

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE GRADUAÇÃO
CURSO DE DIREITO**

SAMARA SILVA

**OS TRABALHADORES DE APLICATIVOS E A PRECARIZAÇÃO DAS
RELAÇÕES DE TRABALHO: Uma Análise do fenômeno e suas consequências
jurídicas e sociais**

**São Leopoldo,
2023**

SAMARA SILVA

OS TRABALHADORES DE APLICATIVOS E A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES
DE TRABALHO:

Uma Análise do fenômeno e suas consequências jurídicas e sociais

Projeto de Pesquisa apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais, pelo Curso de Direito da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS).

Orientador: Prof. Dr. Guilherme Wünsch

São Leopoldo,
2023

Dedico este trabalho a todos os trabalhadores brasileiros que quando estão perto de chegar ao final da corrida pela igualdade, a sociedade muda a linha de chegada.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente, aos meus pais, que não tiveram grandes oportunidades de estudo, mas me incentivaram a crescer por meio da educação.

Aos meus professores da Escola Fundação Bradesco que enxergaram meu potencial antes mesmo que eu visse.

Ao meu irmão Jean Charles Freitas da Silva, por ser meu exemplo de ética e esforço em prol do que se almeja alcançar, construindo do próprio trabalho e dedicação.

À minha madrinha Maria Acely Correa que me apresentou o mundo do direito por acreditar que eu fazia parte dele.

Ao meu noivo Keven Soares Brito, que é minha motivação diária, meu porto seguro, apoiador em todas as circunstâncias sem julgamentos ou pressões e que me ensinou a ver o meu melhor.

E, por fim, ao meu orientador Prof. Dr. Guilherme Wünsch, que acreditou no meu trabalho mesmo nos meus momentos de maior vulnerabilidade, abraçando-me desde o primeiro desafio.

Cheguei até esse momento porque tenho vocês na minha vida.

RESUMO

A expansão da tecnologia carrega consigo inúmeras incógnitas. Muitas vezes não é possível mensurar as consequências, bem como as áreas humanas que serão atingidas pela nova organização. Desde 1989, os denominados *crowds*, uma nova forma de laborar e oferecer recursos e serviços, vem tomando espaço significativo nas relações de trabalho, mas foi após 2009, com o advento de empresas que usam aplicativos abertos ao público, como a Uber, o *Ifood* e *99 App*, que se expandiu e se tornou uma realidade controversa. Com essa nova forma de contratação de profissionais, surgiu uma nova modalidade de trabalhadores intitulados de trabalhadores por aplicativos, que acabaram submersos a um evento social denominado *uberização*. Este termo está intimamente ligado justamente a empresa precursora de uma forma de dispor da força de trabalho de outras pessoas por meio dos aplicativos, gerando um fenômeno de magnitude econômica, jurídica e social, consequência da precarização das relações de trabalho por meio dessas plataformas digitais. Para que se possa compreender de que forma os simples e aparentemente inofensivos aplicativos se tornaram ferramenta de transformação social será examinado aspectos políticos e econômicos que desencadearam a banalização do trabalhador. Essas constatações se darão em exame a legislação, a doutrina, jurisprudência, bem como pesquisas sociais e econômicas a respeito do assunto, que foram feitas e descritas em obras escritas e videodocumentadas, além de pesquisas de campo. Diante da investigação foi possível constatar que compreender o fenômeno e identificar suas mazelas não é suficiente para extinguir o problema, é preciso também regulamentar e instituir políticas públicas para erradicar os problemas gerados.

Palavras-chave: trabalho por aplicativos; plataformas digitais; *uberização*; vínculo empregatício; precarização.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	78
Figura 2	93

LISTA DE SIGLAS

APP	Aplicativo
CC	Código Civil
CF/88	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNPJ	Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica
CDC	Código de Defesa do Consumidor
CPC	Código de Processo Civil
PT	Partido dos Trabalhadores
PEC	Proposta de Emenda Constitucional
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
FMI	Fundo Monetário Internacional

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 O CONSUMIDOR BRASILEIRO, A ECONOMIA E A JUSTIFICATIVA DO CRESCENTE USO DE APLICATIVOS PELA POPULAÇÃO	12
2.1 Conceito de uberização e explicação de como surgiu o fenômeno	12
2.2 As principais plataformas instauradas no Brasil e seu funcionamento.....	16
2.3 Como a economia e o sistema governamental geraram a popularização e a expansão de plataformas não reguladas por lei	24
3 UM ESTUDO SOBRE OS ELEMENTOS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO BRASIL.....	40
3.1 Retomada histórica da Consolidação das Leis do Trabalho e os países que regulamentaram o labor por meio digital.....	40
3.2 Análise da admissibilidade do vínculo empregatício entre as plataformas e os trabalhadores nos termos da lei, da jurisprudência e da doutrina pátria	50
4 PRESSUPOSTOS FÁTICOS DE EVIDENCIALIZAÇÃO DA PRECARIZAÇÃO DO MODO DE TRABALHO DENOMINADO COMO UBERIZAÇÃO	73
4.1 Como a disseminação da uberização gerou a precarização do trabalho.....	73
4.2 Os projetos de lei no Brasil que visam a solução da precariedade do trabalho por meio de plataformas digitais	101
5 CONCLUSÃO	106
REFERÊNCIAS.....	110
APÊNDICE A – PESQUISA SOBRE COLABORADORES DE APLICATIVOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS	124
ANEXO A – PRIMEIRA DECISÃO SOBRE VÍNCULO EMPREGATÍCIO.....	129

1 INTRODUÇÃO

O tema deste projeto de trabalho de conclusão de curso é o estudo sobre trabalhadores por aplicativos, que estão submersos a um evento social denominado uberização, sendo esta um neologismo que descreve a mercantilização de uma atividade econômica baseada no processo de transformação do trabalho, pelo qual os trabalhadores fazem uso de recursos privados ou terceirizados para oferecer serviços por meio de uma plataforma digital. Além de suscitar a existência de vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas de prestação de serviços e a relação dos aplicativos de aquisição de artigos e atividades com a sociedade de consumo, a monografia, especificamente, estudará as consequências jurídicas e sociais que a modalidade de trabalho supracitada tem gerado.

Esta pesquisa busca responder ao seguinte questionamento: na dinâmica do trabalho atual, em que muitos trabalhadores procuram cadastrar-se em aplicativos, como a Uber, por exemplo, e que pelas características fáticas do trabalho os tribunais já vêm reconhecendo vínculo empregatício, o que se pode fazer para erradicar a precarização do trabalho gerada pela uberização? Tal questionamento parte da hipótese de que estes trabalhadores deverão ser regulamentados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em vista da presença de elementos constantes no artigo 7º da Constituição Federal (CF/88) que não estão sendo observados e, sendo assim, ferem princípios basilares dos direitos fundamentais e de condições humanizadas de meios de labuta.

O objetivo geral desta monografia é demonstrar que há um prisma entre trabalhadores e aplicativos de disponibilização de serviços, aonde se observa que cada faceta expõe relações jurídicas diferentes, incluindo direito empresarial, consumidor e trabalhista, mas que, especificamente esta, no que tange a falta de legislação e, conseqüentemente, vínculo empregatício, geram danos sociais, políticos e econômicos, resultando na precarização do trabalho e no aumento da desigualdade e de que forma pode-se cessar essas mazelas.

Os objetivos específicos são:

a) visitar os elementos do vínculo empregatício nas relações de trabalho no Brasil;

b) indagar sobre o uso de plataformas de tecnologia e sua consideração como empregadores que subordinam;

c) considerar os motivos que acarretam na popularização e uso crescente das plataformas pelos usuários finais;

d) compreender a importância da unanimidade sobre a hipótese de que os trabalhadores de aplicativos possuem vínculo empregatício no Brasil;

e) explicitar quais condições de trabalho revelam a precariedade na exploração de mão de obra do trabalhador que presta serviços por meio de plataformas virtuais;

f) ponderar o fomento econômico resultante da criação de aplicativos e uso da tecnologia em geral para ligação do produto ou serviço ao consumidor;

h) demonstrar se existe a possibilidade de adaptar o labor exercido por meio de programas eletrônicos sem resultar em desigualdade ou ferir a dignidade da pessoa humana.

Entende-se como relevante este tema, no seu sentido jurídico, porque irá tratar dos pressupostos fáticos presentes na sociedade que precisam de legislação, tornando, à vista disso, uníssonas as decisões proferidas pelos tribunais a respeito da definição e direitos que cabem aos trabalhadores que atuam no mercado de trabalho por intermédio tecnológico e sem contratação direta pelas empresas que oferecem as oportunidades de faturamento. Ademais, afirmará que na área das ciências jurídicas é imprescindível manter a dinamicidade e adequação normativa em consonância com a conjuntura real das relações e criações da coletividade. Não obstante, ainda explanará questões de direito preventivo, no que concerne o acesso a informação pela população relativa a direito e justiça, para que possam fazer escolhas acertadas e que garantam sua atividade laboral de forma legalizada e garantista, escolhendo de forma consciente suas relações de consumo, empreendedorismo e trabalhista.

Esta monografia será estruturada a partir de várias metodologias de pesquisa, sendo elas: qualitativa¹, quantitativa² e dedutiva³, aos quais se justificam pelas seguintes disposições:

¹ A pesquisa qualitativa é uma metodologia de caráter exploratório. Seu foco está no caráter subjetivo do objeto analisado. Em outras palavras, busca compreender o comportamento do consumidor, estudando as suas particularidades e experiências individuais, entre outros aspectos.

1. Qualitativa: o assunto abordado é de suma importância social e tem interesses que se colidem, sendo assim, tem carga polêmica. Dessa forma, para que seja possível esclarecer o ponto crucial de abordagem, é notória a carga opinativa e crítica, logo, esse método está implícito à pesquisa;
2. Quantitativa: fundamentar a questão paradoxal precisa de bases sólidas, e as pesquisas sociais imparciais serão cruciais para isso. Dados do IBGE, por exemplo, denotam realidades que o momento social apresenta, por conseguinte, analisá-los é um imperativo. Isso posto, considerando que se estenderá por todo trabalho gráficos, tabelas e dados, o método quantitativo encontrar-se-á exibido ao longo de toda a dissertação;
3. Dedutivo: após apresentada a problemática, é indispensável propor raciocínio lógico que fará uso da dedução para obter uma conclusão a respeito das premissas determinadas.

Além dos métodos procedimentais manifestados acima como quantitativos, usando dados estatísticos para dissertação, esta pesquisa se constrói utilizando-se de jurisprudências que vem se estabelecendo ao longo dos meses e das situações apresentadas faticamente, assim como referências de doutrina estrangeira e análise de Direito Comparado, especialmente nos países de Estados Unidos, Portugal e Espanha, à medida que foram os primeiros países a regulamentarem a atividade de motoristas de aplicativos.

Da mesma forma, o tema alcança relevância social, haja vista que o impacto de regulamentar as relações profissionais ditas como “informais” mudará também toda forma de execução do trabalho, contextualizando a carência de políticas públicas de desenvolvimento no sentido do uso da tecnologia nos diferentes âmbitos de atuação do ser humano, incluindo sua fonte de subsistência e a importância da informatização para que o digital seja uma ferramenta de auxílio efetivo, não podendo ser utilizado de forma exploratória. Além disso, a adequação da realidade

² A metodologia quantitativa de pesquisa visa explicar através de uma investigação sistêmica dos fenômenos observáveis através da coleta de dados digitais, analisados utilizando métodos baseados em técnicas matemáticas, estatísticas ou computacionais.

³ No método dedutivo, o pesquisador parte de princípios reconhecidos como verdadeiros, chamados de premissa maior, e estabelece relações com uma segunda proposição, chamada de premissa menor. Desta forma, a partir do raciocínio lógico, chega-se à verdade daquilo que se é proposto, a conclusão.

para formalidade, instruindo sobre as possibilidades de vínculos empregatícios de diferentes formas, assim como adoção de registro de empresa adequado a atividade exercida para que se possa desfrutar das benesses da sua institucionalização, e, como resultado, a desprecarização.

2 O CONSUMIDOR BRASILEIRO, A ECONOMIA E A JUSTIFICATIVA DO CRESCENTE USO DE APLICATIVOS PELA POPULAÇÃO

O advento da tecnologia permite ao ser humano evoluir, principalmente em questões cognitivas e de barreiras físicas. Na atualidade, a globalização gerada pelo acesso a informação e conexão comunicativa via internet facilita vários processos sociais e comerciais. Contudo, quando não utilizado de forma responsável e com pensamento em longo prazo, pode se tornar veículo de grandes mazelas.

2.1 Conceito de uberização e explicação de como surgiu o fenômeno

Embora o nome tenha se popularizado e problematizado seja a uberização, devido ao grande alastramento do aplicativo em todo o mundo desde 2009 nos Estados Unidos e 2014 no Brasil, a precarização do trabalho por meio de plataformas digitais tem raízes anteriores, com os Crowdforks, que são uma forma de terceirização online, prática crescente na economia digital em que empresas contratam trabalhadores ditos independentes. O termo "crowd" refere-se à multidão de pessoas que realizam as tarefas, que podem variar de pequenas tarefas, como avaliar produtos ou realizar pesquisas, até tarefas mais complexas, como desenvolver software ou projetos de design.⁴

O início do Crowdwork é mais antigo do que parece. Foi em 1989, com a empresa Regus, que está presente em mais de 100 países, com mais de 3.000 localidades em todo o mundo, oferecendo espaços de trabalho dito flexíveis, escritório privativos, estações de trabalho compartilhadas, salas de reunião e espaços de coworking. O público alvo eram as pequenas e médias empresas, freelancers, startups e grandes corporações. Depois em 2008 veio a empresa Kickstarter, famosa no ramo de jogos, seguida de outras menos famosas na

⁴ LEITE, Carneiro L. TESCARI, Medeiros G. SOUZA, de Araújo I. ASSOLIN, Abou Abbas M. **Demands and Resources in Work Mediated by Digital Platforms: A Scoping Review of the Literature.** Organ. Soc. [Internet]. 2023Feb.1Acesso em <https://www.scielo.br/j/osoc/a/LwKWBw7HhXQ393kWhXJWbTG/?lang=en> em 09 de maio de 2023.

atualidade e da Catarse, financiadora de projetos intelectuais de vários tipos, em 2011.

Esse tipo de trabalho tem uma diferença substancial dos demais trabalhos por aplicativo, porque comumente necessita do intelecto dos prestadores dos serviços. Em geral, o crowdwork é caracterizado por tarefas que enfrentaram habilidades específicas, mas que não necessariamente tiveram a presença física do trabalhador ou uma formação acadêmica especializada. Essas tarefas podem ser realizadas por pessoas em qualquer lugar do mundo, desde que tenham habilidades necessárias para concluí-las. Alguns exemplos comuns de tarefas no crowdwork incluem a digitação e transcrição de dados, pesquisas específicas, categorização de imagens e vídeos, validação e verificação de informações, testes de aplicativos e sites, tradução de texto, redação de conteúdo para sites e blogs e análise de dados e pesquisas de mercado.⁵

O artigo "Crowdwork: a terceirização online"⁶ aborda o tema da terceirização online, ou "crowdwork", que é uma prática crescente na economia digital em que empresas contratam trabalhadores independentes através de plataformas online. O autor discute os riscos envolvidos nesse tipo de trabalho, incluindo a falta de proteção trabalhista e social para os trabalhadores, a possibilidade de exploração, a competição desleal e o fluxo do fluxo de trabalho. Além disso, o artigo destaca a necessidade responsabilizar as empresas para garantir condições justas e seguras para seus trabalhadores, e a importância de políticas públicas para regulamentar essa prática e proteger os direitos trabalhistas dos profissionais envolvidos. Conclui com a crítica ao capitalismo que tentou compensar o modelo atual de economia digital, que acabou privilegiando o lucro em detrimento dos direitos trabalhistas e sociais.

O mundo bem sucedido das plataformas de crowdwork insuflou a criação de outras plataformas, sendo a mais conhecida e difundida Uber, uma empresa de transporte privado que foi fundada em 2009 em São Francisco, nos Estados Unidos, e se expandiu rapidamente pelo mundo. É considerado uma das primeiras empresas

⁵ LEITE, Carneiro L. TESCARI, Medeiros G. SOUZA, de Araújo I. ASSOLIN, Abou Abbas M. **Demands and Resources in Work Mediated** by Digital Platforms: A Scoping Review of the Literature. Organ. Soc. [Internet]. 2023Feb.1Acesso em <https://www.scielo.br/j/osoc/a/LwKWBw7HhXQ393kWhXJWbTG/?lang=en> em 09 de maio de 2023.

⁶ KALIL, Renan. **Crowdwork, a terceirização online**. *Revista Carta Capital*, São Paulo, 06 de abril de 2021. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/opiniaocrowdwork-a-terceirizacao-online/>. Acesso em 09 de maio de 2023.

a utilizar o modelo de negócios de "plataforma". O sucesso financeiro da Uber inspirou outras empresas a adotar o modelo de plataforma em diferentes setores, dando origem à chamada "economia de compartilhamento" ou "economia colaborativa". Com essa abordagem, as empresas são capazes de oferecer serviços de forma mais eficiente e com preços mais acessíveis, ao mesmo tempo em que permitem qualquer pessoa, mesmo sem Cadastro de Pessoa Jurídica possa ganhar dinheiro oferecendo serviços por meio de aplicativos.

A economia colaborativa se apresenta como um modelo econômico baseado no compartilhamento de recursos e conhecimentos entre pessoas ou empresas, por meio de plataformas digitais. Essas plataformas conectam indivíduos que têm alguma habilidade, produto ou serviço a oferecer com outras pessoas que precisam desse recurso. O serviços oferecidos pelas plataformas de economia colaborativa podem ser classificadas em diferentes categorias, como compartilhamento de carros (ex.: Uber, BlaBlaCar), compartilhamento de alojamentos (ex.: Airbnb, Couchsurfing), crowdfunding (ex.: Kickstarter, Catarse) e co-working (ex. .: WeWork, Regus). Esse modelo de economia tem se popularizado nos últimos anos, pois oferece diversas vantagens aos clientes usuários dos aplicativos, como acesso a recursos de forma mais eficiente e preços mais baixos.⁷

O termo "uberização" é frequentemente usado para descrever a perspectiva de empresas que usam plataformas digitais para conectar consumidores e buscar serviços em diversos setores, como transporte, hospedagem, alimentação, entre outros. Os autores David Silva Franco e Deise Luiza da Silva Ferraz no artigo "Uberização do trabalho e acumulação capitalista"⁸ destacam que essa forma de trabalho está relacionada a uma nova fase de capitalismo, que se caracteriza pela tentativa de introdução do papel das empresas de tecnologia na economia global. Nesse contexto, a Uber e outras plataformas geram intensificação da competição entre as empresas e na concentração de riqueza nas mãos de poucos grupos. Esse modelo cresceu por meio da exploração dos trabalhadores, com uma estratégia de flexibilização do trabalho que busca reduzir os custos com mão de obra, ao mesmo

⁷ FERRAZ, David Silva Franco. SILVA, Deise Luiza Da. **Uberização do trabalho e acumulação capitalista**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/9NJd8xMhZD3qJVwqsG4WV3c/?lang=pt> Acesso em: 09 de maio de 2023

⁸ FERRAZ, David Silva Franco. SILVA, Deise Luiza Da. **Uberização do trabalho e acumulação capitalista**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/9NJd8xMhZD3qJVwqsG4WV3c/?lang=pt> Acesso em: 09 de maio de 2023.

tempo em que aumentam a produtividade e a rentabilidade dos negócios. No entanto, essa estratégia tem um alto custo social, que não possuem direitos humanos básicos com dignidade da pessoa humana e os trabalhistas garantidos, além de ficarem sujeitos a uma grande insegurança econômica.

