, a teor da disposição do art. 2º do texto consolidado<sup>[5]</sup>. Na medida em que o empregador é aquele que dirige a prestação pessoal do serviço, há, intrinsecamente, o controle das atividades. Embora o poder diretivo seja comumente subdividido em poder de organização, poder de controle e poder disciplinar<sup>[6]</sup>, é o controle das atividades que legitima e abarca a sua organização e eventuais sanções aplicadas aos empregados, embora os demais elementos também sejam importantes para a identificação do poder diretivo e da própria existência do controle.

Assim, em uma conceituação bastante sintética e assertiva, é possível partir da concepção de que poder de direção “é a forma como o empregador define como serão desenvolvidas as atividades do empregado decorrentes do contrato de trabalho” (Martins, 2019, p. 356). Com base nesta premissa, é possível estabelecer um terreno sólido para a análise da existência, ou não, de vínculo de emprego em determinadas relações jurídicas, desde que presentes, por óbvio, os demais elementos fático-jurídicos da relação de emprego.

Há que se ter o cuidado de verificar, atentamente, a existência de subordinação no contexto do trabalho plataformizado pelo fato de que, nesses casos, a própria relação de subordinação “se informaliza” (Abílio; Amorim; Grohmann, 2021, p. 38), tendo em vista que a ausência de determinações claras sobre jornada de trabalho, remuneração e dias de descanso, por exemplo, embaçam a visão do trabalhador a ponto de a própria empresa utilizar-se dessas características para tentar justificar uma suposta autonomia de tais profissionais.

Ainda nesse novo contexto, a produtividade passou a ocupar um espaço central nas relações laborais, de sorte que o próprio controle do trabalho (Araujo, 2007, p. 205) começou a ser feito com base nesse elemento, que norteia também as noções de flexibilidade de horários e o estabelecimento de contratos atípicos. É com base nessas novas noções, que confundem o próprio trabalhador inserido em tais contextos, que as empresas detentoras das plataformas digitais defendem que as relações estabelecidas entre elas e os trabalhadores são de mera intermediação ou parceria, como se não auferissem lucro com aquela mão de obra que lhes é constantemente disponibilizada. Confunde-se, assim, remuneração com produtividade, atrelando um ao outro, e trabalho com autonomia, desvinculando-se as normas trabalhistas e previdenciárias incidentes.

Esse novo panorama poderia levar à conclusão de que, estando os principais aspectos da relação laboral vinculados à produtividade, haveria mais benefícios ao trabalhador, o que, lamentavelmente, não é verdade. As modificações não acarretaram qualquer diminuição no poder do empregador, apenas tornaram possível a divisão das responsabilidades e, até mesmo, do risco do empreendimento com os empregados, sem haver uma contrapartida proporcional na divisão dos lucros (Araujo, 2007, p. 205).

Em uma perspectiva sociológica do trabalho, observa-se, nesse cenário, o que alguns denominam de engajamento subjetivo do trabalhador<sup>[7]</sup>, o que significa dizer, de forma simplificada, que é o próprio trabalhador quem irá acionar sua atividade laboral, podendo modular o momento de início por meio da utilização de ferramentas tecnológicas cada vez mais avançadas, ainda que não exista um controle físico direto sobre ele. Esse conceito está inserido no cerne do que se denomina de *crise dos espaços de confinamento*<sup>[8]</sup>, a qual, por sua vez, marca de forma muito clara o atual cenário laboral, que, cada vez mais, prescinde do espaço físico para o desempenho adequado das atividades.

Um aspecto muito relevante desse contexto de crise dos espaços de confinamento, que se relaciona diretamente com o tema ora tratado, é o aperfeiçoamento do controle do trabalho e de sua duração, cujas informações passam a ser fornecidas pelo próprio trabalhador (Zarifian, 2002, p. 25) por meio das tecnologias que ele utiliza justamente para trabalhar. Ao fim e ao cabo, uma das consequências mais importantes desse novo modelo é o "efeito de advertência permanente" (Zarifian, 2002, p. 30) que

recai sobre o trabalhador, o que explica a tendência de que as jornadas de trabalho sejam cada vez mais extensas, o risco de acidentes de trabalho aumente consideravelmente, os períodos de repouso não sejam respeitados e o trabalhador, por receio de perder sua renda diária, submeta-se a todas essas reduções de seus direitos e, como forma de aceitar esta dura realidade, não raro enxergue a si mesmo como um empreendedor.

Nessa realidade, a conclusão a que se chega é que a dimensão de tempo livre do trabalhador plataformizado é, cada vez mais, tomada sob a forma de mais trabalho pelas plataformas digitais (Silvestre; Neto; Amaral, 2021, p. 6), o que não pode ser ignorado quando da análise do vínculo existente entre esses profissionais e a empresa titular da plataforma digital. Essa tendência tem ligação estreita com o fato de que os riscos do trabalho, a sua intensidade e a extensão da jornada passam a ser preocupação exclusiva dos próprios trabalhadores, o que os coloca na posição de “autogerentes subordinados” que, embora não possuam nenhuma influência no planejamento e nos destinos do empreendimento, devem manejar suas metas e suas condições de trabalho (Uchôa-de-Oliveira, 2020, p. 6).