Sendo assim, o termo economia colaborativa está intimamente ligado à uberização. Porém, a diferença é que este não se caracteriza apenas como uma forma de trabalho, e sim símbolo de uma forma de laborar, pelo meio digital, sem vínculos empregatícios, seguros ou suporte que gerou a precarização das condições de quem a executa.

Para que seja possível consolidar uma definição do que é a uberização e a importância da sua diferenciação e as consequências da sua existência na sociedade, tratar-se-á da definição doutrinária do tema para autores que se especializaram e escrevem a respeito do assunto, conforme segue.

Ricardo Antunes é um sociólogo brasileiro que escreveu sobre o fenômeno da uberização em diferentes recursos literários. No livro “Uberização, *trabalho digital e Indústria 4.0*”⁹ ele se refere a uberização como a transformação de diversos setores da economia em plataformas digitais, onde indivíduos podem oferecer serviços diretamente para outros indivíduos, sem a intermediação de empresas tradicionais. Trata como uma forma de precarização do trabalho, pois essas plataformas criaram uma relação de trabalho informal, em que os trabalhadores são autônomos e, portanto, não têm direito a benefícios trabalhistas e segurança social. Ademais, as plataformas geralmente pagam baixas taxas aos trabalhadores e não se responsabilizam por sua formação e treinamento.

Antunes argumenta que a uberização é um sintoma do processo de flexibilização e desregulamentação do trabalho que ocorreu nas últimas décadas em todo o mundo. Essa flexibilização do trabalho tornou-se uma resposta aos imperativos da globalização e da competição internacional, que resultaram na redução dos custos trabalhistas pela demissão em massa dos trabalhadores, diminuição do número de setores nas empresas e na maior flexibilidade terceirizada. Assim, torna-se uma forma de exploração do trabalho, que é agravada pela falta de regulamentação desse tipo de plataforma. Para ele, é necessário buscar formas de regulamentação e proteção dos trabalhadores que operam nestas plataformas, a fim

⁹ ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1. Ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2020

de evitar uma maior precarização do trabalho e garantir possam ter condições dignas de trabalho e remuneração adequada.

Em outro título, “O privilégio da Servidão”¹⁰, Antunes argumenta que o capitalismo contemporâneo, caracterizado pela globalização, pela financeirização da economia e pela crescente precarização do trabalho, cria uma nova classe trabalhadora, que ele denomina de "preariado". Essa classe é formada por trabalhadores precários, subcontratados, terceirizados e autônomos que vivem em condições de instabilidade, insegurança e insegurança em relação ao trabalho e à renda.

2.2 As principais plataformas instauradas no Brasil e seu funcionamento

As plataformas costumam surgir em momentos econômicos em que há alguma discrepância no sistema econômico e surgem dificuldades, principalmente de consumo. Os anos 2000 passaram por grandes crises econômicas em todo o planeta e a dúvida se o sistema capitalista entraria em decadência. Em 2011 teve um estopim global de dificuldades econômicas, começando pelos Estados Unidos e alastrando-se nos demais países, inclusive no Brasil.¹¹ Desde então começou um movimento para reinventar o sistema capitalista que estava nitidamente frágil.

Quando o estopim aconteceu, a popularização da internet, dos smartphones e dos aplicativos já eram grandes e acabaram influenciando em como o mundo os usaria. A Uber, por exemplo, criou sua plataforma em 2009, mas foi a partir de 2011 que se tornou mais comum, sendo que no Brasil ela se instaurou em 2014. Ainda em 2011, no Brasil, foram lançadas outras duas plataformas grandiosas de prestação de serviços, como o Ifood e a GetNinjas. Desde então é cada vez mais comum tornar um serviço acessível por meio de aplicativos.

Antes de compreender como a evolução desses aplicativos geraram uma desigualdade e retrocesso jurídico, passear-se a exibição dos principais aplicativos e como eles funcionam.

¹⁰ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

¹¹ **Crise financeira: um colapso que ameaçou o capitalismo**. In: BBC News Brasil. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-55966588>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

A primeira plataforma que ganhou destaque e decidiu monetizar como forma de crescimento e manutenção da criação foi o YouTube. Criado em 2005, vem sendo, principalmente na nova geração, uma grande aposta para recebimento de valores trabalhando pela internet. O pagamento do YouTube para os criadores de conteúdo varia muito e depende de vários fatores, como o número de visualizações, o engajamento do público e o tipo de conteúdo produzido e é feita por meio de um programa de monetização chamado YouTube Partner Program (YPP), que permite que os criadores ganhem dinheiro com anúncios exibidos em seus vídeos. Para participar do YPP, é necessário ter pelo menos 1.000 inscritos e 4.000 horas de tempo de exibição nos últimos 12 meses, além de atender a outros requisitos. Os anúncios exibidos nos vídeos do YouTube são vendidos por meio do Google Ads, e o valor que o criador recebe depende do CPM (custo por mil impressões) do anúncio, que varia de acordo com vários fatores, como o nicho de mercado, a localização geográfica do público e a época do ano. Os criadores de conteúdo eventualmente também podem ganhar dinheiro por meio de patrocínios, merchandising, doações de fãs e outras fontes de renda. O valor que os criadores recebem pode ser bastante variável e depende muito do seu público e do tipo de conteúdo que afetou.¹²

A Uber é uma empresa de tecnologia americana, criada em 2009, que oferece um serviço de transporte urbano por meio de um aplicativo móvel. A empresa informa em seu site que conecta motoristas particulares a usuários que precisam de transporte, oferecendo uma alternativa aos táxis tradicionais. O aplicativo da Uber permite que os usuários solicitem um carro com motorista em tempo real, vejam a foto e a avaliação do motorista, e acompanhem o percurso em tempo real até o destino. O pagamento é feito automaticamente pelo aplicativo ou em dinheiro em espécie. Além disso, a empresa também oferece outros serviços, como entrega de comida e de produtos. A Uber está presente em várias cidades ao redor do mundo e mudou a maneira como as pessoas se locomovem nas cidades, já que o aplicativo é mais simples de ser acessado do que os meios de transportes que já existiam.

Os motoristas da Uber são contratados como empreiteiros independentes e utilizam seus próprios carros para prestar o serviço e o pagamento é feito de acordo

¹² **Elegibilidade e vista geral do Programa de Parceiros do YouTube.** In: YouTube Ajuda, 2023. Disponível em: <https://support.google.com/youtube/answer/72851?hl>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

com a quantidade de viagens que eles realizam e a tarifa que é solicitada dos passageiros. O valor é calculado com base em uma porcentagem da tarifa total da viagem, que varia de acordo com o tipo de viagem e a cidade em que o serviço é oferecido. Além disso, a Uber costuma oferecer incentivos e bônus aos motoristas que cumprem determinados objetivos, como realizar um certo número de viagens em um período específico ou completar um determinado número de corridas em determinadas áreas. O recebimento dos valores pode ser semanalmente ou diariamente, dependendo da opção escolhida pelo motorista e são efetivados através de depósito direto na conta bancária cadastrada pelo motorista no aplicativo da Uber.¹³

O iFood é uma plataforma de entrega de comida que permite aos usuários pedir comida de restaurantes locais por meio de um aplicativo de smartphone ou site. Fundada em 2011 no Brasil, a empresa agora atua em vários países da América Latina e tem parcerias com milhares de restaurantes locais. O iFood oferece uma ampla variedade de opções de alimentos, desde fast food até restaurantes mais sofisticados, e permite aos usuários escolher entre opções de entrega ou retirada no local. A aplicação oferece uma série de recursos, como pagamentos online, rastreamento de pedidos e opções personalizadas de pedidos e recomendações de restaurantes.

O iFood tem diferentes opções de pagamento para os entregadores que trabalham na plataforma. Em geral, o entregador recebe um valor fixo por entrega realizada, que pode variar de acordo com a distância percorrida, o tempo de espera e a demanda de pedidos. Esse aplicativo também oferece aos entregadores opções de receber um valor adicional por entrega realizada durante os horários de maior movimento, quando a demanda de pedidos é maior. Outra opção é receber um valor adicional por cada entrega realizada em regiões consideradas de difícil acesso ou dinâmicas que a plataforma promove. O pagamento é feito por meio de transferência bancária ou por meio de uma carteira virtual, que permite que o entregador receba o pagamento instantaneamente após cada entrega.¹⁴

¹³ **Assuma o comando e ganhe.** In: Uber, 2023. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

¹⁴ **Cadastre sua loja.** In: Ifood, 2023. Disponível em: https://parceiros.ifood.com.br/restaurante?network=g&utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=ifood_br_b2b_g-search-brand_aon_branded&utm_content=639816317204&utm_term=ifood%20parceiros-

O GetNinjas é um aplicativo que conecta profissionais autônomos a clientes que precisam de serviços, criado em 2011. Clientes acessam o app, fazem uma solicitação de serviço informando o tipo de serviço que precisam e sua localização. O GetNinjas, por sua vez, envia essa solicitação para profissionais cadastrados que estão disponíveis para atender aquela região. Estes recebem a solicitação de serviço e podem fazer uma proposta de preço para o cliente, que avalia as propostas e escolhe o profissional que deseja contratar. O aplicativo GetNinjas é usado para pedidos de serviços em diversas categorias, como domésticas diaristas, reformas, aulas particulares e serviços de informática. O objetivo descrito no site do aplicativo é facilitar a vida das pessoas, oferecendo uma plataforma segura e confiável para a contratação de serviços.

Os profissionais que desejam se cadastrar na plataforma do GetNinjas devem informar seus dados pessoais, suas habilidades e experiências, além de enviar documentos que comprovem sua capacitação profissional. Após a análise dos dados, o profissional está liberado para oferecer seus serviços na plataforma. Além disso, o aplicativo se coloca apenas como um mediador de orçamentos, não propriamente dos serviços. Os prestadores de serviços cadastrados precisam pagar um valor em moedas próprias da plataforma, que variam entre R\$ 179,00 e R\$ 700,00. Essas moedas serão utilizadas para liberar o perfil de clientes em potencial, visto que os profissionais, antes de pagar as moedas, tem acesso apenas ao serviço que está sendo solicitado.¹⁵ O serviço que se destaca é o de diarista doméstica.

A Cabify é uma empresa multinacional de transporte privado que oferece serviços de transporte urbano em várias cidades ao redor do mundo. Fundada em 2011 na Espanha, é uma plataforma que conecta passageiros com motoristas registrados e licenciados para fornecer um serviço de transporte seguro e confiável. Os usuários podem solicitar um carro através do aplicativo da Cabify em seus smartphones, definir seu destino e pagar pelo meio do aplicativo. Os motoristas são pagos de forma semelhante a outras plataformas de transporte como Uber. Eles

b&gad=1&gclid=Cj0KCQjwu-KiBhCsARIsAPztUF1EkoJeCayIP_nlzZSiOV9Fn6XIkjvJwLwU-jlJNB5xriw-6FG88wcaApQDEALw_wcB. Acesso em: 28 de maio de 2023.

¹⁵ **Seja um profissional.** In: GetNinjas, 2023. Disponível em: https://www.getninjas.com.br/?utm_source=GoogleSearch&utm_medium=cpc&utm_campaign=67407313&adGroupId=28597440913&feedItemId=&targetId=kwd-31946221993&utm_term=e-getninjas&utm_content=357884179869&matchtype=e&device=c&device_model=&placement=&network=g&gclid=Cj0KCQjwu-KiBhCsARIsAPztUF0Ts0mXKevvV8-d_syt2ldxDT129KsGaJidU1gEpSyvKLbKS5oTkd4aAqxXEALw_wcB. Acesso em: 28 de maio de 2023.

recebem uma parte da tarifa paga pelo passageiro, e a Cabify retém uma comissão sobre essa tarifa. Os valores exatos variam de acordo com a cidade e a região em que o serviço é prestado, bem como a demanda do serviço em determinados horários e os incentivos e bônus para motivar os motoristas a trabalharem em horários ou áreas específicas. Em alguns países, a Cabify também oferece opções de pagamento antecipado ou por corrida fixa, o que pode afetar a forma como os motoristas são pagos. Em qualquer caso, os motoristas podem receber pagamentos por transferência bancária, depósito em conta ou por meio de carteiras virtuais associadas à plataforma.¹⁶

A primeira rede social a ter sistema de conteúdo e monetizar quem os fizesse foi a chinesa Kwai, criada em 2011. O aplicativo Kwai paga os criadores de conteúdo por meio de um programa de recompensas chamado "Kwai Fund". Esse programa permite que os usuários ganhem dinheiro ao criar e compartilhar conteúdo na plataforma, sendo esses uma moeda própria do app denominada "Kwai Golds", que acumula por meio de visualizações, curtida e compartilhamentos em seus vídeos. Eles podem, então, converter esses Kwai Golds em dinheiro real, que é depositado em sua conta bancária ou carteira digital.¹⁷

A 99 Pop é uma empresa brasileira de tecnologia que opera no segmento de transporte urbano por meio de aplicativo, fundada em 2012 e que oferece serviços de corridas de carros particulares conhecida por oferecer preços competitivos, promoções e diversas opções de pagamento, além de ter um sistema de avaliação dos motoristas e passageiros. O pagamento do motorista no 99 pop pode ser feito de maneiras diferentes, dependendo do país e das políticas da empresa. Em geral, o motorista pode escolher entre receber os pagamentos semanalmente ou diariamente, e pode optar por receber por meio de depósito bancário ou conta de pagamento digital. No Brasil, por exemplo, o motorista pode se cadastrar como pessoa física ou jurídica e receber pagamentos através de uma conta bancária ou carteira digital, como o PicPay. Os pagamentos são realizados semanalmente, sempre às segundas-feiras, e incluem o valor das corridas realizadas na semana anterior, descontando as taxas e comissões da empresa. Também oferecem uma

¹⁶ **Dirija conosco.** In: Cabify, 2023. Disponível em: <https://cabify.com/en>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

¹⁷ **Somos um lugar para registrar e compartilhar histórias de vida.** In: Kwai, 2023. Disponível em: <https://www.kwai.com/pt-BR>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

opção chamada "99 Faturado", em que o motorista pode receber seus pagamentos em até 30 dias após a realização da corrida.¹⁸

Em 2015, outra plataforma de vídeos fundou e monetizou para influenciar criadores de conteúdo a investir na plataforma. O TikTok paga os criadores de conteúdo por meio do seu Fundo de Criação, que é um programa de monetização criado para recompensar os criadores de conteúdo que produzem vídeos populares na plataforma. Os criadores de conteúdo são elegíveis com base no número de visualizações, engajamento e crescimento de seguidores de seus vídeos, além de precisarem atender a alguns critérios, como ter uma conta verificada e estar em conformidade com as diretrizes da comunidade do TikTok, para se qualificar para receber pagamentos do Fundo de Criação. No entanto, o TikTok também oferece outras formas de monetização para criadores de conteúdo, como parcerias de marca e promoção de produtos, que podem ser uma fonte adicional de receita, mas não são garantia.¹⁹

Rappi é uma empresa colombiana de tecnologia fundada em 2015 que oferece serviços de entrega sob demanda, compras e pagamentos móveis através de seu aplicativo móvel. A empresa começou como um serviço de entrega de alimentos e bebidas, mas agora também oferece serviços de entrega de medicamentos, produtos de limpeza, eletrônicos e outros itens. Os usuários podem solicitar serviços através do aplicativo e os entregadores parceiros da empresa realçam as entregas. Os pagamentos dos entregadores são feitos através de uma remuneração em porcentagem que leva em consideração o valor das entregas realizadas, bem como outros fatores, como distância percorrida e tempo de espera. O valor exato pode variar de acordo com a cidade e região em que o entregador atua e o do recebimento ou não de gorjetas dos clientes, que podem ser adicionadas no momento da finalização do pedido no aplicativo. Para receber o pagamento, os entregadores precisam ter uma conta bancária ativa, que pode ser cadastrada diretamente no aplicativo, e é feito diretamente pela empresa, geralmente em um prazo de alguns dias após a realização das entregas.²⁰

¹⁸ **Conte com a 99 para aumentar seus ganhos.** *In:* 99, 2023. Disponível em: <https://99app.com/>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

¹⁹ **Obtenha o Tik Tok para desktop.** *In:* Tik Tok, 2023. Disponível em: <https://www.tiktok.com/foryou>. Acesso em 28 de maio de 2023.

²⁰ **Seja um entregador.** *In:* Rappi. Disponível em: <https://www.rappi.com.br/>. Acesso em: 05 de maio de 2023.

O aplicativo Parafuzo é uma plataforma online que conecta fluxos de serviços de limpeza residencial e comercial com clientes. O aplicativo foi fundado em 2016 no Brasil e atualmente está disponível em algumas cidades do país. Por meio do aplicativo, os clientes podem agendar serviços de limpeza de forma rápida e conveniente, escolhendo a data, horário e tipo de serviço desejado. Os fluxos de serviços cadastrados no aplicativo são verificados e passam por um processo de seleção para garantir a qualidade do serviço prestado. Oferecem também seguro contra danos e roubo e sistema de avaliação e feedback, permitindo que os clientes avaliem o serviço prestado. Quando uma diarista é contratada por meio do aplicativo, ela é paga diretamente pelo Parafuzo. Há disponíveis diferentes opções de pagamento para os diaristas. Uma delas é o pagamento por hora trabalhada, em que um diarista recebe um valor fixo por hora trabalhada. Outra opção é o pagamento por diária, em que a diarista recebe um valor fixo por cada dia de trabalho. Usa-se uma conta bancária cadastrada pela diarista. Após o término do serviço, o cliente é cobrado pelo aplicativo e o pagamento é liberado para o diarista após a confirmação da conclusão do serviço.²¹

Os aplicativos supracitados são os mais conhecidos e utilizados hoje, com maior repercussão e número de usuários, sejam eles os profissionais prestadores dos serviços respectivos de cada plataforma ou os clientes que demandam. Além desses existem inúmeros outros de menor potencial financeiro como o InDriver, Wappa e BlaBlaCar no ramo de transporte de passageiros e produtos, Cornershop, James Delivery e Aiqfome na área de alimentação e supermercado, Diaríssima, Trider, Blumpa e ChamaWill para solicitar serviços gerais e por fim ainda temos os Crowdworks, que serão aprofundados a seguir.

Também há plataformas que exploram o crowdwork, tipo de plataforma que procura serviços que envolvam inteligência coletiva e a diversidade de habilidades e perspectivas de uma grande comunidade de trabalho, para concluir projetos de forma mais rápida e eficiente para que grandes empresas não necessitem de funcionários internos ou terceirizados. O modelo de crowdwork promete aos trabalhadores flexibilidade de horários, permitindo que trabalhem quando quiserem e onde quiserem estar, desde que tenham acesso à internet e às ferramentas necessárias para realizar as tarefas.

²¹ **Termos e condições de uso.** In: Parafuzo, Disponível em: <https://parafuzo.com/termos-de-uso/>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

Na área do crowdwork, destaca-se a empresa Kickstarter, uma plataforma online de crowdfunding criada em 2008 que permite aos criadores de projetos obter financiamento para suas ideias através do apoio de pessoas interessadas em sua realização. A plataforma é usada para uma ampla variedade de projetos, desde a criação de jogos de vídeo e filmes até a construção de produtos físicos e culturais. Os criadores de projetos criam uma página na plataforma, onde eles explicam sua ideia e estabelecem uma meta de financiamento. Eles também definem recompensas para os apoiadores que aprenderam com valores diferentes, como um produto em primeira mão ou um agradecimento especial. Os apoiadores então podem escolher quanto desejam contribuir e selecionar a recompensa correspondente.

No Kickstarter, caso o projeto atinja ou ultrapasse sua meta de financiamento dentro do prazo determinado, todos os fundos são recolhidos dos apoiadores e entregues aos criadores do projeto, resguardada uma taxa de 5% sobre os fundos arrecadados bem-sucedidos, além de uma taxa de processamento de pagamento que varia de 3% a 5%. No entanto, se o projeto não atingir sua meta de financiamento dentro do prazo, nenhum fundo é coletado e o projeto não é financiado. É importante notar que não é uma plataforma investimento, mas sim uma forma de financiamento baseado em recompensas, onde os apoiadores recebem um produto ou serviço em troca de sua contribuição.

Na mesma área, tem-se a Catarse, uma plataforma brasileira de financiamento coletiva fundada em 2011, também conhecida como crowdfunding. Seu principal objetivo é ajudar projetos criativos e empreendedores a arrecadar fundos para seus projetos a partir de doações da comunidade. Qualquer pessoa ou grupo pode criar uma campanha de financiamento coletivo para arrecadar dinheiro para um projeto específico, como livros, filmes, bandas de música, campanhas sociais ou qualquer outro projeto de uma pessoa ou pessoas autônomas. Os apoiadores, por sua vez, podem contribuir com o valor que desejarem para ajudar a tornar o projeto realidade. Esses projetos precisam atingir uma meta de arrecadação pré-definida em um prazo estipulado para que os recursos sejam liberados aos criadores da campanha. Além disso, a plataforma também oferece ferramentas de comunicação e divulgação para os criadores de projetos divulgarem suas campanhas e atraírem mais apoiadores.

Independente de o trabalho ser no modelo de crowdwork ou demais plataformas de prestação de serviço, a crítica por seus baixos salários, falta de benefícios e proteção trabalhista, e pelo risco de exploração de trabalhadores em países com padrões de trabalho mais baixos está presente. Todos esses trabalhos, comumente chamados de trabalho por demanda, tem o aspecto em comum de não apresentarem o mínimo de dignidade no trabalho para quem labora para esses aplicativos. Não há vínculos empregatícios ou qualquer outra forma de regulamentação do trabalho. O prestador de serviço aguarda a demanda e só recebe após concluído o serviço, e em algumas plataformas essa conclusão se dá apenas quando o usuário cliente da plataforma informa ou quando atingido o objetivo esperado, conforme já demonstrado na exposição dos aplicativos citados.

2.3 Como a economia e o sistema governamental geraram a popularização e a expansão de plataformas não reguladas por lei

É importante perceber que os sistemas e ferramentas computadorizados surgiram no contexto do aprofundamento da revolução tecnológica despontada na segunda metade do século XX (ou, um pouco à frente, no início do século XXI), a partir da informática e da internet, propiciando a geração de um sistema empresarial de plataformas digitais, de amplo acesso ao público, as quais permitem um novo meio de arregimentação de mão de obra, diretamente por intermédio desses aplicativos digitais, que têm o condão de organizar, direcionar, fiscalizar e zelar pela hígida prestação de serviços realizada ao cliente final. A 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.

Para que se possibilite a análise completa de como esse cenário de disseminação total desses aplicativos que resultou na precarização do trabalho, é preciso ampliar a visão a respeito da uberização. Embora o fenômeno leve o nome que denota a Uber, por ter sido o primeiro aplicativo a se difundir mundialmente nesse estilo de prestação de serviços, as mazelas laborais não acometem apenas

aos motoristas desse aplicativo. Inúmeras outras plataformas digitais se mantêm exatamente com o mesmo intuito de conexão de serviços pelo meio digital e os ramos são dos mais variados. No transporte de pessoas e mercadorias, ainda temos plataformas como o 99 POP e Cabify, por exemplo. Na alimentação, temos Ifood, Rappi, UberEats e plataformas que são locais, ou seja, foram idealizadas e funcionam apenas em um estado ou Município específico. Também existem as plataformas de interação social que monetizam criadores de conteúdo digital como YouTube, Tik Tok, Hago e Kwai. Ainda no ramo da criação de conteúdo, também podemos incluir a Amazon. Quando se trata de trabalhos que necessitam de especialização intelectual, geralmente são buscadas por plataformas de Crowdsworks como o GetNinja, que também oferece outros serviços e não necessariamente necessitam de especialização como serviço doméstico, reparos de construção civil, elétrica, hidráulica e mecânica. Cada plataforma digital possui uma forma de apresentação da dinâmica ao trabalhador.

Os impactos dessa nova modalidade empresarial e de organização do trabalho têm sido diversos: de um lado, potencializam, 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, ausência de regras de higiene e saúde do trabalho, evidente falta de proteção contra acidentes ou doenças profissionais, 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. Em resumo, a precariedade do uso dos aplicativos, independentemente de ser reconhecido posteriormente um vínculo empregatício ou não, é inegável.

A Uber é um exemplo de como a tecnologia e a globalização podem gerar um problema que precisa de rapidez para ser solucionado. Como será demonstrado neste trabalho, estima-se que a Uber tomou espaço no Brasil em 2014, momento em que haviam muitos turistas e que o governo brasileiro estava voltado a atividade cultural da Copa do Mundo, sediada no Estado. Com tantas demandas de todos os

tipos, como segurança, acessibilidade, infraestrutura, adaptação do turismo entre outras situações, acabou que não se notou a implementação do aplicativo no Brasil. A questão de ele também ser mais conhecido em outros países, e essas pessoas que aqui estavam naquele momento fizeram um uso, por meio do exemplo demonstraram que funcionava, e mais do que isso: o brasileiro que estava acostumado que somente pessoas de classe média, ou classe média alta, faziam um uso de táxi, enxergou a possibilidade de ter também este conforto, visto que os preços que a Uber apresentou eram muito mais baixos do que a de um serviço de táxi.

Todas as problemáticas acima explanadas contextualizam o porquê dos aplicativos terem se desenvolvido de forma tão rápida dentro do Brasil. E a consequência disso, foi o uso de uma ferramenta as quais não se sabiam as repercussões jurídicas e econômicas que gerariam.

O estilo de consumo do Brasil está muito atrelado de como a sua economia se movimenta. O país é marcado por mutabilidade econômica. Já esteve entre os 10 países mais ricos do mundo, porém tem dificuldade de manter seus índices econômicos e principalmente o produto interno bruto estável. O país oscilou entre a sétima e décima primeira economia do mundo segundo o Fundo Monetário Internacional (FMI)²², desde o ano de 1980 até a atualidade. A economia global, passou de US\$ 13,4 trilhões em 1980 para US\$ 211,5 trilhões, segundo o FMI. O país que teve o melhor desempenho no período foi a China que passou de um PIB de US\$ 303 bilhões em 1980 para US\$ 30,2 trilhões em 2022. Nesse contexto, o Brasil passou de US\$ 571 bilhões em 1980 para US\$ 3,7 trilhões em 2022. Nota-se que a China estava em 10 lugar em 1980, passou para o segundo lugar em 2000 e 2010 e chegou ao 1 lugar em 2022, tirando inclusive os EUA da liderança do ranking²³.

²² **World Economic Outlook (WEO), War Sets Back the Global Recovery.** In: FMI, International Monetary Fund, abril 2022. Disponível em: https://www.googleadservices.com/pagead/aclk?sa=L&ai=DChcSEwi_6dKxjpn_AhXALtQBHfyEAfUYABABGgJvYQ&ohost=www.google.com&cid=CAESa-D2-MCcPfoPPL_hXNiig7pQvRW0fIAoLsl0nHqDm6Faj2PWzRmSIB6X87QQO5VdwK2GDpdMmWsA6VK4ozrum1muCsjJ8mX0GGmGEcnjo2wdeRTEufUd-p3exBAK6mo9tCsWzws0pTWWbvZV&sig=AOD64_04xhWjM1QOOdAY6S2nuuaYVuIW1Q&q&adurl&ved=2ahUKEwj_8MKxjpn_AhWEqJUCHW3ZD2wQOQx6BAgKEAE. Acesso em: 28 de maio de 2023.

²³ **World Economic Outlook report.** In: FMI. Disponível em: <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/weo-database/2022/april>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

A Índia, que é um dos países onde houve crescimento exponencial da Uber²⁴, estava em nono lugar em 1980, passou para a quinta posição em 2000 e chegou ao terceiro lugar em 2010 e 2022. A Indonésia passou do décimo segundo lugar em 1980 para o sétimo lugar em 2022. Ou seja, todas as economias que alcançam o patamar das dez maiores economias do mundo crescem e ultrapassam seus próprios números e dos demais, mas o Brasil não consegue nem manter o posicionamento, pois está constantemente decaindo.

Em suma, a economia brasileira cresce menos do que a média mundial e tem perdido posição para os países asiáticos, como a Indonésia e a Coreia do Sul. Resta evidente que o Brasil precisa repensar sua estratégia de desenvolvimento sua posição no mundo. Para atingir os objetivos desejados, precisa-se analisar uma das principais razões para o crescimento mais lento da economia brasileira em comparação com outros países que é a falta de investimento em educação e infraestrutura. Esta é uma área que precisa ser melhorada para estimular o crescimento econômico e a produtividade. Investimentos em educação, saúde e infraestrutura são cruciais para melhorar as condições de vida da população e iniciar um novo ciclo de crescimento e desenvolvimento. Inclusive, os asiáticos são a prova disso, visto que a crescente da sua economia ao longo dos dados acima analisados vem acompanhado de melhora significativa na educação, a ponto de serem citados entre as melhores do mundo em índice de ensino, estando o Japão em segundo lugar e Coreia do Sul em quarto lugar, conforme último ranking da OECD publicado, enquanto o Brasil encontrava-se na trigésima quinta colocação.²⁵

Além disso, o Brasil precisa aproveitar o crescente comércio internacional para obter vantagens competitivas. Isso pode ser feito através de suplementação de parcerias comerciais com outros países, assim como na modernização dos setores produtivos brasileiros. No país há muito mercado que pode ser mais explorado devido ao interesse internacional, como o Café, que além de ser o campeão de produção e fazer parte de um grande histórico de cultivo, levou o grão “ganhar espaço” de destaque, gerando o aumento do consumo em mercados onde o café não tinha tradição até então. A problemática maior é que existem desafios que

²⁴ **Uber quer acelerar crescimento em mercados em desenvolvimento na próxima década.** *In:* Forbes, 22 de outubro de 2019. Disponível em: <https://forbes.com.br/negocios/2019/10/uber-quer-acelerar-crescimento-em-mercados-em-desenvolvimento-na-proxima-decada/>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

²⁵ **Better Life: Education.** *In:* OECD. Disponível em: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/education/>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

precisam ser melhorados gradativamente, acompanhando as tendências e novas formas de cultivar e usar a planta, por exemplo, que estão surgindo para garantir que a cafeicultura continue sendo um mercado bilionário por muito tempo, bem como gerando lucro para o país. Mas novamente se apresenta o problema da falta de qualificação dos trabalhadores internos.

Como se pode analisar nos parágrafos supracitados, a instabilidade econômica gera inúmeras outras mazelas para o povo que vive no Brasil. Economia instável acabam gerando um medo no empresariado que trabalha no Brasil, que concomitantemente gera desemprego, e por sua vez gera menor poder de consumo. Com um poder de consumo baixo, as empresas de todos os setores vendem menos, e a economia se desenvolve de forma mais devagar e instável. Esse é o ciclo vicioso de não manter políticas públicas de qualidade que possam gerar estabilidade financeira.

Buscando compreender melhor como toda a economia terminou em um consumidor que perpetua o uso de ferramentas prejudiciais a si próprios e aos executores do trabalho, é preciso analisar como é o perfil do consumidor brasileiro, que passear-se-á a discorrer a seguir.

O Brasil tem vários padrões consumeristas²⁶. Destaca-se os conscientes pragmáticos, que são aqueles que seguem fielmente seus hábitos e preferências. É geralmente o(a) chefe do lar e, como busca uma vida estável, preocupa-se com o aumento do custo de vida e com os serviços públicos. No mercado, tem um comportamento mais prático e tradicional, então faz suas compras sozinho, durante a semana e em lojas convencionais, além de adquirir sempre os mesmos produtos e marcas, mesmo que não estejam em promoção.

O consumidor mais comum frente a um mercado informal é o equilibrista.²⁷ Possui um perfil de “negociante” dos preços, aquele que busca fazer escolhas inteligentes para conseguir consumir tudo o que deseja, mesmo conhecendo a realidade financeira do país e sua própria. Esse perfil é predominantemente feminino e mais jovem. Costuma comprar mais que o previsto e paga tudo com o cartão de crédito, mas faz menos compras online. É o perfil comum de pessoas com pouca organização financeira ou salário menor, portanto mais volumoso no Brasil.

²⁶ MEIR, Jaques. **Marketing de Guerra para o século 21: o jogo da conversação**. Revista Consumidor Moderno, A evolução do consumidor, edição 275, dezembro de 2022/2023.

²⁷ MEIR, Jaques. **Marketing de Guerra para o século 21: o jogo da conversação**. Revista Consumidor Moderno, A evolução do consumidor, edição 275, dezembro de 2022/2023.

Outra representação de consumidor é o consciente sonhador,²⁸ sendo predominantemente feminino, e está mais presente nas classes C2, D e E. É responsável pelas compras de casa e se preocupa com o custo de vida e a economia, mas principalmente com o meio ambiente. No mercado, leva uma lista de compras e se atém a ela, além de consumir 20% menos que os demais e pagar as compras em dinheiro 90% das vezes. Geralmente são as pessoas que querem ter uma vida financeira tranquila e que conhecem a instabilidade dos preços e problemas financeiros do mercado financeiro, que afetam a população.

O conectado,²⁹ comum na atualidade, é aquele que está sempre “online”, é aquele que se diverte, se comunica e passa a maior parte do seu tempo na internet. Apesar de estar sempre online, não deixa de ir à festas, eventos culturais e de estar com os amigos. Seis em cada dez entrevistados fazem compras online todo mês e podem ter altos gastos ou comprar em aplicativos e sites que prometem menores valores para que haja mais poder de compra.

Por fim, há os aspiracionais,³⁰ que buscam aliar seu bem-estar próprio ao coletivo. Suas maiores preocupações são com meio ambiente, educação, corrupção e preconceito. Está mudando seus hábitos para ser mais saudável e proteger o meio ambiente. Esse tipo de consumidor é mais raro no Brasil, principalmente considerando que esse tipo de consciência advém de quem tem uma educação intelectual e social de maior qualidade, o que não é a realidade do brasileiro, como já embasado anteriormente.

Após perpassar os tipos de consumidores, é preciso colocar também a situação em comparação com o trabalhador, que acaba sendo um consumidor das plataformas, já que assim se denominam e cobram valores para que seja feito o uso dela. Aqui temos dois vieses: primeiro o viés do trabalhador. Se o trabalhador de um país é desvalorizado e os índices de desemprego são muito grandes, abre espaço para qualquer fonte de renda que se apresente como mais facilitada. Em 2014 o índice de desemprego do Brasil era de 6,7 milhões de uma população de 202,7

²⁸ MEIR, Jaques. **Marketing de Guerra para o século 21: o jogo da conversação**. Revista Consumidor Moderno, A evolução do consumidor, edição 275, dezembro de 2022/2023.

²⁹ MEIR, Jaques. **Marketing de Guerra para o século 21: o jogo da conversação**. Revista Consumidor Moderno, A evolução do consumidor, edição 275, dezembro de 2022/2023.

³⁰ MEIR, Jaques. **Marketing de Guerra para o século 21: o jogo da conversação**. Revista Consumidor Moderno, A evolução do consumidor, edição 275, dezembro de 2022/2023.

milhões de pessoas³¹. E quando existem muitas pessoas desempregadas, significa que o poder de compra também está menor. A explicação para que o mesmo padrão de consumidor se mantenha, é que os índices de desemprego também se mantêm. Em 2019, teve uma leve decaída ao longo do ano, mas a partir da explosão do Coronavírus, a porcentagem teve alta desmesurada, como é possível depreender do gráfico abaixo:



Fonte: IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua mensal

32

O poder de compra menor faz com que o país cresça menos economicamente e diminui a concorrência, tornando os preços ainda maiores. Dentro dessa realidade se posiciona também o consumidor indireto do aplicativo, que é aquele que vai receber os serviços finais e precisa de valores mais baixos, visto que não está em situação financeira favorável.

Outra inferência da crise é o endividamento do brasileiro. Em 2022, 77,9% das famílias no país contraíram dívidas nas principais modalidades, sendo cartão de crédito, cheque especial, cheque pré-datado, crédito consignado, crédito pessoal, carnês, financiamento de carro, financiamento de casa e outros tipos de dívida. Mas essa realidade não é exclusividade do ano anterior, que ainda sofria dos déficits financeiros pós pandêmico, esse padrão de endividamento vem crescendo desde 2013, como se pode concluir do gráfico a seguir:

³¹ **IBGE divulga as estimativas populacionais dos municípios em 2014.** In: Agência IBGE Notícias. 28 de agosto de 2014. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/14659-asi-ibge-divulga-as-estimativas-populacionais-dos-municipios-em-2014>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

³² **Desemprego recua para 10,5% no trimestre encerrado em abril.** In: Agência IBGE Notícias. 31 de maio de 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/33918-desemprego-recua-para-10-5-no-trimestre-encerrado-em-abril>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

Gráfico 1. Proporção de endividados x taxa de juros média recursos livres pessoas físicas – evolução histórica
 Proporção de Endividados X juros médios pessoas físicas



Fonte: Peic/CNC e Bacen

33

O endividamento, quando elevado, explica não só o tipo de consumidor, mas a situação do país. Em termos absolutos, as famílias de menor renda são mais endividadas do que as consideradas mais ricas. Assim, o avanço no endividamento pós-pandemia é explicado por três fatores. Entre as famílias mais pobres, o crédito foi fundamental para recomposição da renda e suporte ao consumo de itens de primeira necessidade, diante dos efeitos perversos da crise sanitária sobre o emprego formal e informal e da alta rápida e intensa da inflação. Entre as famílias mais ricas, a retomada do consumo reprimido nos tempos de lockdown levou a mais contrações de dívidas por este grupo.

Dentro desse contexto econômico, para que seja possível compreender onde o sistema governamental embate na expansão das plataformas no Brasil, é preciso analisar a divisão baseada nos três poderes, sendo eles legislativo, executivo e judiciário. Mesmo que a legislação se mantenha atualizada, quando sua aplicação não é de qualidade dificilmente terá a efetividade que se espera. E essa aplicação se faz pelo poder executivo, que no Brasil também sofre de muitos problemas. O país sempre se apresentou como uma democracia frágil³⁴. Impeachmentmar uma pessoa é recorrente, o que gera insegurança jurídica. Em um regime presidencialista, um processo de impeachment deve ser levado com rigor e critérios objetivos, uma vez que a destituição de um Presidente da República causa grandes

³³ **Pesquisa de Endividamento e Inadimplência do Consumidor.** In: Fecomercio. 2023. Disponível em: <https://www.fecomercio.com.br/pesquisas/indice/peic>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

³⁴ SANSON, Cesar. **“Impeachment revela que a base da democracia brasileira ainda é frágil”**. In: Instituto Humanitas UNISINOS – IHU. 30 de março de 2023. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/noticias/552942-impeachment-revela-que-a-base-da-democracia-brasileira-ainda-e-fragil>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

traumas na segurança jurídica da nação, bem como um caos na sua economia³⁵. A guerra entre partidos também atrapalha o crescimento e aplicação legislativa do Brasil, porque muitas vezes o projeto bom de um ex-governante não é mantido pelo próximo pelo simples fato de não ser do mesmo partido ou por rivalidade. Então mesmo que se conquiste políticas públicas de qualidade em certos setores, em algum momento essa conquista pode ser perdida pelo fato da troca de governante.

Sabe-se obviamente, que a mudança de governança pode gerar essas mudanças bruscas. Mas se o nosso sistema de governo, e nosso estado democrático de direito fosse mais facilmente respeitado, seria muito mais simples manter a economia equilibrada. Outra mazela que vem acontecendo em toda a América, e que é comum em democracias frágeis o endeusamento dos gestores do executivo³⁶. Importante compreender que a legislação de um país é, tecnicamente, a expressão da vontade de um povo. Portanto, o executivo deve buscar as melhores ferramentas para efetivar aquilo que a nação deseja.