Aliada a esse cenário está a característica que vem sendo utilizada pelas plataformas denominada de *gamificação*, que nada mais é do que a utilização da lógica dos jogos (*games*) para diminuir a monotonia do trabalho, com o estabelecimento de promoções, metas a serem alcançadas e recompensas maiores do que as ordinariamente esperadas com a finalidade de engajar o trabalhador – e também os usuários – na ferramenta digital, aumentando exponencialmente o seu uso em detrimento da saúde dos profissionais.

Todas essas características não existem por acaso, inserindo-se nesse contexto de glamourização da precarização do trabalho criado, ou ao menos agravado, pelo fenômeno da plataformização. A exploração do trabalho humano não é um fenômeno novo ou desconhecido, tampouco a necessidade de regulamentação dos polos naturalmente desequilibrados da relação de emprego; tais aspectos explicam a própria existência do Direito do Trabalho. No entanto, essa tutela deve ser salvaguardada, em especial nos momentos de modificações sociais profundas como o que vivemos, a fim de que se evitem, ao máximo, novas formas de exploração e vulneração dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Nesse aspecto, verifica-se que, de fato, parece ter razão Ricardo Antunes quando afirmou, dezesseis anos atrás, que a era da informatização “corresponde à época da informalização do trabalho” (Kassab, 2007, p. 6) e, em especial, quando assinalou que, quando esperávamos que os mais modernos aparatos técnico-científicos pudessem melhorar as condições do trabalho, “nós estamos presenciando o oposto” (Kassab, 2007, p. 6).

Parece evidente, portanto, que a subordinação possui “limites conceituais relativamente duradouros no campo jurídico” (Souza, 2023), os quais não podem ser apagados sem que esteja amplamente evidenciado o caráter autônomo da atividade exercida, com todas as características inerentes a esse modelo, como o planejamento do serviço pelo próprio trabalhador e a possibilidade de tomada de decisões próprias e de alteração da forma de realização das atividades, assim como a possibilidade de obtenção de lucros a partir dessas decisões. Sem a existência efetiva dessas características, não há como se falar em trabalho autônomo e, havendo a manifestação dos elementos caracterizadores da relação de emprego, há que se reconhecê-la.

### **3 O fenômeno da plataformização do trabalho na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho**

No novo contexto inaugurado pela plataformização do trabalho, foi aceso um intenso debate jurisprudencial a respeito da natureza jurídica das relações que se estabelecem entre os profissionais que prestam serviços por meio de aplicativos e as empresas titulares das plataformas digitais utilizadas pelos usuários para contratar tais serviços. O fenômeno que abrange essa celeuma, ao que parece, está longe de ser pacificado, em especial considerando-se a distância que existe entre os posicionamentos conflitantes.

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, há posicionamentos divergentes entre os órgãos fracionários que compõem essa corte. A 4ª Turma, por exemplo, decidiu, nos autos do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 0001092-82.2021.5.12.0045, de relatoria do ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, pelo não reconhecimento do vínculo de emprego entre um motorista de aplicativo e a empresa detentora da plataforma à qual ele prestava serviços, afirmando que, naquele caso, estaria ausente o elemento da subordinação. Consignou-se, ainda, que

as novas formas de trabalho, que incorporaram tecnologias digitais, careceriam de regulamentação legislativa específica, argumento este que se mostra significativamente frágil na medida em que, embora se utilize de novas tecnologias, a prestação dos serviços de transporte por aplicativo nada mais é do que uma atividade prestada pelo trabalho humano na qual a tecnologia é um mero facilitador.

Há, nesse aspecto, uma confusão feita, na fundamentação do acórdão, entre o veículo utilizado para viabilizar o contato do prestador com o usuário do serviço – que é a tecnologia – e a atividade propriamente dita, que é prestada pelo motorista-trabalhador. O fato de haver tecnologias novas envolvidas e a intermediação de uma plataforma digital administrada pela empresa em nada desnatura a atividade em si. O labor humano permanece presente – aliás, constitui, ou deveria constituir, o elemento fulcral da análise – e, presentes os demais elementos fático-jurídicos da relação de emprego, a conclusão no sentido do seu reconhecimento é, ou deveria ser, mero consectário lógico por parte do operador do Direito do Trabalho.

O acórdão utiliza-se desse argumento para concluir que o julgador deve diferenciar os “novos formatos de trabalho” das hipóteses típicas de fraude à relação de emprego, com vistas a “não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar as regras protetivas do Direito Laboral a toda e qualquer forma de trabalho”. No entanto, o equívoco desse argumento manifesta-se sob diversos aspectos.

De início, há uma atecnia na compreensão que pretende distinguir o trabalho sob um “novo formato” das “típicas” relações de emprego, na medida em que se trata de assuntos totalmente diferentes. Novamente, é oportuno ressaltar que o trabalho humano, independentemente de sua forma, da roupagem que lhe seja atribuída ou do instrumento contratual utilizado para regulá-lo, é sempre trabalho humano, estando, obviamente, sujeito à legislação correlata. Não há um “novo” Direito do Trabalho a partir da utilização das novas tecnologias; o que existe é um trabalho que se utiliza dessas ferramentas para otimizar determinados aspectos da atividade e que continua sujeito à mesma legislação de regência, nada mais (e nada menos) do que isso. Estando presentes os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, há que se reconhecê-la.