Como dito, uma economia instável gera desemprego. E o desemprego, gera um aumento do trabalho informal³⁷ para que haja um mínimo de sustento ou subsistência. Qualquer trabalho que se apresente para pessoas que vivam em vulnerabilidade é visto por esses como uma oportunidade de renda. Em um país onde sempre teve um índice muito alto de concentração de riquezas em poucos membros da população, a consequência é uma desigualdade na distribuição do produto interno bruto³⁸. E essa tem várias ramificações: a dificuldade de uma educação de qualidade, a desinformação, o trabalho infantil, o acesso difícil e demorado a saúde e saneamento básico dentre outras situações. Um cidadão que se encontra dentro desta realidade dificilmente terá capacidade intelectual de compreender a problemática por trás de algumas das suas ações e ainda que

³⁵ CAMPOS, Luciano Leão Machado de. Carlito Cordeiro, FILHO. **Aspectos Gerais Sobre O Instituto Do Impeachment E A Relevância Do Contexto Social No Processo**. Revista Jurídica Direito & Realidade, v. 6 n. 6. 29 de março de 2018.

³⁶ MIRANDA, Tiago. **Presidente avisa: prestígio e popularidade não devem corresponder a “endeusamento ou vocação salvífica”**. Jornal Expresso 50. 25 de abril de 2018. Disponível em: <https://expresso.pt/politica/2018-04-25-Presidente-avisa-prestigio-e-popularidade-nao-devem-corresponder-a-endeusamento-ou-vocacao-salvifica>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

³⁷ NITAHARA, Akemi. **IBGE: aumenta emprego formal e informal, mas cai rendimento médio**. In: Agência Brasil. Rio de Janeiro, 27 de outubro de 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-10/ibge-aumenta-emprego-formal-e-informal-mas-cai-rendimento-medio>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

³⁸ PIKETTY, Thomas. **O Capital no Século XXI**. Intrínseca; 1ª edição, 2014

enxergue, entre subsistência e ética, em termos darwinianos, o povo acaba escolhendo pela sobrevivência.

A globalização e a tecnologia também dificultam esse processo de estabilização da economia. Esta vem se ampliando de forma muito rápida, a ponto de apresentar mudanças diárias. E com a globalização isso se torna um fenômeno mundial.³⁹ Então fica a indagação de que como alguns países conseguem passar por isso com muito mais qualidade e estabilidade, enquanto o Brasil não consegue. Ocorre que se a globalização e a tecnologia se alastram de forma muito rápida, a resposta legislativa e a executiva também deve ser rápida. Mas os processos burocráticos no Brasil são muito demorados. Existem tantas pautas a serem discutidas, que quando uma lei é sancionada, precisa-se fazer tantas alterações na sociedade para que ela possa ser executada, que se torna inviável acompanhar as mudanças econômicas culturais e de ideais da sociedade. E como se não bastasse a mudança interna do país, é necessário lidar com as mudanças externas e com as consequências que isso venha a gerar.

Outras causas foram as medidas econômicas do governo em gestão em 2014, que não surtiram os efeitos desejados. Adotado a partir de 2011, o conjunto de medidas conhecido como Nova Matriz Econômica⁴⁰, que incluía políticas de forte intervenção governamental na economia, redução da taxa de juros, concessões de subsídios e intervenção em preços, gerou uma crise de sustentabilidade fiscal que elevou o risco-país, a taxa de juros de longo prazo e a incerteza, o que reduziu o consumo e o investimento em 2015 e 2016.⁴¹

O processo político que levou ao impeachment da ex-presidente brasileira Dilma Rousseff em 2016 e transpareceu a crise econômica, para ser assimilado, requer a análise do governo. A ascensão de Dilma ao poder foi resultado de uma aliança entre o Partido dos Trabalhadores (PT) e setores da burguesia brasileira, que visavam manter o crescimento econômico e a estabilidade política. No entanto,

³⁹ CHANCEL, L., PIKETTY, T., SAEZ, E., ZUCMAN, G. **World Inequality Lab, 2021**. World Inequality Report 2022. Disponível em: https://wir2022.wid.world/www-site/uploads/2022/03/0098-21_WIL_RIM_RAPPORT_A4.pdf. Acesso em: 28 de maio de 2023

⁴⁰ REIS, Tiago. **Nova Matriz Econômica: entenda o que é e como ela funcionou**. In: Site Suno. 22 de março de 2021. Disponível em: [https://www.suno.com.br/artigos/nova-matriz-economica/#:~:text=A%20Nova%20Matriz%20Econ%C3%B4mica%20\(NME,dos%20gastos%20p%C3%ABlicos%20em%20investimentos](https://www.suno.com.br/artigos/nova-matriz-economica/#:~:text=A%20Nova%20Matriz%20Econ%C3%B4mica%20(NME,dos%20gastos%20p%C3%ABlicos%20em%20investimentos). Acesso em: 28 de maio de 2023.

⁴¹ GONÇALVES, Reinaldo. **Conjuntura internacional, falhas nacionais e crescimento econômico**. Rio de janeiro, janeiro de 2017. Disponível em: https://www.ie.ufrj.br/images/IE/TDS/2017/TD_IE_001_2017_GONCALVES_jan.v.2.pdf. Acesso em: 28 de maio de 2023.

essa aliança foi marcada por contradições, já que Dilma defende políticas sociais redistributivas que iam contra os interesses do capital, como a adoção de políticas de estímulo fiscal e a introdução de programas sociais, como o Bolsa Família.

Mas as contradições do governo, aliadas a crise econômica mundial de 2008 e a desaceleração do crescimento econômico brasileiro forçou a presidenta a adotar medidas neoliberais impopulares para tentar manter a estabilidade econômica, tornando-se parte do processo que encaminhou Rousseff ao impeachment, incluindo a polarização política que começou a se desenvolver no sistema político brasileiro. Em última análise, resultado de uma luta pelo poder estrutural no Brasil entre elites políticas e derrotadas e de uma ideologia de direita que favorece as elites derrotadas do país.⁴²

A crise que sucedeu o governo Dilma e se intensificou no governo de Michel Temer, de 2016 a 2019, foi causada por uma combinação de fatores internos e externos, incluindo a queda nos preços das commodities, a política fiscal expansionista do governo anterior, a crise política e a Lava Jato. As principais consequências da crise, são a recessão econômica, o aumento do desemprego e a queda do investimento. Mas a pior crise foi a social que o governo Temer disseminou para tentar lidar com a crise, que são as principais desencadeadoras da precariedade do trabalho como se encontra hoje: a reforma trabalhista, a Proposta de Emenda Constitucional (PEC) do Teto dos Gastos e a reforma da Previdência, que serão pormenorizados nas seguintes sentenças.

O primeiro tema a ser aprofundado para a dimensão da expansão das plataformas foi a reforma trabalhista, no ano de 2017, esmiuçado pelo artigo "Análise sociojurídica do novo direito do trabalho brasileiro" de Roberta Freitas Guerra,⁴³ apresenta uma análise crítica das mudanças administrativas na legislação trabalhista brasileira em 2017, com a aprovação da Lei nº 13.467/2017, conhecida como a Reforma Trabalhista. A autora destaca que a reforma teve como principal objetivo flexibilizar as normas trabalhistas, motivada por uma nítida busca em reduzir os custos das empresas e aumentar a empregabilidade no país. No entanto, além de

⁴² BASTOS, Pedro Paulo Zahluth. **Ascensão E Crise Do Governo Dilma Rousseff E O Golpe De 2016: Poder Estrutural, Contradição E Ideologia**. Rev. econ. contemp. 21 (02). Ago 2017

⁴³ GUERRA, Roberta Freitas. **Análise sociojurídica do novo direito do trabalho brasileiro**. Rev. Direito e Práx., Rio de Janeiro, Vol. 12, N. 2, 2021, p. 1141-1168. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/9JgXzmyNkvMGnqLq6pN5cxH/?lang=pt> Acesso em 11 de maio de 2023

serem prejudiciais aos trabalhadores, não atingiram o objetivo prometido de dar mais acesso à educação, enfraquecendo direitos e ampliando a precarização do trabalho.

Entre as principais alterações na legislação, Guerra destaca a possibilidade de terceirização irrestrita devido à falta de previsão legislativa, a flexibilização da jornada de trabalho, amplificação da negociação individual entre patrões e empregados, limitação dos valores de indenização por danos morais e a criação do contrato intermitente. Esse conjunto de novas medidas findou no retrocesso para os direitos sociais dos trabalhadores, bem como uma ameaça para a proteção social e o desenvolvimento econômico do país, visto que o novo modelo de desenvolvimento priorizou o lucro das empresas em detrimento dos direitos do trabalhador.

Completante ao exame anterior, o artigo "Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade"⁴⁴ de Jacob Carlos Lima e Maria Aparecida Bridi, trata dessa relação que existe entre as mudanças na legislação trabalhista no Brasil e a precarização do trabalho digital. Os autores destacam que a reforma trabalhista de 2017 gerou diversas mudanças na CLT que abriram precedente para a terceirização irrestrita, a flexibilização da jornada de trabalho e a possibilidade de contratação de trabalhador sem vínculo empregatício. Essas mudanças contribuíram para a precarização do trabalho digital, que se tornou uma das principais formas de contratação de trabalhadores no país, caracterizado pela flexibilidade e precariedade, uma vez que muitos trabalhadores são contratados como autônomos ou com necessidade de serviços, sem direitos trabalhistas garantidos, como férias, décimo terceiro salário e seguro-desemprego. Além disso, a concorrência acirrada entre os trabalhadores digitais tem levado a uma redução nos valores pagos pelos serviços prestados, o que aumenta ainda mais a precariedade do trabalho.

Outro tema abordado é a falta de regulamentação específica para o trabalho digital no Brasil, dificultando a proteção dos trabalhadores e a garantia de seus direitos. Eles defendem a necessidade de uma regulamentação específica para o trabalho digital, que leve em conta as peculiaridades desse tipo de trabalho e garanta aos trabalhadores os mesmos direitos dos trabalhadores tradicionais.

⁴⁴ LIMA, Jacob Carlos. CADERNO, Maria Aparecida Bridi. **TRABALHO DIGITAL E EMPREGO: A Reforma Trabalhista E O Aprofundamento Da Precariedade**. Revista C R H, Salvador, v. 32, n. 86, p. 325-341, Maio/Ago. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/PD9ywtNMPmKM4YDdH7jWc6n/?lang=pt> Acesso em 11 de maio de 2023

No que diz respeito às principais mudanças que desencadearam a precarização, Mauri Antônio da Silva ressalta no artigo “Os reflexos da crise econômica sobre os direitos trabalhistas no Brasil”⁴⁵, que a nova legislação, ao permitir que acordos coletivos prevalecessem sobre a legislação trabalhista, reduzissem a indenização por danos morais e introduzisse outras mudanças que beneficiassem principalmente os empregadores, juntamente com a crise econômica teve um impacto significativo sobre os direitos trabalhistas no Brasil, enfraquecendo a proteção dos trabalhadores e aumentando sua vulnerabilidade, desencadeando na redução do emprego formal durante a crise econômica, e forçando-os a aceitar empregos informais ou a trabalhar por conta própria, sem proteção legal adequada.

Em outro lado do prisma, vultoso tratar da PEC do teto dos gastos, de 2016. A Emenda do Teto dos Gastos, conhecida como Emenda Constitucional nº 95, estabelece um limite para o crescimento dos gastos públicos pelos próximos vinte anos, com o objetivo de controlar o déficit fiscal e buscar a econômica. O crescimento das despesas ficou limitado à variação da expansão do ano anterior, de acordo com o Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA). Ou seja, os gastos totais não podem aumentar acima da sobrevivência, garantindo um ajuste gradual das contas públicas. A PEC abrange os três poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário), além do Ministério Público da União, e engloba despesas como recebimentos, benefícios, investimentos e outras áreas de atuação governamental. A intenção é controlar o crescimento dos gastos e, conseqüentemente, reduzir o déficit público, que é a diferença entre as receitas e as despesas do governo.

O Teto foi instituído em um momento de forte recessão econômica e sua aplicação pode ter contribuído para agravar a crise. A redução dos gastos públicos em momentos de crise pode levar a uma queda na demanda agregada e uma redução na atividade econômica, engendrando efeitos negativos sobre a qualidade dos serviços públicos, uma vez que os gastos com saúde, educação e segurança estão sujeitos aos limites pela emenda. A longo prazo poderá contribuir no que diz respeito a estabilização das contas públicas, contudo, na questão social é capaz de precarizar vários aspectos de direitos fundamentais.⁴⁶

⁴⁵ SILVA, Mauri Antônio da. **Os reflexos da crise econômica sobre os direitos trabalhistas no Brasil**. Rev. katálysis 22 (02). May-Aug 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/YKtMWTt3p5P5x4cbbGxYkp/?lang=en> Acesso em 11 de maio de 2023

⁴⁶ GOMES, José Weligton Félix. PEREIRA, Ricardo A. de Castro. BEZERRA, Arley Rodrigues. Lucio, Francisco Germano Carvalho. SARAIVA, Francisco Assuero Monteiro. **Efeitos fiscais e**

O contexto econômico e político que levou o governo a propor a reforma, destacando a necessidade de se equilibrar as contas públicas e enfrentar o déficit da previdência social. As principais mudanças são a idade mínima e tempo de contribuição, que passa a exigir, das mulheres, pelo menos 62 anos de idade e 15 anos de contribuição e para dos homens, 65 anos de idade e 20 anos de contribuição e a alteração no cálculo do benefício também mudou, os trabalhadores do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) poderão se aposentar com 60% da média de todas as contribuições previdenciárias efetuadas desde julho de 1994. A cada ano a mais de contribuição, além do mínimo exigido, serão acrescidos dois pontos percentuais aos 60%. Assim, para ter direito à aposentadoria no valor de 100% da média de contribuições, as mulheres deverão contribuir por 35 anos e os homens, por 40 anos.

Mauri Antônio da Silva destaca que a falta de transparência na elaboração da proposta, a ausência de estudos detalhados sobre o impacto da reforma na sociedade e a falta de diálogo com os diversos setores da sociedade foram decisivos para impacto negativo sobre os segmentos mais pobres da sociedade. A proposta apresentada pelo governo Temer não foi eficaz em termos de redução do déficit previdenciário e em longo prazo vem apresentando efeitos altamente regressivos sobre a distribuição de renda no país.⁴⁷

Para além do resultado dessas principais reformas do governo até 2018, na gestão Jair Messias Bolsonaro as inferências anteriores ganharam escopo maior e mais destrutivo. Nessa administração, o neoliberalismo acirrado engendrou uma burguesia antinacional brasileira que utiliza a fome como uma ferramenta para manter sua posição de poder. As políticas neoliberais aceleradas que geraram desemprego como as políticas de favorecimento econômico voltadas para o agronegócio, beneficiando os grandes produtores em detrimento dos pequenos agricultores e da segurança alimentar da população e a falta de investimentos em políticas públicas para combater a fome, como distribuição igualitária de renda, o fortalecimento da agricultura familiar e a promoção da educação alimentar, contribuíram para o aumento da busca por trabalhos informais.

macroeconômicos da emenda constitucional do teto dos gastos. Revista Nova Economia v.30 n.3 2020

⁴⁷ SILVA, Mauri Antônio da. **Análise crítica da proposta de reforma da previdência social no Brasil entre os anos 2016 e 2018.** Revista Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 135, p. 213-230, maio/ago. 2019

Outra linde histórica inesperada que popularizou os aplicativos e fez do trabalho uberizado a principal movimentação econômica foi a pandemia gerada pelo Covid-19, entre os anos de 2019 a 2021. A crise econômica causada pela pandemia tem características de queda da oferta e queda da demanda. Grandes coeficientes de pessoas perderam sua renda ou experimentaram forte redução nela e, conseqüentemente, a demanda caiu. Na epidemia, parte do gasto público é para permitir que as pessoas fiquem em casa consumindo os bens de primeira necessidade. Não houve grande estímulo fiscal à demanda, a não ser o valor irrisório do auxílio emergencial prestado, que para quem não tinha reservas econômicas gerou uma procura de alguma ocupação na informalidade para gerar renda. Uma delas foi o setor de entrega de produtos e serviços, em sua maioria feita por aplicativos e que expôs certos trabalhadores ao risco em detrimento de outros. Trabalho recente do FMI sugere que o efeito do gasto público na 'surpresa de crescimento' em função da pandemia não foi expressivo.⁴⁸

O artigo "Condições de Trabalho e Saúde de Trabalhadores de Entrega por Aplicativos e a Pandemia da Covid-19" discute as condições de trabalho e saúde dos entregadores de aplicativos durante a pandemia da Covid-19. Os autores destacam que, embora esses trabalhadores tenham sido considerados essenciais durante a pandemia, eles enfrentam diversos desafios, como falta de proteção adequada, baixa remuneração e insegurança no trabalho. Destaca a importância de que tivessem sido consideradas as condições de trabalho e saúde dos trabalhadores de entrega por aplicativos durante a pandemia da Covid-19 e além dela.

Segundo dados do IBGE, a taxa de desocupação chegou a 14,6% em 2020 a taxa de desocupação subiu em dez estados e ficou estável nos demais. O nível de ocupação foi de 47,1%, o que aponta que menos da metade da população em idade para trabalhar está ocupada no país. O número de pessoas com carteira assinada havia caído 2,6%. O percentual de empregados com carteira de trabalho assinada era de 76,5% dos empregados do setor privado. Já a taxa de informalidade foi de 38,4% no trimestre encerrado em setembro, o que equivale a 31,6 milhões de pessoas sem carteira assinada (empregados do setor privado ou trabalhadores

⁴⁸ PESSOA, Samuel. **Pandemia e crise econômica: primeiro ano. FGV: coluna Ponto de Vista da Conjuntura Econômica.** Junho de 2021. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/pandemia-e-crise-economica-primeiro-ano>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

domésticos), sem CNPJ (empregadores ou empregados por conta própria) ou trabalhadores sem remuneração.⁴⁹

Esses índices foram resultado de adoção de uma abordagem controversa em relação à pandemia, diante de uma postura negligente, minimizando sua gravidade e promovendo tratamentos não promovidos cientificamente. Além de o presidente Jair Bolsonaro expressar ceticismo em relação às medidas de distanciamento social e ter criticado repetidamente as restrições impostas por governadores e prefeitos, argumentando que elas prejudicariam a economia, a falta de uma estratégia nacional coesa para lidar com a pandemia, a falta de apoio a medidas preventivas e de manutenção dos vínculos de trabalho formais tornou o cenário ainda mais alarmante.⁵⁰

Com base nos dados de 2022 do IBGE, A PNAD Contínua registrou queda na taxa média anual da informalidade, que saiu de 40,1% em 2021 para 39,6%, mas assinalou que apesar da redução, a taxa ainda supera o início da série em 2016 (38,6%) e 2020 (38,3%).⁵¹ Toda omissão governamental em conduzir as mazelas geradas pela pandemia teve resultados sociais e econômicos não só a curto prazo, mas a longo prazo também.

Em geral, é possível depreender que diante de tantos marcos históricos econômicos e governamentais, reerguer a economia juntamente com os direitos mínimos do cidadão e gerar um cenário positivo em relação a uberização dos setores e a terceirização, levará demasiado tempo.

⁴⁹ CABRAL, Umberlândia. BARROS, Alerrandre. **Desemprego chega a 14,6% no terceiro trimestre, com alta em 10 estados.** *In:* Agência IBGE Notícias. 30 de novembro de 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/29520-desemprego-chega-a-14-6-no-terceiro-trimestre-com-alta-em-10-estados>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

⁵⁰ REIS, Aparecido Francisco dos. **Da bio à necropolítica: a política de saúde, narrativas e ações do neoliberalismo do governo Bolsonaro e seus impactos junto aos idosos na pandemia de Covid-19.** Revista Katál, Florianópolis, v.25, n. 2, p. 392-403, maio-ago. 2022 ISSN 1982-0259

⁵¹ BELANDI, Caio. **Taxa média de desemprego cai a 9,3% em 2022, menor patamar desde 2015.** *In:* Agência IBGE Notícias, 13 de abril de 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/36351-taxa-media-de-desemprego-cai-a-9-3-em-2022-menor-patamar-desde-2015>. Acesso em: 30 de maio de 2023.

3 UM ESTUDO SOBRE OS ELEMENTOS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO BRASIL

Em uma perspectiva mundial, legislações ganham significado – e perdem – na medida da sua necessidade. Não é uma tendência tratar das ciências jurídicas e sociais de forma preventiva, logo, normativas costumam ser produto dos desafios enfrentados pela sociedade. Além disso, as análises que resultam na regulamentação de certas situações demonstram que, muitas vezes, as lacunas éticas são usadas de forma estratégica, gerando distorções.

3.1 Retomada histórica da Consolidação das Leis do Trabalho e os países que regulamentaram o labor por meio digital

A discussão a respeito de se há vínculo trabalhista ou não com os trabalhadores que laboram por meio de plataformas digitais perpassa os motivos pelos quais a própria legislação trabalhista foi desenhada e instituída. Para aclarar a afirmação, fasear-se-á uma elucidação histórica de como essa legislação foi promulgada.

A história do direito do trabalho remonta ao início da Revolução Industrial, quando a industrialização trouxe mudanças nas relações de trabalho. Durante o século XIX, muitos trabalhadores enfrentaram longas jornadas, salários baixos, condições insalubres e falta de direitos básicos. Os movimentos operários e sindicais no mundo todo lutaram por melhorias nas condições e pela proteção dos direitos dos trabalhadores. No final do século XIX e início do século XX, várias legislações foram promulgadas em diferentes países para atender às demandas dos trabalhadores. A primeira legislação importante foi a Lei das Fábricas, aprovada no Reino Unido em 1833, que estabeleceu limites para a jornada de trabalho de mulheres e crianças.

A ideia de igualdade jurídica, defendida pelos burgueses da Revolução Francesa, resulta no reconhecimento do direito de contratos e convenções com força de lei e o pressuposto que se os seres humanos são naturalmente iguais,

podendo estabelecer acordos e esses contratos devem ser impostos e protegidos como qualquer outra lei. A noção de justiça social desempenhou um papel importante na elaboração de modificações legais, incluindo as leis trabalhistas. A defesa da justiça social incentivou o Estado a realizar ajustes jurídicos necessários para equilibrar as relações sociais de trabalho e acabar com situações desumanas de emprego.

A Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos, promulgada em 1917, representa uma inovação ao legislar sobre direitos humanos e trabalhistas. Possui um caráter social e estabelece o que seria conhecido como direitos humanos de Segunda Geração. No seu artigo 123, são pensados temas como jornada de trabalho, descanso semanal, proteção à maternidade, salário mínimo, igualdade salarial, proteção contra acidentes de trabalho, direito à sindicalização, greve, conciliação e arbitragem de conflitos, indenização e proteção do trabalho aos menores de 12 anos.

Na Europa, a Constituição de Weimar, baseada nas democracias sociais, marcou o início das leis trabalhistas e teve grande repercussão. Essa Constituição buscava equilibrar a economia capitalista do país com os direitos sociais, conciliando as necessidades de ambos, sem comprometer a supremacia burguesa. Para alcançar seus objetivos, a Constituição de Weimar estabeleceu a participação dos trabalhadores nas empresas, a criação de um direito unitário do trabalho, a liberdade dos trabalhadores para defender e melhorar suas condições de trabalho, o direito a um sistema de segurança social e a colaboração dos trabalhadores nas condições de trabalho.

Na Itália governada pelo regime fascista de Benito Mussolini, surgiu a Carta del Lavoro em 1927. Essa carta serviu de base para sistemas políticos corporativistas e regimes influentes como a Espanha franquista, Portugal de Salazar e o Brasil de Getúlio Vargas.⁵²

Outras conquistas incluem a criação de leis de saúde e segurança ocupacional, a regulamentação do trabalho infantil, a introdução de aulas mínimas, a implementação de seguro-desemprego e a instituição de normas trabalhistas, como o direito à negociação coletiva e à greve.

⁵² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho** / Amauri Mascaro. NASCIMENTO, Sônia Mascaro Nascimento — 41. ed. — São. Paulo : LTr, 2018.

Após a Segunda Guerra Mundial, os direitos trabalhistas foram ampliados em muitos países. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), fundada em 1919, desempenhou um papel fundamental na promoção de padrões de trabalho justos e na elaboração de convenções internacionais que protegem os direitos dos trabalhadores em todo o mundo.⁵³

A necessidade de leis trabalhistas no Brasil surgiu em grande parte devido às péssimas condições de trabalho que eram comuns na época da Revolução Industrial. Naquele período, os trabalhadores eram frequentemente explorados, tolerados a longas jornadas de trabalho sem descanso adequado, expostos a condições insalubres e sem direito a férias, garantias mínimos e outros benefícios.

A partir de 1934, todas as Constituições brasileiras passaram a incluir as normas de direito do trabalho. A Constituição de 1934 trouxe como grande diferença o pluralismo sindical, permitindo a existência de vários sindicatos na mesma base territorial, em contraste com as constituições subsequentes que adotaram o sindicato único. A de 1937, fruto do Estado Novo (regime fascista), apresentou influência da Carta Del Lavoro, impondo restrições ao movimento sindicalista e deixando-o sob controle do Estado. No entanto, também incluía leis que protegiam os trabalhadores.

Getúlio Vargas, que assumiu o poder na época da Constituição de 1937, criou o Ministério do Trabalho e regulamentou os sindicatos, estabelecendo a Carta Sindical como autorização para funcionamento. Contudo, os sindicatos contrários à política de Vargas poderiam ter sua carta cassada. A Constituição de 1946 incorporou princípios liberais na ordem política e transformou a Justiça do Trabalho em um órgão judicial. As Constituições de 1967 e 1969 foram impostas pela ditadura militar e não houve fechamento de sindicatos, incluindo o dos advogados.

A Constituição de 1988, conhecida como Constituição Cidadã, valorizou o direito coletivo, proibindo a interferência do Poder Público na organização sindical. Ela enumerou uma série de direitos individuais dos trabalhadores e restringiu o pluralismo sindical na mesma categoria e base territorial. Antes das Constituições, viveram leis esparsas trabalhistas no Brasil entre 1800 e 1900, como aquelas relacionadas ao trabalho de menores (1981) e ao salário mínimo (1936).

⁵³ TUROLLA, Rodolfo. **Direitos trabalhistas: um resumo da história**. In: Politize!, 13 de março de 2017. Disponível em: <https://www.politize.com.br/direitos-trabalhistas-historia/>. Acesso em: 15 maio 2023

A CLT, promulgada em 1943, consolidou as leis trabalhistas existentes na época, acrescentando novos institutos. Embora não seja considerado um Código, pois não cria leis novas, ela reúne as leis existentes que tratam de assuntos relacionados aos empregados com vínculo de subordinação.⁵⁴

Uma breve reflexão feita por Adriana Calvo, remonta a importância de olhar os fatos frente ao apoio legislativo, quando cita o trabalho na primeira era industrial motivada pelo capitalismo

“O trabalhador não tinha direitos, era superexplorado, com longas jornadas, e o empregador tinha lucros sem fim, porque não havia direito do trabalho (...) Hoje, temos uma nova forma de trabalho, mas uma CLT pensada para um momento histórico anterior”⁵⁵.

Neste trecho, a autora mostra que não basta decisões judiciais que se baseiam apenas na lei já instituída, mas que a jurisprudência e os possuidores de cadeiras legislativas adequem o momento atual aos direitos mínimos do ser humano, que inclui seu labor. Além disso, mostra-se indeclinável regulamentar. Nas palavras de Calvo, “O objetivo inicial era positivo, mas as empresas viram nessa ideia a oportunidade de criar uma nova forma de trabalho, precarizado e sem regulamentação”. Em 2018, quando a problemática já estava em maior ascensão devido ao registro de 137 ações trabalhistas contra empresas de serviços por meio de plataformas⁵⁶.

A regulamentação das relações de trabalho por meio de aplicativos é um desafio de mercado em todos os países. Ainda é muito discutido se há ou não relação de trabalho entre as partes, os direitos e deveres desta situação. Na busca da proteção social aos entregadores e segurança jurídica aos empreendedores, países como Estados Unidos, Reino Unido e Espanha estão criando categorias jurídicas intermediárias entre os até então autônomos e as empresas.

⁵⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho** / Amauri Mascaro. Nascimento, Sônia Mascaro Nascimento — 41. ed. — São. Paulo : LTr, 2018.

⁵⁵ CALVO, Adriana. **Motorista de aplicativo: entenda decisões de 5 países que começam a garantir direitos**. In: Professora Adriana Calvo Direito do Trabalho. Disponível em: <https://calvo.pro.br/motorista-de-aplicativo-entenda-decisoes-de-5-paises-que-comecam-a-garantir-direitos/> Acesso em: 31 de maio de 2022.

⁵⁶ NASCIMENTO, Pedro. **Ações trabalhistas se multiplicam a cada ano nos tribunais**. In: O tempo. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/cidades/acoes-trabalhistas-se-multiplicam-a-cada-ano-nos-tribunais-1.2559694> Acesso em: 31 de maio de 2022.

Considerando que a discussão a respeito da regulamentação de trabalho por meio de aplicativos, apesar de não ter começado por ela, teve destaque apenas com o advento da Uber. Portanto, a discussão da admissibilidade de vínculos e a base para as legislações, em esmagadora maioria, é o trabalho dessa empresa a base argumentativa.

Nos Estados Unidos, a legislação para motoristas de aplicativos varia de estado para estado. A questão central que permeia nesse país também é se os motoristas de aplicativos são considerados contratados independentes ou funcionários. Em vários estados, ocorreram disputas legais sobre a classificação correta e alguns estados implementaram legislação que classifica os motoristas de aplicativos como contratados independentes, enquanto outros estão buscando classificá-los como funcionários. A classificação tem implicações para benefícios trabalhistas, seguro-desemprego e outros direitos. Além das leis estaduais, algumas cidades e municípios têm suas próprias regulamentações específicas para motoristas de aplicativos. Isso pode incluir exigências adicionais de licenciamento, taxas municipais e zonas de serviço designadas.

Nesse país, quatro estados já possuem legislação específica para regulamentar o trabalho por meio de plataformas, abarcando o serviço de transporte de pessoas, mais comuns sendo a Uber e a Lyft.

A Califórnia aprovou a Lei AB5⁵⁷ em 2020, que estabeleceu um teste para determinar a classificação dos trabalhadores como contratados ou empregados. Essa lei impactou diretamente os motoristas de aplicativos, exigindo que muitos fossem classificados como empregados. A dita “economia dos bicos” (ou gig economy) é tratada agora com um conjunto de benefícios como seguro-desemprego, plano de saúde, salário mínimo, licença maternidade e paternidade, direito à organização de sindicato, o pagamento de horas extras e aposentadoria. Estas imposições estão previstas para ser aplicadas a companhias que passarem pelo crivo de três regras que ajudam a AB5 a identificar que empresas trabalham com funcionários e prestadores de serviços, incluindo a comprovação de que os empregados estão livres do controle dos empregadores, realizando um trabalho que não seja central aos negócios e sejam capazes de possuir um empreendimento

⁵⁷ Estados Unidos da América. **Projeto de Lei da Assembleia nº 5 (Assembly Bill 5 - AB5)**, de 18 de setembro de 2019. Dispõe sobre a alteração da Seção 3351 e adiciona a Seção 2750.3 ao Código do Trabalho, e para alterar as Seções 606.5 e 621 do Código de Seguro Desemprego, relacionadas ao emprego. Los Angeles, Califórnia.

próprio fora da estrutura interna. Caso motoristas e entregadores não possuam qualquer uma destas três características, eles serão classificados como funcionários e, portanto, tem direito aos benefícios que qualquer emprego dá direito.

Em Nova York, a Comissão de Táxi e Limusines (TLC)⁵⁸ regulamenta os serviços de transporte, incluindo motoristas de aplicativos. A TLC estabelece requisitos específicos para os motoristas de aplicativos, como licenças especiais e seguro adequado. A lei para motoristas de aplicativos em Nova York é conhecida como "Lei da Paridade de Veículos para Contratação" (Vehicle for Hire Parity Law, em inglês) ou "Lei FHV" (For-Hire Vehicle Law) e foi implementada em agosto de 2018. Como parte da lei, foi implementado um sistema de tarifação de congestionamento para veículos de transporte de passageiros que operam abaixo de 96th Street, em Manhattan. Isso significa que os motoristas de aplicativos devem pagar uma taxa adicional ao entrar nessa área, dependendo do horário e do tipo de veículo. A Lei FHV também estabeleceu um limite no número de veículos de aplicativos de transporte que podem operar em Nova York e sua finalidade é controlar a quantidade de tráfego e a concorrência entre os motoristas.

Ademais, a lei introduziu um salário mínimo para motoristas de aplicativos de Nova York, além receber uma remuneração por hora que atenda ou exceda um valor mínimo estabelecido pelo TLC, levando em consideração fatores como o tempo de direção, as despesas do motorista e a taxa de ocupação do veículo. Inclui também disposições para proteger os direitos e o bem-estar dos motoristas de aplicativos, como a criação de um fundo de benefícios para motoristas que fornece acesso a seguro de saúde e outros benefícios relacionados ao trabalho.

Em Massachusetts, a Divisão de Veículos Motorizados (RMV)⁵⁹ estabelece regulamentos para motoristas de aplicativos. Os motoristas de aplicativos têm alguns direitos e proteções legais, como proteção contra discriminação com base em raça, cor, religião, sexo, orientação sexual, origem nacional, deficiência ou estado civil, direito de trabalhar em um ambiente seguro, obrigando as empresas de aplicativos a tomar medidas razoáveis para garantir a segurança dos motoristas, como realizar verificações de antecedentes nos passageiros e fornecer informações sobre os

⁵⁸ Estados Unidos, Nova York. **Comissão de Táxi e Limusines (Taxi and Limousine Commission (TLC) new York)**: Obtenha uma licença do programa SHL Pilot. Disponível em: <https://www.nyc.gov/site/tlc/about/shl-pilot-program-license.page> acesso em 19 de maio de 2023.

⁵⁹ Estados Unidos da América. Registro de Veículos Automotores de Massachusetts (RMV). Disponível em: <https://www.mass.gov/orgs/massachusetts-registry-of-motor-vehicles> Acesso em: 19 de maio de 2023

passageiros antes de aceitar uma corrida e o fornecimento aos motoristas informações claras e transparentes sobre as tarifas aplicáveis, incluindo a taxa que será retida pela empresa de aplicativo, antes de aceitarem uma corrida.

O Estatuto de Veículos para Aluguel - Revisão de Paridade de Táxi e TNC (Transportation Network Company) de Washington⁶⁰ é uma legislação promulgada no estado de Washington, nos Estados Unidos, que estabelece regulamentações para os serviços de táxi e empresas de compartilhamento de viagens, como a Uber e a Lyft. O estatuto visa criar uma paridade de concorrência entre os táxis e as TNCs, garantindo que ambas as indústrias operem em condições similares.

Essa sanção ao projeto de Lei acima garantiu um pagamento mínimo para motoristas das empresas de transporte por aplicativo Uber e Lyft aos motoristas, além de terem acesso a licença remunerada médica e familiar, bem como elegíveis para compensação dos trabalhadores, um programa do governo dos EUA que oferece benefícios aos trabalhadores que se ferem ou ficam doentes no local de trabalho. Os motoristas também poderão recorrer caso tenham seus cadastros removidos dos aplicativos.

Seattle também que aprovou seu próprio padrão de pagamento aos motoristas de aplicativo em setembro de 2020, estabelecendo um piso mínimo de recebimento em legislação que entrou em vigor em 2023.⁶¹ A legislação desse estado estabelece que os motoristas de aplicativos tenham direito a receber o salário mínimo, que é ajustado anualmente e os aplicativos são obrigados a pagar uma taxa mínima por minuto quando o motorista está a caminho de pegar um passageiro e uma taxa mínima por milha enquanto o passageiro está no carro. Para mais, os motoristas estão protegidos contra a discriminação com base em raça, gênero, orientação sexual, religião, entre outros fatores protegidos por lei, por parte dos aplicativos e dos passageiros.

Outrossim, Seattle exige que os aplicativos ofereçam aos motoristas uma pausa remunerada após um certo número de horas de trabalho contínuo, para garantir a segurança e o bem-estar dos motoristas, bem como a proteção contra

⁶⁰ Estados Unidos da América. **Estatuto de Veículos para Aluguel - Revisão de Paridade de Táxi e TNC.** Disponível em <https://pub-saskatoon.escribemeetings.com/filestream.ashx?DocumentId=129087> Acesso em 19 de maio de 2023

⁶¹ Estados Unidos da América. **Lei 2076 do Estado de Washington**, de 1º de Janeiro de 2023. Dispõe dos Direitos dos Motoristas da empresa de rede de transporte – TNC (Transportation Network Company Drivers' Rights). Seattle.

retaliação por parte dos aplicativos, ou seja, não podem ser penalizados ou desativados injustamente em represália a reclamações ou atividades legítimas.

Em Portugal, profissionais que atuam como motoristas ou entregadores por aplicativo que comprovarem uma relação de emprego tem o direito assegurado de receber um contrato de trabalho desde primeiro de maio de 2023. Com isso, todos os direitos que se aplicam aos demais trabalhadores em Portugal, como férias, limites de horário e remuneração mínima, também devem ser aplicados a quem atua em plataformas de serviços de transporte ou entrega de comida, por exemplo. O governo português alterou a legislação para que exista uma presunção de contrato de trabalho quando se verificarem indícios de relação entre plataformas e prestador de atividade entre este e os clientes.⁶²

O primeiro fator que presume vínculo para o Código de Trabalho de Portugal é a fixação da remuneração do trabalho, por parte da empresa, ou de limites mínimo e máximo de pagamento. O segundo ponto é que a empresa determine regras específicas ao trabalhadores quanto ao desempenho do serviço, bem como o exercício do poder disciplina da empresa sobre o profissional, como a desativação da conta de trabalho. Por fim, poderá existir a presunção de uma relação profissional quando o funcionário utilizar equipamentos que pertencem à empresa ou alugados através de contrato.

As alterações na lei preveem que os empregadores, seja a própria plataforma ou intermediários, paguem multas caso contratem os profissionais como autônomos, mas com características de contrato de trabalho que possam causar prejuízo ao trabalhador ou ao Estado. Foi fundamentado que a liberdade de contrato permite que tanto operadores possam assumir o risco do negócio, como possam definir que pretendem apenas explorar os instrumentos de trabalho e passar esse risco de operação aos motoristas.

Na Espanha foi aprovada a Lei dos Riders,⁶³ que garante direitos laborais aos trabalhadores por aplicativo. A iniciativa é considerada pioneira na Europa e ocorre depois de meses de negociação entre governo e sindicatos patronais, que confere caráter jurídico ao acordo firmado em 10 de março entre o Ministério do Trabalho e da Economia Social e as entidades sindicais e empresariais.

⁶² Europa. **Lei n.º 13/2023 de 03 de abril de 2023**. Dispõe sobre o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno. Portugal: Diário da República, 1.ª série 2023

⁶³ Europa. **Decreto Lei 09/2021, de 11 de maio de 2021**. Dispõe sobre a alteração do Estatuto dos Trabalhadores. Espanha: Boletim Oficial do Estado, 2021.

Segundo Yolanda Díaz, que é Ministra do Trabalho no país, “os direitos trabalhistas não podem permanecer nos portões das fábricas, e agora não podem permanecer em um celular ou teclado de computador”. O texto confirma que os contratados de empresas como Glovo, Deliveroo, Uber Eats e Stuart são considerados trabalhadores assalariados e não autônomos.