Para exemplificar a crítica que é feita nesse aspecto, basta pensar a respeito do momento histórico em que surgiram as máquinas de escrever,

possibilitando a substituição do papel e da caneta, ou mesmo quando aquelas puderam ser substituídas pelos computadores. Esses avanços tecnológicos não fizeram desaparecer toda a regulamentação do trabalho aplicável às mesmas atividades laborais que se utilizam desses instrumentos a cada marco disruptivo. Se assim fosse, seria dizer que um escritor deixou de ser escritor pelo simples fato de que não mais usa uma caneta, mas o teclado de um computador. O instrumento utilizado para trabalhar não se confunde com o trabalho em si: a atividade laboral desempenhada pelo ser humano mantém, assim, sua natureza jurídica.

Ainda nesse ponto, a intenção de não frear o desenvolvimento socioeconômico com a aplicação de regras protetivas do Direito do Trabalho é um argumento que não se sustenta sob qualquer perspectiva. Aliás, a consignação dessa ideia no acórdão sinaliza uma atecnia muito sintomática por parte do julgador, na medida em que não é facultado ao juiz escolher as normas trabalhistas que serão, ou não, aplicadas no caso concreto com base no critério protetivo. O princípio da proteção, além de ser pilar fundamental do Direito do Trabalho, visto que considera o desequilíbrio econômico inerente a cada um dos polos que constituem a relação de emprego, está geneticamente inserido em cada um dos dispositivos que constituem o ordenamento jurídico trabalhista, os quais devem ser interpretados de modo mais favorável ao empregado.

Ademais, a mitigação desse princípio somente é possível, em certa medida, no âmbito do direito processual do trabalho, jamais incidindo quando se está analisando aspectos do direito material do trabalho, como era o caso. Por derradeiro, há um argumento que nem sequer precisaria ser apontado e que, por si só, deita por terra a ideia defendida no acórdão: as regras protetivas do Direito Laboral não interferem negativamente no desenvolvimento socioeconômico, muito pelo contrário: o desenvolvimento nacional, conforme objetivado pela Constituição em seu art. 3º, inciso II<sup>[9]</sup>, deve ser alcançado segundo os ditames da justiça social, que norteia a ordem econômica, sendo esta fundada na valorização do trabalho humano, a teor da cabeça do art. 170<sup>[10]</sup> do Texto Constitucional, sendo, portanto, inconstitucional uma visão que tente estabelecer correlação entre a vigência de leis trabalhistas e entraves ao desenvolvimento econômico.

Mais adiante, ao analisar, especificamente, os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, o acórdão menciona que, no que se refere à

habitualidade, não há a obrigação de frequência predeterminada ou mínima pelo motorista para uso do aplicativo, podendo ele decidir os dias e a frequência do seu trabalho. Ora, o acórdão já se contradiz ao afirmar, no item anterior, que as novas relações de trabalho merecem uma distinção em relação às figuras típicas e, no momento de analisar a habitualidade, usa uma conceituação tão estreita e ultrapassada quanto a ausência de obrigação de frequência mínima.

A habitualidade deve ser analisada em conjunto com os demais elementos fático-jurídicos, em especial a subordinação e, nesse caso específico, com a onerosidade, visto que, se o trabalhador não estiver em atividade, não será remunerado. Esse argumento já é suficientemente sólido para demarcar a existência de habitualidade, uma vez que não se tem notícias de motoristas de aplicativo que desempenhem tal tarefa por exclusivo diletantismo. Eles até podem apreciar sua atividade laboral, mas trabalham porque precisam trabalhar. E, se estiverem desconectados do aplicativo, não recebem absolutamente nada.

Trata-se, portanto, de habitualidade pura e simples, e exceções de motoristas que exerçam a atividade apenas de forma eventual – o chamado *bico* – devem ser comprovadas, caso a caso, pela empresa. O imenso número de trabalhadores que exercem essa atividade já demonstra, por si só, que ela se constitui na principal fonte de renda da maior parte dos motoristas, de modo que eventual presunção nesse aspecto deve favorecer o trabalhador, ou seja, pressupor que há habitualidade, já que a atividade é fonte de sustento daquela pessoa.

Aliás, o art. 447 da CLT<sup>[11]</sup> aponta para esse entendimento, sendo, portanto, razoável pensar que caberia à empresa afastar aquela presunção relativa de habitualidade e comprovar que o trabalhador exercia a atividade apenas eventualmente, constituindo seu ônus probatório o fato extintivo do direito eventualmente pleiteado no que toca a este elemento, a teor do inciso II do art. 818 da CLT<sup>[12]</sup>. De qualquer forma, o próprio acórdão faz a ressalva de que a habitualidade não é um atributo exclusivo da relação de emprego, não sendo, portanto, um fator determinante para o seu reconhecimento.

O acórdão também refere que, no tocante à onerosidade, o fato de o motorista arcar com custos relativos à manutenção do automóvel, seguro e eventuais multas configura o caráter autônomo da prestação

de serviços, invertendo completamente a lógica que deve pautar a análise técnica da matéria. Ora, o fato de tais encargos serem suportados pelos motoristas não significa necessariamente que eles são autônomos; significa, isto sim, um reforço no entendimento de que há fraude na relação de emprego efetivamente existente.

Trata-se de um argumento que, se analisado detidamente, enfraquece o próprio entendimento que pretende defender, pois seria o mesmo que dizer que o fato de não haver adimplemento salarial em determinada relação laboral afastaria o elemento da onerosidade e, por conseguinte, eventual vínculo de emprego. De qualquer sorte, o próprio teor do acórdão deixou expresso que, no que se refere aos elementos concernentes à pessoa natural, à personalidade e à onerosidade nas atividades desenvolvidas por meio de aplicativo, inexistem maiores discussões, estando pacificada sua existência.

Por derradeiro, ao analisar o requisito da subordinação – que é, em regra, o mais importante dentre os elementos que constituem a relação de emprego –, o acórdão consignou que o motorista possui ampla autonomia para escolher os dias, horários e a forma do labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem vinculação a metas determinadas pela empresa ou sanções decorrentes de sua escolha. Também referiu que a existência de um código de conduta e avaliações do motorista pelo cliente não significa ingerência no modo de trabalho prestado – sem, no entanto, justificar esse argumento sob qualquer fundamento. Por fim, consignou que não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos para abarcar a denominada subordinação estrutural a fim de reconhecer o vínculo.

A análise do acórdão em relação ao requisito da subordinação permite a identificação de diversas fragilidades e equívocos. A ampla autonomia mencionada, em verdade, inexistente. A simples afirmação de que o motorista pode desligar o aplicativo a qualquer momento tem a mesma força que a afirmação de que qualquer empregado pode abandonar seu local de trabalho a qualquer momento. De fato, em nenhuma hipótese é possível o cerceamento à liberdade física do trabalhador, podendo ele, caso assim deseje, abandonar suas atividades laborais quando desejar. Tal entendimento ignora a inexistência de legitimação de qualquer modalidade de servidão ou escravidão que vincule o corpo do trabalhador ao local de trabalho. No entanto, a conduta de não abandonar seu posto de

trabalho é razoavelmente esperada, não porque os empregados ao redor do mundo são autônomos e trabalham por prazer, mas simplesmente porque eles dependem – e não só eles, mas suas respectivas famílias – economicamente do exercício de suas atividades laborais.

Ademais, ao contrário do que se afirmou no acórdão, a subordinação estrutural não apenas pode, mas deve, ser reconhecida pelo Poder Judiciário, justamente pelo fato de que as relações sociais se modificam. Nesse ponto, é importante ressaltar que o controle das atividades prestadas por meio do aplicativo não é realizado com a presença física do empregador, mas através da própria tecnologia disponibilizada, o que se manifesta, entre outras peculiaridades, pelo fato de que os motoristas podem ser avaliados, ser suspensos ou até mesmo descredenciados da plataforma, além de haver um número máximo de corridas que eles podem recusar<sup>[13]</sup>. Essas características apontam, claramente, para a existência de controle e, portanto, de subordinação.

Por outro lado, a 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho já decidiu, nos autos do Agravo Regimental em Recurso de Revista n. 0100853-94.2019.5.01.0067, de relatoria do ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, pelo reconhecimento do vínculo de emprego entre um motorista de aplicativo e a empresa que explora a plataforma, com base na premissa de que a Uber não é uma empresa de aplicativos porque não se sustenta vendendo tecnologia digital para terceiros, mas sim transporte, o qual é vendido em troca de percentual sobre as corridas e por meio de aplicativo por ela desenvolvido. Essa premissa, por si só, já tem força suficiente para esgotar a discussão existente em torno do tema. No entanto, o acórdão aprofunda a análise da matéria ao diferenciá-la do trabalho autônomo, considerando, por exemplo, que os veículos dos motoristas são classificados seguindo regras estabelecidas pela empresa, e os trajetos e comportamentos são controlados.

Contudo, o ponto mais importante é, evidentemente, aquele que toca na subordinação. E, nesse aspecto, o acórdão, de forma muito precisa, se refere em sua fundamentação à figura da subordinação estrutural, que, fundada na dinâmica do processo produtivo, assumiu a posição da subordinação clássica, prevista no art. 3º da CLT<sup>[14]</sup>, considerando-se a dimensão da dependência econômica que deriva da impossibilidade de o trabalhador controlar os meios produtivos. A conjugação desse

dispositivo com o art. 6º, parágrafo único<sup>[15]</sup>, do texto celetista, o qual equipara os meios informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos, já seria, em uma primeira análise, suficiente para jogar luz na implacável conclusão de que, ainda que o trabalho seja prestado através de plataformas digitais, sua natureza jurídica não se descaracteriza. No entanto, a ideia de subordinação estrutural simplesmente não deixa dúvidas de que esse elemento existe em tais relações.

O julgado contextualiza a discussão ao referir as mudanças ocorridas no processo produtivo nos últimos anos, na medida em que o trabalho passou a ser realizado, cada vez mais, de forma descentralizada, informatizada e flexível, o que demanda, certamente, uma releitura dos conceitos que balizam a relação de emprego. Assim, embora haja uma nova organização do trabalho, com o aumento da velocidade das comunicações, o elemento central a ser analisado é a atividade desenvolvida pelo trabalhador e, no caso da Uber, especificamente, sua atividade precípua é o transporte de passageiros, e não o desenvolvimento de tecnologias e aplicativos. O seu nome original – Ubertaxi – já sinalizava sua atividade principal de forma muito clara, inclusive.