A legislação prevê que as empresas informem aos funcionários, de forma transparente, quais são os parâmetros, as regras e as instruções nas quais se baseiam os algoritmos ou sistemas de inteligência artificial que afetam a tomada de decisões nas condições laborais. Ademais, garante as férias remuneradas, previdência paga pela empresa, verbas rescisórias, dissídio coletivo e salário fixo.

No Reino Unido pacificaram jurisprudência favorável ao reconhecimento de vínculo empregatício entre os trabalhadores por meio de aplicativos e a Uber. O Tribunal manteve decisões dos tribunais trabalhistas e a classificação dos motoristas como “trabalhadores”, uma figura intermediária entre empregados e autônomos, em que se garantem alguns direitos, como o salário mínimo, férias e regras sobre jornada de trabalho.⁶⁴

Examinando o caso da Uber, a decisão britânica destaca aponta aspectos para demonstrar que, apesar de os motoristas escolherem quando e onde trabalhar, nos momentos em que estão dirigindo, trabalham para a plataforma digital. O primeiro é a determinação unilateral pela Uber dos valores pagos aos trabalhadores, uma vez que estabelece o preço de cada viagem e a sua taxa de serviço, o que aponta para o controle da remuneração. Além disso, para laborar é preciso se submeter às regras definidas pela Uber. Para a Suprema Corte, essa situação deixa claro que os motoristas estão subordinados à Uber. Também refutam o significativo grau de controle exercido pela Uber em relação à maneira pela qual os motoristas trabalham, visto que se o motorista mantém uma nota abaixo do padrão estabelecido pela Uber, ele pode ser suspenso ou dispensado.

Ponto fulcral da decisão trata da solicitação das corridas, que é o fato de que quando uma corrida é solicitada, não é oferecida a possibilidade de escolher um

⁶⁴ Europa, Reino Unido. Suprema Corte. Tribunal De Recursos (Divisão Civil) De Recurso Do Tribunal De Recursos De Emprego. **Uksc 2019/0029**. Ementa: O ET decidiu que: a) Lei inglesa aplicada; b) Os Requerentes foram “empregados” pela ULL como “trabalhadores” na acepção da secção 230(3)(b) da ERA 1996, do Working Time Regulations e do NMWA; c) O horário de trabalho de cada um dos Requerentes iniciava-se logo que se encontrava no seu “território” (Londres), tinha a App ligada e estava pronto e disposto a aceitar viagens, e terminava logo que cessava qualquer uma dessas três condições aplicar; d) Para efeitos do Regulamento do Salário Mínimo Nacional de 2015 os Requerentes exerciam “trabalho não medido”. Julgado em 22 de julho de 2020.

determinado trabalhador e todas as questões relacionadas à viagem são gerenciadas pela Uber. Diante desses aspectos, a Suprema Corte entendeu que a Uber controla e determina de maneira rígida como o trabalho deve ser realizado pelos motoristas, sendo um serviço padronizado onde a plataforma é a maior beneficiária da lealdade dos consumidores.

Posteriormente ao assentamento da decisão, a Uber e o sindicato GMB Union firmaram um acordo histórico que reconhece oficialmente o referido sindicato como representante de até 70 mil motoristas em todo o Reino Unido. Eles colaboram em uma série de questões, incluindo rendimentos nacionais, desativação de contas, representação dos trabalhadores, organização dos motoristas, além de temas relacionados à saúde, segurança e bem-estar. De acordo com o sindicato, os motoristas terão liberdade para escolher quando, onde e se desejam dirigir, e terão a opção de serem representados pelo GMB. Os motoristas não serão automaticamente membros do sindicato, mas poderão se inscrever para participar de coletivas de trabalho.⁶⁵

Alguns países optaram por não solidificar jurisprudência, criar legislação ou alterar a atual e baniram a plataforma Uber de operar no país devido a dificuldade de ajustar o modo de atuação do aplicativo as leis do país. Dentre eles estão Alemanha, Bulgária, Colômbia, Coreia do Sul, Dinamarca, Hungria, Itália, Japão, Taiwan na China, Território do Norte na Austrália, Vancouver no Canadá, e nos Estados Unidos, Alasca, Austin e Oregon.

Superada a questão histórica da instituição da CLT e perpassadas as legislações concebidas no sentido de regulamentação da Uberização, fica evidente que a dinamicidade do Direito do Trabalho tornou a CLT do Brasil obsoleta, considerando que ela não acompanha as demandas crescentes da realidade trabalhista na era digital e isso desemboca na precarização.

⁶⁵ BRUNO, Jézica. **Uber reconhece sindicato para representar 70 mil motoristas no Reino Unido**. In: Agora Europa. Londres, Reino Unido. 27 de maio de 2021. Disponível em: <https://agoraeuropa.com/reino-unido/uber-reconhece-sindicato-para-representar-70-mil-motoristas-no-reino-unido/> Acesso em: 20 de maio de 2023

3.2 Análise da admissibilidade do vínculo empregatício entre as plataformas e os trabalhadores nos termos da lei, da jurisprudência e da doutrina pátria

A uberização começou com a empresa UBER, que é uma multinacional americana, prestadora de serviços eletrônicos na área do transporte privado urbano, através de uma plataforma de mobilidade⁶⁶. O objetivo de tal aplicativo era conectar passageiros a motoristas, ou seja, ser apenas uma ferramenta que conecta pessoas a um serviço. Mas, na prática, vem se tornando uma ameaça ao sistema trabalhista, sobretudo no Brasil, que possui a Consolidação dos Direitos do Trabalho (CLT), que, por sua vez, não só regula relações de trabalho, como apresenta em seu artigo 3º⁶⁷ um rol de requisitos que demonstram quando existe um vínculo empregatício, ou seja, conceitua relação entre empregador e empregado. Dessa forma, usando a citada lei como referência, poder-se-ia concluir que existe vínculo entre os motoristas e os CEOS por trás do aplicativo de serviços.

Para que tenha permitido a formação do vínculo empregatício, é necessário atender a certos requisitos essenciais. Entre eles estão a não eventualidade, subordinação, onerosidade, pessoalidade e alteridade. A não eventualidade refere-se à continuidade na prestação de serviços, a subordinação diz respeito à obediência às ordens do empregador, a onerosidade significa o pagamento de remuneração na troca dos serviços prestados, a pessoalidade está relacionada à impossibilidade de substituição do empregado e a alteridade significa que o empregador assume os riscos do negócio.

A parte que oferece a prestação de serviço deve se enquadrar na categoria de pessoa física. Profissionais que desempenham trabalho autônomo ou que são MEI (Microempreendedor Individual), por exemplo, não podem se enquadrar nesse requisito.

⁶⁶ **A Uber é uma empresa de tecnologia que cria oportunidades ao colocar o mundo em movimento.** In: Uber, 27 de agosto de 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 30 de maio de 2023.

⁶⁷ Art. 3º da CLT - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

O requisito de pessoalidade significa que as pessoas contratadas não podem ser representadas ou substituídas por conta própria, ou seja, são colaboradores que têm que desempenhar uma função ou tarefa em dada organização sem atribuir a terceiros.

A habitualidade é a frequência em que o serviço é prestado. Sendo assim, as atividades precisam ser executadas de forma constante, regular e habitual, respeitadas as escalas de trabalho, folgas e tempo de descanso determinadas pela contratante. A execução de um serviço com frequência de dois dias ou mais durante a semana, em um período considerável (durante meses ou anos), pode caracterizar trabalho constante. Logo, é primordial fazer a análise da atividade prestada e a sua frequência, de acordo com o caso concreto.

Ademais, para que haja um vínculo empregatício, os profissionais não podem laborar de forma gratuita, mas sim com base em uma remuneração como forma de recompensa. O pagamento pode ser constituído de um salário fixo, comissões ou utilidades, e sua base de cálculo pode ser feita por hora, dia ou mês.

Por fim, a subordinação, que diz respeito ao poder diretivo, regulamentar e disciplinar que empregadores exercem sobre funcionários, precisa restar caracterizada. As ordens podem ser manifestadas de formas diversas e em relação a vários temas, como horário de trabalho, forma de trabalho, penalizações e conduta. Ou seja, o trabalhador não é responsável pela tomada de decisões.⁶⁸

Esses critérios restaram bem expostos na discussão da admissibilidade do vínculo empregatício para regulamentar o trabalho por meio de aplicativos após o primeiro motorista que laborou por meio de plataformas ajuizar ação na Justiça Trabalhista brasileira contra a UBER, para reconhecer o vínculo empregatício durante 7 (sete) meses de trabalho e após ter sido desativado do aplicativo, não podendo mais prestar serviços por meio deste.⁶⁹ Embora à época o ex-motorista que ajuizou a ação trabalhista contra a UBER não tenha ganhado sentença favorável, suscitou um movimento de estudo a respeito do vínculo empregatício na área jurídica e de óbice a precarização nas demais áreas sociais, que passaram a

⁶⁸ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual De Direito Do Trabalho** - 17ªED. Editora Juspodivm. Pág 175.

⁶⁹ **Primeiro motorista a processar a Uber no Brasil: “O algoritmo é o novo capataz”**. In: Brasil de fato. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/04/30/primeiro-motorista-a-processar-a-uber-no-brasil-o-algoritmo-e-o-novo-capataz> Acesso em: 31 de maio de 2022.

desenvolver a situação sob a ótica fática, ou seja, diretamente com os trabalhadores.

Na ação do ex-motorista de aplicativo Wagner Martins de Oliveira, em andamento desde 2015 na 44ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, em Minas Gerais,⁷⁰ Wagner alegou que firmou contrato de prestação de serviços com a reclamada, em 08.05.2015, para laborar como motorista de passageiros, recebendo, em média, 80% das rendas das corridas, com encerramento do contrato em 18.10.2015, por iniciativa da ré. Asseverou estarem presentes os requisitos caracterizadores da relação de emprego e pleiteou a declaração de vínculo de emprego, com anotação da CTPS, assim como as parcelas especificadas no rol petitário - multa pela ausência de registro da CTPS, horas extras, adicional noturno, recolhimento de INSS, repouso semanais remunerados em dobro, verbas rescisórias, reembolso de despesas, férias +1/3, gratificação natalina, FGTS, honorários assistenciais e multas dos arts. 467/477 da CLT. Porém, na análise geral dos dados apresentado pelo requerente, o juízo entendeu que não havia vínculo empregatício, conforme fundamentações em sentença que serão demonstradas a seguir.

O julgado é substancial quando trata de refutar as alegações da Uber que são infundadas para afastar o vínculo, descaracterizando o que faticamente o aplicativo de transportes gerou, Veja-se:

“Apesar da alegação defensiva no sentido de que a reclamada consiste em empresa de tecnologia - esta utilizada como instrumento para intermediar a relação entre motoristas parceiros e passageiros -, entendendo que a realidade não corrobora essa asserção (...). É sobre o transporte, e não sobre a mera aproximação entre motoristas e passageiros via plataforma digital, que a reclamada extrai os correspondentes ganhos econômicos, nele fazendo girar toda sua atividade, inclusive orientando os parceiros quanto à melhor forma de prestação desse serviço (ver, por exemplo, o depoimento da testemunha

⁷⁰ Minas Gerais, Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Decima Turma. Embargos de Declaração. Processo número 0011354-30.2015.5.03.0182. Ementa: VÍNCULO EMPREGATÍCIO. NÃO RECONHECIMENTO. Para o reconhecimento da relação de emprego, é necessária a reunião dos pressupostos específicos que lhe são inerentes, quais sejam, trabalho prestado por pessoa física, oneroso, não eventual, realizado em caráter intuitu personae e em situação de subordinação jurídica. No presente caso, não restou demonstrada a coexistência desses elementos, não havendo como reconhecer o vínculo de emprego entre o autor e a reclamada. Recorrentes: Wagner Martins De Oliveira, Uber Do Brasil Tecnologia Ltda; Recorridos: Wagner Martins De Oliveira, Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Relator(a)/Redator(a):Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida. 23/10/2017

do autor nesse sentido). **A reclamada, assim, promove o transporte organizado de passageiros, por meio dos motoristas contratados (os denominados parceiros), lançando mão, para tanto, de avançada tecnologia, que lhe possibilita reunir informações em tempo real, de maneira a lhe auxiliar na consecução de seus objetivos econômicos. Não por acaso, o ganho econômico da reclamada não decorre da mera aproximação entre motoristas e passageiros, incidindo diretamente sobre o transporte em si, com todas as circunstâncias que o acompanham (tempo e distância do deslocamento, assim como volume da demanda de motoristas da plataforma, e.g.). A tecnologia empregada pela reclamada não é o objetivo econômico em si, mas, sim, o instrumento de que faz uso para levar a efeito sua atividade de transporte. Nesse contexto, não convence este juízo a alegação defensiva de que o autor não prestou serviços à Uber, mas sim contratou sua intermediação para realizar o transporte individual de passageiros. A Uber, como acima salientado, não realiza intermediação, pois oferece serviços de transporte a usuários por meio de motoristas, estes que laboram em favor da empresa, na medida em que concretizam as atividades desta e das quais se extraem os lucros da plataforma”.**(grifado)

Ademais, diante da análise da aplicação da plataforma, o juízo não descarta a relação de trabalho entre a Uber e o ex-motorista. Porém, a relação fica sem definição específica quando classificada de forma *lato sensu*, visto que isso significa que é uma relação de trabalho em sentido amplo, em geral, todos os tipos de relação de trabalho, conforme fomenta:

“Assim, **concluo que as partes mantiveram uma relação de trabalho *lato sensu***, na medida em que a ré faz uso dos serviços de motoristas contratados para promover sua atividade principal de transporte. Porém, se todo empregado é trabalhador, a recíproca não é verdadeira”. (grifado)

Dessa forma, para suprir dúvidas, o juízo passa a um exame pormenorizado dos requisitos essenciais para o vínculo empregatício ser identificado, conforme expresso nos parágrafos anteriores. Nesse sentido, o magistrado afirma:

“**Para que dado trabalhador seja considerado empregado, ele deve satisfazer os pressupostos fático-jurídicos estabelecidos nos arts. 2º e 3º da CLT.** Dessa maneira, a análise do preenchimento concomitante, pelo autor, desses pressupostos será feita doravante”. (grifado)

O primeiro requisito visitado é o se a parte que oferece a prestação de serviço se enquadra na categoria de pessoa física, ao qual diz:

“O serviço prestado por pessoa física é indubitável, pois o reclamante colocou pessoalmente sua força de trabalho em favor da reclamada”.
(grifado)

Ou seja, evidenciou que houve por parte do reclamante, por meio do seu CPF, uma prestação de serviço, nos termos do artigo 2º da CLT.

Contudo, respeito da onerosidade, indeferiu, sob o argumento de que:

“(…) No caso sob análise, em dois aspectos: 1) objetivamente, **pela efetiva remuneração paga pela reclamada ao reclamante** (ver documentos de ID. 421aba1, a título de exemplo, em que se indicam os faturamentos do autor pelas corridas feitas, a dedução da taxa da ré e, finalmente, a apuração da quantia líquida depositada na conta do requerente pela empresa); 2) subjetivamente, em razão da natureza dos serviços prestados pelo suplicante, denotando o *animus contrahendi*, na medida em que a reclamada é pessoa jurídica com objetivos lucrativos, o que retira o caráter gracioso do labor que lhe é ofertado”. (grifado)

Quanto à pessoalidade, o juízo analisou que é evidente a pessoalidade na prestação dos serviços do motorista por meio da plataforma, nos termos abaixo:

“depreende-se que os serviços prestados pelo reclamante eram infungíveis, por exigirem cadastro individualizado, sem o qual o autor não poderia operar por meio da plataforma das rés. É irrelevante, no caso, que o veículo operado pelo reclamante pudesse ser utilizado por outros motoristas parceiros, pois a estes também era exigido o cadastro individualizado. Isto é, ainda que mais de um motorista pudesse utilizar o mesmo veículo, cada um deveria satisfazer os requisitos mínimos para se ativar por meio da plataforma da ré, o que somente poderia ser aferido individualmente. Tal constatação é reforçada pela análise dos TERMOS E CONDIÇÕES GERAIS DOS SERVIÇOS DE INTERMEDIÇÃO DIGITAL, em seu item 2.1 (ver documento de ID. 1430ef8)” (grifado)

Em relação à não eventualidade, a fundamentação foi no sentido de reconhecer que as atividades de labor do reclamante eram habituais e, por esse motivo, há preenchimento do requisito, pois:

“os serviços prestados pelo reclamante se inserem nas atividades habituais da reclamada, protraindo-se no tempo por período relevante, como se verificam dos relatórios de faturamento juntados aos autos (ver, a título de exemplo, documentos de Ids 4cb1c85 e seguintes)”. (grifado)

Restando a análise da efetiva subordinação do reclamante à reclamada como requisito crucial para o desenrolar da decisão, a interpretação no julgamento foi que:

“é vital, para a solução do presente caso, a análise da prova oral produzida em audiência. **O autor, em depoimento pessoal, informou que era ele quem definia o horário em que laboraria, não prestando contas à reclamada quanto a sua rotina diária Tampouco era obrigatório o comparecimento aos eventos indicados pela reclamada, nos quais haveria pagamento de tarifa dinâmica. Informou que não trabalhava na segunda-feira, "pois não havia nada acontecendo na cidade, preferindo trabalhar nos momentos em que os gráficos indicavam maiores ganhos". Denota-se, de tal depoimento, que ao reclamante não era imposta nenhuma rotina de trabalho, podendo ele ligar ou desligar a plataforma quando melhor lhe aprouvesse,** segundo a estimativa de ganho que auferiria em dadas oportunidades, sem que necessitasse solicitar autorização a determinado superior hierárquico”. (grifado)

Para o julgador, o fato do prestador de serviço não ter jornada de trabalho efetiva, já que não demonstrada a prática de uma rotina fixa e sim dinâmica e variável, segundo a conveniência e a oportunidade do autor da ação, descaracteriza a possibilidade de haver poder hierárquico no exercício da função. Ocorre que o art. 3º da CLT ao definir empregado utilizou o termo dependência sem qualquer adjetivação. No dicionário, subordinação é definida como “estado ou qualidade de dependente; subordinação; sujeição” ou “necessidade de proteção, amparo, arrimo”⁷¹. Então, a luz da legislação que não aclara, é possível haver mais de uma interpretação do que se trata de subordinação, visto que é nítido, para todo trabalhador que usa os aplicativos para sua renda principal, que há sim dependência do aplicativo, uma vez que o dia que não houver labor, não recebe valores. Embora seja uma dita autocobrança do prestador de serviço, há essa sujeição pela necessidade de proteção do meio de trabalho.

Nesse sentido, José Martins Catharino,⁷² vinculava a existência de um contrato de emprego à dependência moral. Complementando, José Augusto Rodrigues Pinto⁷³ a conceitua como uma obrigação de colaboração com lealdade e esforço para os fins da empresa. Ou seja, a hierarquia da qual se afirma no julgado é relativa devido a lacuna explicativa da legislação, justificando que, independentemente da forma que o aplicativo buscava para impor a laboração,

⁷¹ HOUAISS, Antônio. **Significado de Subordinação**. Dicionário Houaiss da língua portuguesa, p. 941

⁷² CATHARINO, José Martins. **Direito do trabalho: estudos, ensaios, pesquisas**, p. 200. Rio de Janeiro, Trabalhistas, 1979.