Em decisão da 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho nos autos do Recurso de Revista n. 0000271.74.2022.5.13.0026, de relatoria do ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, o vínculo não foi reconhecido em razão da ausência de subordinação jurídica, visto que, na compreensão dos julgadores, a empresa “não dava ordens aos motoristas nem coordenava a prestação do serviço”. O acórdão reforçou seu entendimento mencionando que o motorista podia ligar e desligar o aplicativo a qualquer momento e trabalhar no horário que preferisse, o que evidenciaria sua autonomia. Ademais, a 1ª Turma considerou irrelevante para o deslinde da controvérsia a necessidade de observância de regras mínimas de conduta estabelecidas pela empresa, considerando-as obrigações contratuais necessárias para manter a credibilidade do aplicativo e o sucesso do negócio.

No que se refere à ausência de ordens diretas, reitera-se que não há necessidade de que elas existam para que se configure o elemento da subordinação – em especial quando se trata de trabalho plataformizado. Da mesma forma, a coordenação da prestação de serviços também não precisa ser feita de forma ostensiva, nos moldes clássicos – a

exemplo do gerente que fiscaliza o trabalho de seus subordinados em determinado estabelecimento –, para que se verifique, em cada caso, se o empregador detém, efetivamente, o controle das atividades.

No entanto, a fundamentação do acórdão é ainda mais frágil quando se refere ao fato de o motorista poder livremente ligar e desligar o aplicativo, além de escolher os horários em que desenvolverá suas atividades, vinculando tais possibilidades a uma suposta autonomia do trabalhador. Ora, se o motorista desligar o aplicativo, ele não será remunerado. Da mesma forma, se ele trabalhar poucas horas por dia, não receberá o suficiente para sua subsistência, o que faz com que exista uma demanda decorrente dessa vinculação jurídica para que ele trabalhe mais horas – considerando-se, primordialmente, o fato de que ele não tem qualquer ingerência nas tarifas cobradas pelo aplicativo. A ele cabe trabalhar, o máximo de horas possível, para auferir uma remuneração que lhe permita sustentar a si e sua família, o que se agrava quando ele está descoberto de garantias trabalhistas e previdenciárias, além de estar inserido no contexto da *gamificação*, fatores que apenas contribuem para o fenômeno da erosão do Estado Social de Direito<sup>[16]</sup> idealizado pela Constituição da República.

Fica evidente, portanto, o equívoco em confundir autonomia com a possibilidade de desligar o aplicativo ou escolher o horário de trabalho. É rigorosamente o mesmo que afirmar que o empregado da fábrica possui autonomia para largar as ferramentas e sair do estabelecimento a qualquer momento. Não se trata de autonomia, mas sim de livre arbítrio sobre o próprio corpo. As consequências de tal conduta, no entanto, seriam a perda do emprego e da remuneração. Trata-se de uma obviedade que, à vista dos fundamentos apresentados no acórdão, merece ser reforçada.

Por fim, nem sequer é possível identificar as razões pelas quais o acórdão considerou irrelevante, para a configuração do vínculo, a necessidade de observância de regras mínimas de conduta estabelecidas pela empresa. Esse aspecto é extremamente significativo para a compreensão adequada da matéria, visto que, se a empresa impõe determinadas regras a serem observadas pelos motoristas, trata-se, evidentemente, de uma manifestação típica do poder diretivo do empregador. Aliás, é sintomático que esse ponto tenha sido referido sem a necessária

fundamentação, na medida em que constitui uma das características mais evidentes da existência do vínculo empregatício, já que se manifesta também para o âmbito externo a tal relação, qual seja, clientela.

Ainda, nesse ponto, salienta-se a possibilidade de que os usuários avaliem o trabalho dos motoristas, conforme estes se afastem ou não das regras impostas pelo empregador. Aproximar essas regras de meras "obrigações contratuais" necessárias para manter a "credibilidade do aplicativo" e o sucesso do negócio é totalmente incoerente; primeiro, porque o próprio vínculo de emprego é constituído por uma relação contratual – o contrato de trabalho –; segundo, porque tais argumentos poderiam ser utilizados por qualquer empregador que pretendesse fraudar a legislação trabalhista, bastando, com base nesse entendimento, afirmar que todas as ordens dadas a determinado trabalhador tinham a única intenção de manter sua credibilidade e o sucesso do seu empreendimento<sup>[17]</sup>.

Portanto, verifica-se uma grande fragilidade nos fundamentos das decisões do Tribunal Superior do Trabalho que afastaram o reconhecimento do vínculo de emprego entre os motoristas de aplicativo e as empresas titulares das respectivas plataformas, restando evidenciada a existência do elemento fático-jurídico da subordinação, conforme bem salientado na decisão que reconheceu esse vínculo. As características do trabalho plataformizado, se analisadas à luz da legislação trabalhista vigente, da Constituição e da doutrina a respeito do tema, tornam clara a existência de todos os requisitos do vínculo nesse contexto laboral, não se sustentando nenhum argumento que favoreça o posicionamento que defende uma suposta autonomia desses trabalhadores.

Merece registro o recente reconhecimento, no Supremo Tribunal Federal, de repercussão geral da discussão relativa ao reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo de prestação de serviços de transporte e as empresas administradoras de plataforma digital<sup>[18]</sup>. Ainda, destaca-se a tramitação, no Congresso Nacional, de projeto de lei complementar proposto pelo Governo Federal para a regulamentação dessa modalidade de trabalho, estabelecendo mecanismos de inclusão previdenciária e direitos trabalhistas específicos a ela relativos<sup>[19]</sup>. Em ambos os casos, no entanto, ainda não há qualquer resultado jurídico concreto, embora sejam fatos ilustrativos da envergadura da temática.

Assim, embora a sociedade esteja, de fato, se modificando nos últimos anos no que se refere à forma como se desenvolvem as relações sociais – e, mais especificamente, as relações de trabalho, que não ficam alheias a essa dinâmica –, há que se atentar para análises técnicas e cuidadosas das questões jurídicas que são postas à apreciação do Poder Judiciário, a fim de que o operador do direito evite a tentação de impor convicções políticas ou ideológicas em tais apreciações. Em outras palavras, embora seja legítima a discussão acerca da modernização da legislação trabalhista<sup>[20]</sup>, ela não justifica que se atropelem institutos jurídicos cuidadosamente elaborados pelo legislador, pela doutrina e pela jurisprudência no afã de impor mudanças incompatíveis com a técnica que deve nortear a atuação da Justiça do Trabalho, sobretudo quando se trata de aspectos tão caros ao Direito do Trabalho como os elementos fático-jurídicos que constituem a relação de emprego.

## 4 Conclusões

O fenômeno da plataformização do trabalho representa, de forma muito significativa, as mudanças proporcionadas pelo avanço da tecnologia nas relações sociais ao redor do mundo. A praticidade oferecida aos usuários pelos aplicativos, aliada à redução de custos para o empregador, são alguns dos aspectos mais relevantes que explicam o surgimento e a disseminação desse fenômeno no mundo do trabalho contemporâneo. Por outro lado, os trabalhadores que exercem suas atividades vinculados a essas plataformas, como é o caso dos motoristas de aplicativos de transporte de passageiros, vivem uma realidade que se mostra preocupante no que concerne aos direitos trabalhistas fundamentais. A argumentação de que esses trabalhadores são autônomos, defendida pelas empresas titulares das plataformas, não se sustenta a partir de uma análise mais atenta das características da atividade desenvolvida, à luz do ordenamento trabalhista vigente.

O elemento da subordinação, ainda que se mostre, nesses casos, com uma nova roupagem, está presente, em especial considerando o efetivo controle que as plataformas exercem em relação ao trabalho desenvolvido pelos motoristas, o que se manifesta, entre outros elementos, pela possibilidade de que os motoristas sejam avaliados pelos usuários, suspensos ou descredenciados da plataforma e, além disso, seja

estabelecido um número máximo de corridas que eles podem recusar, ainda que tudo isso ocorra sem a presença física do empregador.

O agravamento do cenário ocasionado pela assunção de parte significativa dos riscos do empreendimento pelo próprio trabalhador, aliado a uma tendência de que as jornadas de trabalho sejam cada vez mais extensas e ao fato de que os trabalhadores frequentemente acreditem na ficção de que são empreendedores, torna ainda mais necessária e oportuna a correta compreensão do tema para que se resguardem os direitos mínimos dos trabalhadores que constituem o que se denomina, no Direito do Trabalho, de patamar civilizatório mínimo, conforme positivado nos incisos do art. 7º da Constituição da República.

Esse novo cenário está inserido em um contexto de crise do *mundo do trabalho*, ilustrado pelo incremento da informalidade e pela disseminação de ideias que, enxergando os direitos trabalhistas como entraves ao desenvolvimento econômico, defendem a precarização das relações de trabalho. O efeito de advertência permanente decorrente da crise dos espaços de confinamento, que leva o trabalhador a acreditar que está empreendendo, acarreta, entre inúmeros efeitos perniciosos ao seu bem-estar, jornadas de trabalho cada vez mais extensas, não observância dos períodos de descanso e aumento do risco de acidentes de trabalho.

A divergência de entendimentos no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho demonstra que há diferentes compreensões sobre o tema, as quais envolvem, em especial, o debate sobre a existência do elemento da subordinação em tais relações. No entanto, a análise dos fundamentos de cada um dos posicionamentos evidencia a fragilidade daqueles que entendem não haver vínculo de emprego em tais hipóteses, emergindo como sólida e tecnicamente adequada a fundamentação da decisão que reconheceu o vínculo.

Diante disso, a subordinação, embora sob nova roupagem, pode ser claramente identificada no trabalho plataformizado, desde que essa análise seja feita de forma atenta e norteada pela boa técnica jurídica. A importância do vínculo de emprego para o direito do trabalho é fundamental, em especial quando se está inserido em contextos incertos e nocivos para os direitos fundamentais do trabalhador. Aliás, a própria existência do Direito do Trabalho tem como fundamento a melhoria

das condições laborais dos trabalhadores, de modo que os elementos fático-jurídicos que caracterizam o vínculo de emprego não podem ser abordados de forma superficial, sob pena de, ao ignorar o bom manejo das técnicas jurídicas, solapar-se a realidade subjacente à forma.