⁷³ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**, p. 117. 5. Ed. São Paulo, LTr, 2003.

ainda assim a escolha final era do motorista. Para fundamentar a interpretação, o magistrado diz que:

“Em depoimento pessoal, o reclamante afirmou que recebia insistentemente da reclamada mensagens de tarifas dinâmicas; porém o reclamante, como já frisado, admitiu que não era obrigado a ir nos locais sugeridos pela empresa, tampouco trabalhar nos dias por ela recomendados. É possível verificar, assim, que as mensagens dirigidas pela empresa ao reclamante não possuíam conotação de comandos para o trabalho, na medida em que o autor não sofria punição caso não prestasse os serviços nas ocasiões sugeridas pela plataforma. Do próprio depoimento do reclamante, infere-se que ele se via obrigado a trabalhar mais em razão do preço reduzido das tarifas, e não por ordens diretas da empresa”. (grifado)

Outro ponto muito bem suscitado por Catharino, é que:

“A dependência econômica, na sua acepção técnica e absoluta, parece superada. Para configurá-la não é imprescindível que o trabalhador tenha no salário sua única fonte de sobrevivência, nem que quem o assalaria absorva integralmente todo o seu tempo dedicado ou dedicável ao trabalho. Na sua concepção relativa, não, bastando que o salário seja o principal meio de vida, e absorção parcial e predominante do seu tempo disponível por empregador”.⁷⁴ (grifado)

Frente a essa definição, vê-se claramente o quão relativo é a determinação da subordinação, uma vez que ela não tem uma definição própria fechada, nem mesmo do sentido jurídico, dentro da legislação. O tempo de disponibilidade ao trabalho em todas as prestações de serviços é uma dos maiores debates, porque não somente o tempo efetivo de labor que caracteriza a subordinação, mas também o tempo disponível aguardando demanda, que dentro da legislação trabalhista isto se encontra protegido pelo artigo 4º.

Cordeiro dispõe que:

“A subordinação do empregado é técnica e funcional, isto é, determinada pela prestação do trabalho e a esta ligada. Todavia, como esta prestação requer a perseverante atividade do trabalhador, a subordinação é também, necessariamente, pessoal, no sentido de que atinge a personalidade mesma do obreiro, submetida ao poder diretivo e ao poder disciplinar do

⁷⁴ CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho**, p.203. Rio de Janeiro, Trabalhistas, 1979.

empresário e dos seus colaboradores, dos quais hierarquicamente depende”⁷⁵.

Os trabalhadores que laboram por meio de plataformas digitais dependem do poder diretivo por trás e sofrem com o poder disciplinar, visto que são penalizados com banimentos, bloqueios e menor recebimento de demandas de acordo com o seu comportamento e avaliação dos usuários. E o pior, por muitas vezes essa análise anterior ao banimento não é feita por um ser humano que analisou a situação que aconteceu, mas sim por um algorítmico que foi cuidadosamente definido pelo criador da plataforma para que mantenha ativo somente um padrão específico de trabalhador, ou seja, não existe uma liberdade fática da disposição das vontades do trabalhador. Disponibilizar o trabalho de acordo com a demanda e flexibilização dos horários não exclui a escancarada submissão ao qual o trabalhador precisa se submeter para se manter ativo na plataforma.

Em uma analogia, é como se os bloqueios proporcionados pela plataforma após um motorista não aceitar uma corrida ou ter uma classificação ruim fosse uma advertência no trabalho e que o resultado desse acúmulo de ações que geraram o banimento do trabalhador fosse uma demissão. Os nomes, as formas de operar, como o trabalho é disponibilizado, tudo isso é uma mascaração das situações cotidianas de uma relação entre empregado e empregador.

Ademais, dirigir a organização da empresa é um conceito muito mais amplo do que o estabelecimento da hierarquia e de sua faceta mais visível de ordenar. O ícone da empresa não é o mando, mas a propriedade. Mais importante do que dirigir os serviços, o que pode ser traduzido num controle contínuo da atuação do empregado, é estruturar e organizar os serviços, os quais poderão até ser executados sem esta reiterada direção. Organizar a empresa diz respeito a estabelecer os rumos da atividade econômica, fixar a dimensão territorial de atuação, definir os preços dos bens e serviços que comercializa e, principalmente, ser juridicamente o proprietário do resultado do trabalho dos seus empregados, situações que podem ser observadas na descrição do serviço prestado por meio do aplicativo.

A condição de proprietário de uma empresa não propicia a atuação como chefe emissor de ordens e fiscalizador sempre, em todas as questões, até porque este papel é cotidianamente atribuído aos seus gerentes e administradores. O dono

⁷⁵ CORDEIRO, Antônio Menezes. **Manual de direito do trabalho**, p. 15. Coimbra, Almedina, 2018.

cria e organiza, delega a direção aos altos-empregados, mas, sempre, é o proprietário da riqueza gerada pela força de trabalho que comprou. A empresa Uber não faz apenas a disponibilização da ligação entre motorista e usuário, ela também arrecada boa parte do valor do serviço exercido, bem como as nuances desse, muitas vezes acatando indicações que o próprio aplicativo solicita para a prestação de um serviço de qualidade. Contudo, o juízo considera que, ainda assim, é escolha do prestador acatar ou não a indicação, conforme segue:

“O autor também afirma que devia para manter água e bala no veículo, o que, ao ver deste juízo, não possui propriamente conotação de ordem, conforme já verificado em ações anteriores movidas em face da reclamada. Trata-se, aparentemente, de sugestão de oferta de pequenas vantagens aos usuários, que poderiam influenciar na avaliação do motorista junto ao passageiro. Nada, porém, que denote direção das atividades do autor pela empresa. Por fim, o reclamante admite que arcava com despesas do veículo, veículo, como combustível, tributos, bala, água, entre outros. E tal situação destoa da figura de empregado, pois, em uma relação de emprego típica, é o polo empregador quem assume os riscos da atividade econômica, a teor do art. 2º da CLT”. (grifado)

Como forma de respaldar essa preleção, o magistrado destaca um depoimento trazido em favor do requerente do processo contra a Uber que não esclarece os pontos trazidos e nem traz provas irrefutáveis. Na íntegra:

“Destaco que o depoimento da testemunha ouvida a rogo do reclamante não merece a devida credibilidade, na medida em que trouxe informações que contrariam não somente o depoimento pessoal do reclamante, como também o teor de outros depoimentos colhidos em ações anteriores nesta Especializada, inclusive de testemunhas autorais, e a máxima da experiência comum. Foi assim ao afirmar que: 1) **caso o motorista não observe os dias e horários dos eventos, por meio da ativação da plataforma, ele pode sofrer punição, pois a reclamada pune aqueles que não observam as suas orientações (contrariando o fato de que os motoristas não são obrigados a permanecer logados durante os eventos sugeridos pela ré); 2) que, caso o motorista utilize a plataforma para trabalhar eventualmente, com o passar do tempo ele inevitavelmente será desligado (contrariando fato notório de que há motoristas que usam a plataforma eventualmente, como complemento de renda); 3) que, com o tempo, o depoente poderia ser desligado caso não atendesse às demandas sugeridas, ainda que coincidentes com os**

dias de folga por ele escolhido (mesma incoerência apontada no item "1"); 4) que quem define o dia e o horário de trabalho é o motorista, porém sujeito às penalidades acima mencionadas (mesma incoerência apontada no item "1"). A inverossimilhança das informações da testemunha ficaram também estampadas ao **afirmar que conhece motoristas que foram desligados por não terem trabalhado por ocasião de eventos, porém não sabendo citar os respectivos nomes, pois não os conhece pessoalmente.**

Os elementos acima apontados permitem a inferência de que o autor não laborava sob subordinação da reclamada. Além de não receber ordens diretas da ré, cabia ao reclamante (e exclusivamente a ele) deliberar sobre quando, onde e por quanto tempo prestaria serviços por meio da plataforma da empresa". (grifado)

Délio Maranhão narra que a subordinação jurídica resulta, para o empregador, em três características: (a) poder de dirigir e comandar a prestação dos serviços; (b) poder de controlar o cumprimento da obrigação anterior; (c) poder de punir a desobediência, violadora da fidúcia contratual⁷⁶. Maurício Godinho Delgado assevera o seguinte:

"A subordinação corresponde ao pólo atintético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado comprometer-se-ia a acolher o poder de direção empresarial no modo da realização de sua prestação de serviços."⁷⁷

Luisa Riva Sanseverino que uma das marcas distintivas da subordinação é a alienação, conforme disserta:

"(...) a alienação originária do resultado do trabalho prestado constitui a notação jurídica essencial do trabalho executado de forma subordinada e, assim, em geral inserido numa organização."³³ Leciona, também, a autora italiana, que há proporcionalidade entre a subordinação jurídica e o tipo de trabalho, ocorrendo na proporção inversa da primeira em relação ao aumento da natureza intelectual do trabalho. "A subordinação do trabalhador varia de intensidade, passando de um máximo a um mínimo, conforme natureza da prestação, e, em particular, à medida que o trabalho predominantemente material se passa a trabalho mais intelectualizado."⁷⁸

⁷⁶ MARANHÃO, Délio. **Direito do trabalho**, p. 54. Rio de Janeiro, FGV, 1982.

⁷⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. p. 303. 21. ed.. São Paulo: Atlas, 2006

⁷⁸ SANSEVERINO, Luisa Riva. **Curso de direito do trabalho**, p. 48. São Paulo: LTR, 1976

Sendo assim, em conceitos doutrinários dominantes, a significação de subordinação perpassa por várias dimensões que podem ser divididas em dois grandes campos: subordinação subjetiva, focada na identificação de uma forte heterodireção dos serviços e exercício de poder punitivo, normalmente expressada nos indícios de controle de horários, emissão de ordens e aplicação de punições; subordinação objetiva, relacionada à integração da atividade do trabalhador com a atividade empresarial, bem ilustrada nos critérios de subordinação estrutural e estrutural-reticular. Nessa classificação, Godinho também disciplina:

se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) já reconheceu vínculos com base nessas estruturações de subordinações apontadas pela doutrina, justamente por compreender que na atualidade as formas de subordinação são mais variadas, portanto, não se pode engessar o conceito sem analisar o caso concreto. Algumas hipóteses mais comuns de vínculos suscitados em juízo foram sumuladas pelo juízo, como as a terceirização de serviços considerados como atividade-meio da tomadora, ou seja, que não fazem parte da sua atividade preponderante, sendo esta aquela para quais todas as demais convergem e, em regra, a que consta do seu objeto social, em súmula 331 do TST⁷⁹, justamente pela necessidade de pormenorizar a situação fática em que se encontra o trabalhador.

⁷⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 331 do TST. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

- I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).
- II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).
- III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.
- IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.
- V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.
- VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Em agravo de instrumento a respeito de terceirização ilícita fica evidente essa relativização dos conceitos geralmente instituídos para a demonstração do vínculo em trechos em que manifesta “A vida contemporânea já não aceita o conceito monolítico de subordinação jurídica, calcado na submissão do empregado à direta influência do poder diretivo patronal”, fazendo reverência ao ensinamento da doutrina, mais especificamente de Godinho.⁸⁰

Em ação muito parecida com o caso dos autos que vem sendo trabalhado nesse capítulo, da primeira ação diretamente a Uber e fruto da uberização do trabalho, a tendência de decisão também demonstra menor rigidez na forma como a subordinação foi considerada. Em um contrato de prestação de serviços, foi constatado que o obreiro laborava como motorista e realizava entregas de mercadorias comercializadas pelo "Pão de Açúcar Delivery", atendendo aos pedidos efetuados pelo telefone e pela internet. Ponto crucial da análise foi a verificação de que as atividades realizadas pelo reclamante eram necessárias ao funcionamento do negócio. Além disso, o o Tribunal a quo consignou que os demonstrativos de pagamento e registros de entregas evidenciam a pessoalidade, habitualidade e onerosidade na prestação dos serviços, bem como as atividades por ele desenvolvidas inseriam-se na dinâmica produtiva da reclamada, decidindo então pelo vínculo empregatício devido a subordinação estrutural.⁸¹ No caso da Uber, a decisão não trilhou esse caminho.

⁸⁰ AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DAS LEIS NOS 13.015/2014 E 13.105/2015 E ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI NO 13.467/2017 - DESCABIMENTO. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. TRABALHO EM ATIVIDADE-FIM. SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. VÍNCULO DE EMPREGO. 1. Resultado de bem-vinda evolução jurisprudencial, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 331, que veda a "contratação de trabalhadores por empresa interposta", "formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços", ressalvados os casos de trabalho temporário, vigilância, conservação e limpeza, bem como de "serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta" (itens I e III). 2. O verbete delimita, exhaustivamente, os casos em que se tolera terceirização em atividade-fim. 3. A vida contemporânea já não aceita o conceito monolítico de subordinação jurídica, calcado na submissão do empregado à direta influência do poder diretivo patronal. Com efeito, aderem ao instituto a visão objetiva, caracterizada pelo atrelamento do trabalhador ao escopo empresarial, e a dimensão estrutural, pela qual há "a inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços" (Mauricio Godinho Delgado). 4. O Regional revela que as tarefas desenvolvidas pelo autor se enquadram na atividade-fim do tomador de serviços. 5. Impositiva a incidência da compreensão da Súmula 331, I, do TST. Agravo de instrumento conhecido e desprovido." (AIRR - 11799-58.2016.5.03.0038, Rel. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 20.6.2018, 3ª Turma, Data de Publicação: 22.06.2018)

⁸¹ RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. Segundo o Regional, admitida a prestação de serviços pelo reclamante em seu favor, a reclamada não logrou provar tratar-se de trabalho autônomo. Ao examinar o contrato de prestação de serviços, a Corte de origem constatou que o obreiro laborava como motorista e realizava entregas de mercadorias comercializadas pelo "Pão

Nos termos da sentença estabelecida nos autos da ação do reclamante Wagner contra a Uber, não há evidencialização de subordinação estrutural no caso concreto, novamente impondo que é de livre escolha do motorista se acatará o serviço, sendo assim, não estaria sendo subordinado por uma empresa. Percebe-se no trecho, nos fragmentos grifados:

“Sendo esse o contexto dos autos, entendo que as demais circunstâncias contratuais, efetivamente estabelecidas pela reclamada - por exemplo, estipulação dos preços das viagens, bem como concentração de informações pertinentes a parceiros e usuários, entre outras -, constituem elementos em que simplesmente se assentaram obrigações recíprocas entre as partes respectivas, não convertendo o pacto em empregatício. **Quanto à alegada subordinação estrutural, entendo que não é o caso de atribuir-lhe a extensão apta a reconhecer o vínculo de emprego no caso presente.** Apesar de tal noção ser relevante para fornecer ao aplicador do Direito instrumentos para aferir com mais justeza as situações cambiantes da realidade juslaboral - a exemplo da constatação de terceirizações ilícitas em dados contratos de emprego -, não se pode empregá-la isoladamente, de maneira a suprimir do campo de cognição do intérprete outras noções de subordinação, como a denominada subordinação clássica. Destarte, da forma como se apresentou o caso em apreço, **entendo que não se pode reputar como subordinado o trabalho realizado por quem, assumindo os riscos de suas atividades, pode eleger, no momento em que melhor lhe aprouver, quando, onde e por quanto tempo serão prestados seus serviços.** A circunstância de tais serviços, do modo como prestados, se integrarem à atividade principal da reclamada, por si só, não traduz subordinação, pois o reclamante era senhor de seu tempo, laborando quando, onde e por quanto tempo quisesse por meio da plataforma, realizando diretamente, por sua conta e risco, a

de Açúcar Delivery”, usando veículo fornecido pela própria reclamada. E, como a recorrente atendia aos pedidos efetuados pelo telefone e pela internet, verificou-se que as atividades realizadas pelo reclamante eram necessárias ao funcionamento do negócio. Outrossim, o Tribunal a quo consignou que os demonstrativos de pagamento e registros de entregas evidenciam a pessoalidade, habitualidade e onerosidade na prestação dos serviços, bem como as atividades por ele desenvolvidas inseriam-se na dinâmica produtiva da reclamada, configurando a denominada subordinação estrutural, motivo pelo qual concluiu pela existência do liame empregatício entre as partes. Diante de tal contexto, decidir de maneira diversa implicaria nova incursão no acervo fático-probatório, intento vedado nesta esfera recursal, a teor da Súmula nº 126 do TST. Ileso o artigo 3º da CLT. Ademais, tendo o Regional equacionado a presente controvérsia com base nas provas constantes dos autos, descabe cogitar de ofensa aos artigos 818 da CLT e 373, I e II, do CPC/15. Arestos inservíveis, nos termos da Súmula nº 296 do TST. Recurso de revista não conhecido. (RR - 10918-51.2015.5.01.0045, Rel. Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 11.4.2018, 8ª Turma, Data de Publicação: 13.4.2018)

aquisição ou locação dos instrumentos necessários à consecução dos trabalhos.” (grifado)

Diante de toda problemática acima explicitada, principalmente no que toca a subordinação, a decisão que sentenciou o caso do primeiro vínculo empregatício entre Uber e ex-motorista determina que não há vínculo empregatício, acima de tudo pela não caracterização da subordinação:

“À luz de todas essas considerações, ausente subordinação, entendo **não caracterizado o vínculo de emprego alegado na inicial. Trata-se, pois, de trabalho autônomo, razão por que rejeito os pedidos alicerçados na alegada relação de emprego.** Pedidos improcedentes.” (grifado)

Destarte, embora controversa a narrativa da ação “Wagner X Uber”, o julgador justifica sua decisão nos termos do artigo 6º da CLT⁸² e elucida que demais decisões posteriores devem seguir os critérios estabelecidos nessa decisão:

“**O critério utilizado em todo e qualquer caso julgado deve ser universalizável** para situações idênticas ou similares. Reputar como subordinado o trabalho realizado nas circunstâncias apresentadas nos autos implica estender a noção de subordinação a uma dimensão que, ao ver deste julgador, não possui amparo no ordenamento jurídico. E o **parágrafo único do art. 6º da CLT não corrobora a tese inicial**, pois trata do uso de meios telemáticos para comando, controle e supervisão, o que não foi efetivamente constatado nos autos, na medida em que o autor, repita-se à exaustão, laborava quando, onde e por quanto tempo quisesse por meio da plataforma.” (grifado)

A inspeção do caso em tela é a primeira decisão a respeito do tema no Brasil e o próprio julgador determina que deve ser um modelo de como julgar a demanda, quando manifesta “O critério utilizado em todo e qualquer caso julgado deve ser universalizável para situações idênticas ou similares”. Ou seja, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT, que dispõe:

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

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

⁸² 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.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Embora presentes no caso concreto as evidenciem de que o reclamante trabalhava de forma onerosa, com pessoalidade, em atividade habitual, por meio de tecnologia que é instrumento econômico, que o ganho decorre diretamente do transporte que é oferecido pela uber e se caracteriza como relação de trabalho *latu sensu*⁸³ que são critérios de vínculo, sendo assim cumprindo os requisitos cruciais de onerosidade, pessoalidade e habitualidade, no que diz respeito da subordinação do trabalhador à empresa ao qual labora em favor é indispensável e afasta as demais condições para reconhecimento.

Curioso que a ação não termina nessa análise pormenorizada de cada requisito do vínculo. Embora tenha sido a primeira ação ajuizada, por trabalhador que se sentiu lesado por uma plataforma que impõe exigências, mas mesmo assim diz que se trata apenas de um veículo de ligação com possíveis clientes, não foi bem recebido pelo magistrado. Em trecho, pode-se perceber que o ajuizamento da ação resultou em uma compreensão de que houve litigância de má-fé por parte do ex-motorista:

“O processo não é um jogo, mas um método legal de exercício da jurisdição, de modo dialógico, visando à defesa de direitos. **E o exercício do direito de ação deve se ater aos deveres de lealdade, de boa-fé, de exposição dos fatos conforme a verdade e dedução de pretensões consoante a lei (art. 77 do CPC). A violação a tais deveres, como ocorreu nos autos por parte da autora, enseja a aplicação das sanções processuais adequadas, o que passo a realizar doravante.**

No caso dos autos, foi constatado que o reclamante trouxe em juízo testemunha que prestou informações flagrantemente destoantes da verdade dos fatos do processo, situação que, por si só, obvia o exercício irregular do direito de ação.