## Referências

ABÍLIO, Ludmila Costhek; AMORIM, Henrique; GROHMANN, Rafael. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 23, n. 57, p. 26-56, maio/ago. 2021.

AMOBITEC. Documentos apresentados pela Amobitec no grupo de trabalho sobre atividade intermediada por aplicativos. **Amobitec**, São Paulo, set. 2023. Disponível em: <https://tinyurl.com/bdw4mt22>. Acesso em: 17 out. 2023.

ANGELO, Tiago. Há vínculo empregatício entre Uber e motorista, decide corte francesa. **Consultor Jurídico**, São Paulo, mar. 2020. Disponível em: <https://tinyurl.com/3dek8xf4>. Acesso em: 26 set. 2023.

ARAUJO, Adriane Reis de. Assédio moral organizacional. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 73, n. 2, p. 203-214, abr./jun. 2007.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei Complementar n. 12/2024. 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. **Portal da Câmara dos Deputados**, Brasília, 2023. Disponível em: <https://tinyurl.com/bdfkmumc>. Acesso em: 24 maio 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Casa Civil, [2023]. Disponível em: <https://tinyurl.com/3976axa2>. Acesso em: 18 out. 2023.

BRASIL. Ministério Público Federal. Agravo regimental na reclamação n. 59.795/MG. Parecer AJT/PGR n. 908603/2023. Agravo regimental na reclamação. Alegação de ofensa à autoridade das decisões proferidas na ADPF 324/DF, na ADC 48/DF, na ADI 5.835/DF, no RE 958.252/MG (Tema 725 da repercussão geral) e no RE 688.223/PR (Tema 590 da repercussão geral). Ausência de esgotamento das instâncias ordinárias. Art. 988, § 5º, II, do CPC/2015. Impossibilidade de utilização da reclamação como sucedâneo recursal. Negativa de seguimento. Reconhecimento de vínculo empregatício

entre motorista de aplicativo e plataforma digital respectiva, em razão da constatação dos requisitos do vínculo de emprego, fundado nos arts. 2º, 3º e 9º da CLT. Ausência de aderência estrita entre o ato reclamado e as decisões paradigmas. Reexame de fatos e provas. Inviabilidade. Negativa de seguimento. Relator: Min. Alexandre de Moraes. **DJ**: 23 maio 2023. Disponível em: <https://tinyurl.com/4e88ervf>. Acesso em: 17 out. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Reclamação n. 59.795/MG**. Trata-se de Reclamação, com pedido de medida liminar, ajuizada por Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda., contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Processo n. 0010140.79.2022.5.03.0110), que teria desrespeitado o que decidido por esta Corte na ADC 48, na ADPF 324, no RE 958.252 (Tema 725-RG), na ADI 5835 MC/DF e no RE 688.223 (Tema 590-RG). Relator(a): Min. Alexandre de Moraes, 19 de maio de 2023. Disponível em: <https://tinyurl.com/2s38amsh>. Acesso em: maio 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tema n. 1.291. Reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa administradora de plataforma digital. Relator: Min. Edson Fachin, 2 de março de 2023. **Portal do STF**, Brasília, 2023. Disponível em: <https://tinyurl.com/5n92ch8n>. Acesso em: 24 mai. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 1092-82.2021.5.12.0045. Agravo de instrumento em recurso de revista do reclamante – vínculo de emprego entre motorista e plataformas tecnológicas ou aplicativos captadores de clientes (UBER do Brasil tecnologia LTDA.) – Impossibilidade de reconhecimento diante da ausência de subordinação jurídica – transcendência jurídica reconhecida – desprovimento. Relator: Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho. **DJ**: 2 dez. 2022. Disponível em: <https://tinyurl.com/4fd6rrzm>. Acesso em: 16 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo Regimental em Recurso de Revista n. 100853-94.2019.5.01.0067. Relator: Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte. **DJ**: 3 fev. 2023. Disponível em: <https://tinyurl.com/32tbjt8j>. Acesso em: 16 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 0000271.74.2022.5.13.0026. Recurso de revista interposto pela parte autora. Rito sumaríssimo. UBER e motorista de aplicativo. Inexistência dos elementos caracterizadores da relação empregatícia. Relator: Min. Amaury Rodrigues Pinto Junior. **DJ**: 28 abr. 2023. Disponível em: <https://tinyurl.com/2h7ffwkz>. Acesso em: 17 out. 2023.

CASAGRANDE, Lucas; ZAMORA, Martín A. M.; OVIEDO, Carlos F. T. Motorista de Uber não é empreendedor. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 22, n. 2, p. 1-24, 2021.

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

FEIJÓ, Carmen. Presidente do TST propõe regulação de trabalho por aplicativos com base na realidade brasileira. **Portal do TST**, Brasília, jun. 2023. Disponível em: <https://tinyurl.com/bddprumm>. Acesso em: 17 out. 2023.

KASSAB, Álvaro. O novo mundo do trabalho. O trabalho no novo mundo. **Jornal da Unicamp**, edição 354, p. 2-20, 9 a 15 de abril de 2007.

LARA, Lorena. Brasil tem 1,6 milhão de pessoas trabalhando como entregadores ou motoristas de aplicativos. **Portal G1**, São Paulo, abr. 2023. Disponível em: <https://tinyurl.com/5n6p5hy4>. Acesso em: 17 out. 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 35. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2019.

SILVESTRE, Bruno Modesto; NETO, Samuel Ribeiro dos Santos; AMARAL, Silvia Cristina Franco. "Sem tempo, irmão": o trabalho e o tempo livre de entregadores uberizados durante a pandemia de covid-19. **Revista Brasileira de Ciências do Esporte**, Volta Redonda, n. 43, p. 1-8, 2021.

SOUZA, Ilan Francisco de. A resiliência do conceito de subordinação jurídica e o motorista de aplicativo. **Consultor Jurídico**, São Paulo, jun. 2023. Disponível em: <https://tinyurl.com/ntsw82f3>. Acesso em: 18 out. 2023.

UCHÔA-DE-OLIVEIRA, Flávia Manuella. Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 45, n. 22, p. 1-8, 2020.

VACLAVIK, Marcia Cristiane; OLTRAMARI, Andrea Poletto; OLIVEIRA, Sidinei Rocha de. Empresariando a informalidade: um debate teórico à luz da *gig economy*. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 2, p. 248-258, mar./abr. 2022.

VIEIRA, Carlos Roberto Santos; ANTUNES, Elaine Di Diego. O trabalho nas economias colaborativas: a precarização e o discurso da glamourização. In: GUILHERME, Willian Douglas (org.). **A produção do conhecimento nas ciências sociais aplicadas 4**. Ponta Grossa-PR: Atena Editora, 2019. p. 236-242.

VIEIRA SOBRINHO, Hamilton. **Direito e tecnologia**: os mitos que auxiliam na erosão do estado social de direito em função do avanço da tecnologia. 2023. Tese (Pós-Graduação em Direito) – Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2023.

ZARIFIAN, Philippe. Engajamento subjetivo, disciplina e controle. Trad.: Carmem Cacciaccaro. **Novos Estudos Cebrap**, São Paulo, n. 64, p. 23-31, nov. 2002.

## Notas

- [1] Nesse sentido, ver: Vieira, 2019, p. 241.
- [2] Quando se fala em uberização, não se está falando, necessariamente, da empresa Uber, mas sim da nova organização de trabalho representada e popularizada por ela (Casagrande *et al.*, 2021, p. 4).
- [3] Nesse sentido, ver: Lara, 2023.
- [4] Nesse sentido, ver: Delgado, 2019, p. 337.
- [5] “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” (Brasil, 1943).
- [6] Nesse sentido, ver: Martins, 2019, p. 357.
- [7] Nesse sentido, ver: Zarifan, 2002, p. 25.
- [8] *Ibidem*, p. 25.
- [9] “Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:  
[...]  
II - garantir o desenvolvimento nacional;”
- [10] “Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...]”.
- [11] “Art. 447 - Na falta de acordo ou prova sobre condição essencial ao contrato verbal, esta se presume existente, como se a tivessem estatuído os interessados na conformidade dos preceitos jurídicos adequados à sua legitimidade” (Brasil, 1943).
- [12] “Art. 818. O ônus da prova incumbe:  
[...]  
II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante” (Brasil, 1943).
- [13] Nesse sentido, ver: Casagrande, 2021, p. 5.

- [14] “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (Brasil, 1943).
- [15] “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” (Brasil, 1943).
- [16] Sobre esse fenômeno, ver Vieira Sobrinho, p. 146.
- [17] No âmbito do Supremo Tribunal Federal, há decisões monocráticas proferidas em reclamações ajuizadas perante a Corte no sentido de cassar acórdãos de Tribunais Regionais do Trabalho que reconheceram o vínculo de emprego entre motoristas de aplicativo e a plataforma à qual estavam vinculados, com fundamento nos precedentes da Suprema Corte que autorizam a terceirização das atividades-fim. Embora não exista aderência estrita entre o instituto da terceirização e o reconhecimento do vínculo de emprego, conforme, inclusive, a Procuradoria-Geral da República assinalou em manifestação apresentada nos autos da Reclamação n. 59.795/MG, tais decisões, por ora, têm surtido o pernicioso efeito de, em última análise, afastar a competência da Justiça do Trabalho para apreciar a existência, ou não, do vínculo. No entanto, embora os assuntos se relacionem, os limites do presente ensaio não comportam uma análise mais esmiuçada do tema.
- [18] Trata-se do Tema n. 1.291 da Repercussão Geral do STF, de relatoria do ministro Edson Fachin.
- [19] Trata-se do PLP n. 12/2024, apresentado em 5 de março de 2024.
- [20] Em 1º de maio de 2023, foi criado, pela Presidência da República, o Grupo de Trabalho para a Regulamentação de Prestação de Serviços Intermediados por Plataformas Tecnológicas, composto por quinze representantes do governo, quinze representantes dos trabalhadores indicados pelas principais centrais sindicais e quinze representantes dos empregadores, incluindo membros de entidades patronais como a Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (Amobitec), com a finalidade de elaborar uma proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens, transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas. No entanto, até o momento, não se chegou a uma definição.