Assim, nos termos dos arts. 79, 80, II, e 81 do CPC, aplico à parte reclamante, em favor da reclamada, multa por litigância de má-fé, no importe de 1,01% do valor da causa.” (grifado)

O prestador de serviço se apresentou a plataforma para fornecer seu labor, até então, aparentemente como autônomo, em um aplicativo que afirma não se envolver na relação de trabalho, mas que mesmo assim o baniou da plataforma, inclusive sem direito de explicação ou qualquer outra forma de notificação. Ou seja,

⁸³ **Do latim lato sensu.** Em um sentido abrangente, em sentido amplo. Disponível em <https://www.dicio.com.br/lato-sensu/> Acesso 16 de maio de 2023

exerceu sobre o ex-motorista uma sanção, mesmo que, em termos técnicos, até então, não tivesse nenhum envolvimento ou vínculo com o serviço exercido e, mesmo assim, é considerada errônea da parte do reclamante a busca pela regularização da situação que o deixou sem meios de labor.

Além da afronta ao artigo que delimita o direito de ação, 5º, XXXV, da CF,⁸⁴ da tomada de jurisprudência amplamente vista e basilar para novas ações, ainda inferiu no direito ao benefício da gratuidade da justiça como penalização a má-fé, nos termos, “Indefiro o benefício da justiça gratuita, por considerar instituto incompatível com o exercício irregular do direito de ação”.

A disposição alongada da ação superada acima é crucial para o entendimento da temática da presente dissertação monográfica, sendo ela a precarização. Isso porque a plataforma se popularizou no Brasil em 2014, a primeira ação judicial é de 2015, não há legislação que regule a mazela, nem mesmo a reforma trabalhista tratou da forma de trabalho e não há pacificação no tema, conforme se demonstrará nos tópicos a serem enfrentados.

A discussão da subordinação continua presente como pressuposto principal que inviabiliza a caracterização do vínculo empregatício. Porém, amplia-se a ambiguidade na leitura do letra da lei, uma vez que outros requisitos do vínculo são desconsiderados no caso concreto. Em ação ajuizada por motorista do aplicativo 99 Pop contra a plataforma, pleiteando o vínculo empregatício, a exegese do tribunal aos artigos 2º e 3º da CLT apura que os motoristas que utilizam o aplicativo para oferecer serviços de transporte aos clientes não possuem habitualidade.⁸⁵

⁸⁴ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

⁸⁵ AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE - RITO SUMARÍSSIMO - VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS OU APLICATIVOS CAPTADORES DE CLIENTES (99 TECNOLOGIA LTDA.) - IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - RECURSO DESPROVIDO. 1. Avulta a transcendência jurídica da causa (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), na medida em que o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os recentes modelos de contratação firmados entre motoristas de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia por eles utilizadas ainda é nova no âmbito desta Corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista em torno da questão. 2. Ademais, deixa-se de aplicar o óbice previsto na Súmula 126 desta Corte, uma vez que os atuais modelos de contratação firmados entre as empresas detentoras da plataforma de tecnologia (no caso, a 99 Tecnologia Ltda.) e os motoristas que delas se utilizam são de conhecimento público e notório (art. 374, I, do CPC) e consoa com o quadro fático delineado pelo Regional. 3. Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais - que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica -

Em relação à habitualidade, o tribunal entende que não há exigência de uma frequência mínima ou predeterminada de trabalho pelo motorista para o uso do aplicativo. É responsabilidade do profissional determinar os dias e a regularidade com que deseja trabalhar.

Quanto à subordinação jurídica, embora o motorista tenha ampla autonomia para escolher os dias, horários e forma de trabalho, habilitar desativar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que julgar necessário, isso não implica em ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista. É importante observar a necessidade de cumprir cláusulas contratuais, como valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento e avaliação do motorista pelos

deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho. 4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a 99 Tecnologia Ltda. e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Reclamada ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da 99 Tecnologia Ltda., no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela 99 Tecnologia Ltda., de cota parte do motorista, entre 75% e 80% do preço pago pelo usuário, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos, como no caso de plataformas semelhantes (ex: Uber). 5. Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo. 6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, ao fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo. Agravo de instrumento desprovido" (AIRR-1000605-23.2021.5.02.0062, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 08/04/2022).

clientes, com correspondente em caso de descumprimento. Essas cláusulas são necessárias para manter a confiabilidade e a presença do aplicativo no mercado concorrencial. Portanto, a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da 99 Tecnologia Ltda., no rol de atividades permitidas. Ainda, diferente da primeira ação julgada, julgam que o aplicativo é mero meio de comunicação do motorista com o usuário:

“Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo”

Em relação à remuneração, a prestação de serviços tem caráter autônomo, o que significa que o motorista arca com os custos relacionados à prestação do serviço, como manutenção do veículo, combustível e IPVA. Além disso, ele é responsável por sinistros, multas ou atos ilícitos que Trouxeram durante a prestação do serviço, embora a empresa provedora da plataforma possa ser solidariamente responsabilizada em alguns casos. Os percentuais fixados pela 99 Tecnologia Ltda., que variam entre 75% e 80% do valor pago pelo usuário, como cota parte do motorista, são superiores ao que este Tribunal tem considerado suficiente para caracterizar uma relação de parceria entre as partes, conforme ocorre em plataformas semelhantes, como o Uber, por exemplo.

Ainda na busca jurisprudencial do referido tribunal, observa-se que é relativo o vínculo. Em outra decisão⁸⁶, o vínculo não só foi reconhecido, como os temas da

⁸⁶ AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. MOTORISTA DE APLICATIVO. NATUREZA DO VÍNCULO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. Para além da pungência socioeconômica que envolve a questão, o debate acerca da natureza do vínculo entre "motorista de aplicativo" e empresa gerenciadora da plataforma digital por meio da qual era prestado o serviço, não foi, ainda, equacionado na jurisprudência trabalhista nacional. Aspecto suficiente para a configuração da transcendência jurídica. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. requisitos do artigo 896, § 1º-A da CLT não atendidos MOTORISTA DE APLICATIVO. NATUREZA DO VÍNCULO . O agravante logrou demonstrar que seu recurso de revista atendeu aos requisitos do art. 896, alínea "a" e §8º da CLT, trazendo ao cotejo arestos específicos e defensores de tese oposta àquela firmada no acórdão recorrido. Agravo de instrumento provido para determinar o processamento do recurso de revista. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/17. MOTORISTA DE APLICATIVO.

relativização do conceito de subordinação e as questões sociais foram considerados. A decisão refuta que a flexibilidade de horário ou a jornada de trabalho é comum ao emprego que se desenvolve fora dos limites topográficos do estabelecimento empresarial, não podendo ser um requisito decisivo para aferir a natureza da relação laboral. Demonstra-se mais acertado conferir se o trabalho é estruturado, gerenciado e precificado, ainda que por comando algorítmico, sujeitando-se a sanções premiais ou disciplinares o trabalhador obediente ou insubordinado, respectivamente. Quando há evidencialização desses aspectos, imperioso dizer que há contrato de emprego relacionado a transporte de passageiros, figurando a plataforma digital como instrumento para a consecução dessa prestação laboral e não somente uma parceria tecnológica, conforme os aplicativos tentam impor.

Contudo, meio a discussão a respeito do vínculo, uma decisão do TST que não reconhece o motorista da Uber como empregado traz fundamentações importantes para a desprecarização.⁸⁷ Ainda que não reste comprovado o vínculo, é

NATUREZA DO VÍNCULO. O tema relacionado à natureza do vínculo entre empresas gestoras de plataformas digitais que intermedeiam o serviço de motoristas demanda análise e decisão, pelas instâncias ordinárias, sobre as condições factuais em que esse trabalho concretamente se realiza, somente se configurando o vínculo de emprego quando contratados os motoristas, por essa via digital, para conduzirem veículos sob o comando de algoritmos preordenados por inteligência artificial. A flexibilidade de horário ou mesmo de jornada de trabalho é comum ao emprego que se desenvolve fora dos limites topográficos do estabelecimento empresarial, razão pela qual não é aspecto decisivo para aferir a natureza da relação laboral. Importa verificar se o trabalho é estruturado, gerenciado e precificado por comando algorítmico, sujeitando-se a sanções premiais ou disciplinares o trabalhador obediente ou insubordinado, respectivamente. Presentes essas condições factuais, está o motorista a protagonizar um contrato de emprego relacionado a transporte de passageiros, figurando a plataforma digital como instrumento para a consecução dessa prestação laboral. Não se apresenta tal trabalhador como um sujeito, apenas, de parceria tecnológica, ainda que a instância regional, frente a esses mesmos fatos, tenha intuído ser outra a natureza jurídica do vínculo. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-10502-34.2021.5.03.0137, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 12/05/2023).

⁸⁷ "RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA PARTE AUTORA. RITO SUMARÍSSIMO. UBER E MOTORISTA DE APLICATIVO. INEXISTÊNCIA DOS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA. 1. Não se desconhece que, em tempos atuais, a economia globalizada e a tecnologia aproximam pessoas que, conjugando interesses em um mundo em constante evolução e transformação, erigem novas modalidades de contrato atividade. Dentre o extenso rol de novas atividades surgidas ao longo dos últimos anos, destaca-se a do motorista de aplicativo, que propiciou maior dinamismo e facilidade no transporte de pessoas/produtos. 2. A controvérsia dos autos diz respeito ao enquadramento jurídico dessa nova relação de trabalho que aproxima o motorista e a empresa que oferece tecnologia para o transporte de pessoas/produtos por meio de uma interface entre o prestador do serviço e o usuário-cliente. 3. A respeito do tema é oportuna e atual a advertência de PAULO EMÍLIO RIBEIRO DE VILHENA: " Na atual conjuntura do Direito do Trabalho brasileiro, não podem o juiz, o intérprete, o aplicador do direito, deixar de ver que se está processando um gradual e respingado deslocamento do eixo dos princípios que alicerçam o Direito do Trabalho, representado pelos arts. 2º, 3º, 9º e 448 da CLT, o que torna, nestes dias que correm, incompreensível e indiscriminada, arbitrária e porque não dizer fanática e

notória a necessidade de proteção jurídica aos motoristas de aplicativo, refutando que esse aparato protetivo deve ser alcançado via legislativa, não adiantando trazer a situação do labor precarizado ao abrigo de uma relação de emprego que não foi pactuada, almejada e muito menos concretizada durante o desenvolvimento cotidiano da atividade.

Ou seja, nos casos de aplicativos de transporte de pessoas como a Uber e a 99Pop vai depender muito da relação que o trabalhador estabelece com o referido aplicativo. Sendo assim, dando um exemplo mais corriqueiro, a pessoa que assumiu a prestação de serviço como motorista pelo aplicativo UBER como sua renda principal, poderá vir a ter um tratamento perante o judiciário, diferente daquele que usa a plataforma esporadicamente, sem vínculos habituais ou que não a usa como única fonte de renda.

Obviamente, conforme já demonstrado em capítulo anterior, a discussão de vínculo não é exclusiva dos aplicativos de transporte de pessoas. Conforme as plataformas digitais foram se popularizando, foi-se alastrando um número de ações

tendenciosa canalização de qualquer relação de trabalho, de qualquer contrato atividade (Molitor), tais como na representação comercial, franchising, a dos sócios diretores de empresas, a das empreitadas, ou na das cooperativas para o agasalho da relação de emprego como se a ordem jurídica e a infra-estrutura que ela cobre estivessem impregnadas de uma permanente fraude geral. (VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro; Relação de emprego. Estrutura legal e supostos; São Paulo: LTR, 1999, pág. 138). 4. Os fatos retratados no acórdão regional evidenciam que a relação jurídica que se estabeleceu entre a empresa de aplicativo e o autor não era de emprego, especialmente pela falta de subordinação jurídica, pois a empresa não dava ordens aos motoristas e nem coordenava a prestação do serviço (ausente o poder direito da empresa). 5. Registrou-se que o motorista liga/desliga seu aplicativo a hora que bem entender, faz as suas corridas na hora que quiser, pelo tempo que quiser, escolhendo os clientes que quiser, onde quiser. Essa ampla margem de liberdade e autodeterminação evidencia autonomia, o que é incompatível com a relação de emprego, que tem como pressuposto intrínseco a subordinação jurídica. 6. Impende destacar, ainda, que a observância de regras mínimas estabelecidas pela empresa para uso do aplicativo não significa ingerência desta no modo de trabalho prestado, e não tem o condão de afastar a autonomia do motorista, uma vez que, tratando-se de obrigações contratuais, serve apenas para preservar a credibilidade do aplicativo, mantendo-se a fidelidade dos seus usuários, em prol do sucesso do negócio jurídico entabulado. 7. Nesse contexto, nota-se claramente que: a) a UBER é uma empresa de aplicativo, que pactua negócio jurídico com motorista autônomo, para que este possa usufruir da tecnologia ofertada e, em contrapartida, como consequência lógica do aproveitamento do aplicativo para captação de clientes, retira um percentual dos ganhos auferidos; b) o motorista presta serviços diretamente para o passageiro, por meio dessa ferramenta tecnológica (instrumento de trabalho) que possibilita a interação entre motorista e usuário-cliente, com autodeterminação na execução do serviço contratado e assunção do ônus econômico da sua atividade. O motorista usa o aplicativo, não é usado por ele. 8. Não se desconhece a notória necessidade de proteção jurídica aos motoristas de aplicativo, porém, tal desiderato protetivo deve ser alcançado via legislativa, nada justificando trazê-los ao abrigo de uma relação de emprego que não foi pactuada, almejada e muito menos concretizada durante o desenvolvimento cotidiano da atividade. 9. Nessa perspectiva, não se divisa ofensa direta e literal aos dispositivos constitucionais invocados pelo autor. Recurso de revista de que não se conhece" (RR-271-74.2022.5.13.0026, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 28/04/2023).

em relação a verossimilhança do trabalho com os demais que possuem vínculo empregatício.

Em ação contra o Ifood,⁸⁸ a tendência tem sido de não reconhecer o vínculo. Como é uma plataforma que, na essência, se aproxima muito da prestação de serviço da Uber e demais plataformas de viagens de pessoas, os mesmos quesitos que costumam dar divergência na análise do vínculo dessas empresas, são as mesmas que se apresentam nos aplicativos de entrega de alimentos, onde o

⁸⁸ "AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA ENTREGADOR DE APLICATIVO. IFOOD. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. I. Discute-se a possibilidade de reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista entregador profissional que desenvolve suas atividades com utilização do aplicativo de tecnologia "Ifood" com o seu criador IFOOD.COM AGENCIA DE RESTAURANTES ONLINE S.A. e o operador logístico LOG CITY EXPRESS LTDA. II. Pelo prisma da transcendência, trata-se de questão jurídica nova, uma vez que se refere à interpretação da legislação trabalhista (arts. 2º, 3º, e 6º, da CLT), sob enfoque em relação ao qual ainda não há jurisprudência consolidada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal. Logo, reconhece-se a transcendência jurídica da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT). III. Na hipótese, o Tribunal Regional manteve a sentença em que se reconheceu a condição de trabalhador autônomo do Reclamante. No particular, na instância ordinária, houve o reconhecimento de que o Reclamante ostentava ampla autonomia na prestação de serviços, sendo dele o ônus da atividade econômica. Registrou-se, no acórdão recorrido, que as provas e os fatos constantes dos autos comprovaram a ausência de subordinação do trabalhador para com as Reclamadas. Tais premissas são insuscetíveis de revisão ou alteração nessa instância extraordinária, conforme entendimento consagrado na Súmula nº 126 do TST. IV. A relação de emprego definida pela CLT tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista entregador de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. O STF já declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18/05/2020), a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT. V. O trabalho pela plataforma tecnológica - e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando se disponibilizará seu serviço de transporte/entrega para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de entregas por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas incorporadas pelo acórdão Regional. VI. Sob esse enfoque, fixa-se o seguinte entendimento: o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas entregadores-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista entregador profissional e a desenvolvedora e gestora logística do aplicativo. VII. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento" (AIRR-331-35.2020.5.10.0015, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 19/12/2022).

trabalhador em questão que está precarizado são os entregadores ou, como comumente conhecidos, motoboys.

Na ação supracitada, o juízo explana que o trabalho pela plataforma tecnológica não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motoboy pode dispor livremente quando se disponibilizará seu serviço de transporte/entrega para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de entregas por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista, como constou das premissas fáticas que foram apresentadas no caso concreto. Sendo assim, decidiu no sentido de que o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas entregadores-usuários e demanda de clientes-usuários, não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos na legislação, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista entregador profissional e a desenvolvedora e gestora logística do aplicativo.

Instigante também que, nesse caso, houve a mesma elucidação da ação RR-271-74.2022.5.13.0026 da 1ª Turma, citado acima no parágrafo do vínculo dos motoristas de aplicativos, quando desencadeia:

“A relação de emprego definida pela CLT tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. **As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego.** O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista entregador de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. O STF já declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18/05/2020), a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT.” (grifado)

Ou seja, até mesmo o judiciário clama pela solução da incontroversa, enquanto elucida a impossibilidade de fazê-lo pelo meio jurídico ou jurisprudencial,

uma vez que pode relativizar além do esperado interpretações legislativas dos artigos que definem o vínculo empregatício.

Independentemente de ser considerado vínculo empregatício ou não, é fatídico que as implicações do uso dessas plataformas sem o mínimo de legislação, regulamentação e políticas públicas, resultam em um contratempo social e até contrário aos princípios e direitos mínimos intuídos pela Constituição.

Diante de tantas decisões que não são uníssonas a respeito do assunto, o TST busca a uniformização das sentenças e discussões que as ações movidas geram⁸⁹. O imperativo vem se impondo devido a um estudo⁹⁰ que levou em conta a legislação de 40 países e se eles já haviam editado normas para regular essas novas formas de trabalho, considerando que os prestadores de serviços trabalham informalmente e ocasionalmente por meio de demandas feitas em plataformas digitais, como é o caso da Uber.

⁸⁹ SANTOS, Rafael. **TST precisa uniformizar jurisprudência sobre vínculo entre Uber e motorista**; 18 de dezembro de 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-dez-18/tst-uniformizar-jurisprudencia-vinculo-entre-uber-motorista>. Acesso em: 31 de maio de 2022.

⁹⁰ The Gig Economy. **Global HR Lanwers Ius Laboris**. Disponível em: https://iuslaboris-assets.s3.amazonaws.com/media/filer_public/9f/d5/9fd5b984-cb21-42fb-8445-cb0a28eedc2a/iuslaboris_the_byword_the_gig_economy_web.pdf Acesso em: 31 de maio de 2022.

4 PRESSUPOSTOS FÁTICOS DE EVIDENCIALIZAÇÃO DA PRECARIZAÇÃO DO MODO DE TRABALHO DENOMINADO COMO UBERIZAÇÃO

Diante das exposições tratadas acima, essa monografia analisará um fenômeno que se originou das contextualizações supracitadas, comumente conhecidas como uberização, mas que pode ser traduzida como um processo de individualização e invisibilização das relações de trabalho, que assumem a aparência de “prestação de serviços”, obliterando relações de assalariamento e de exploração⁹¹. Através de análises, buscar-se-á soluções no contexto brasileiro da problemática gerada pela uberização, que logo passará a ser apresentada.

4.1 Como a disseminação da uberização gerou a precarização do trabalho

O limbo legislativo dessa nova forma de trabalho vem tornando mais acentuado o nível de desigualdade no mundo inteiro, sobretudo em países ainda em desenvolvimento, como o Brasil. Esse método de trabalho, com cunho neoliberal, tem demonstrado se valer de desastres sociais como o desemprego e a pandemia pelo vírus COVID-19 para crescer de forma desenfreada e livre de qualquer responsabilidade sobre as sequelas dessa ação.

Como demonstrado anteriormente no capítulo 2, subcapítulo 2.1, existem inúmeras plataformas digitais que oferecem serviços a pessoas e empresas que os buscam “por demanda”, ou seja, buscam aquela prestação profissional de forma esporádica. Mas apesar de existirem muitas plataformas, como o próprio nome do fenômeno social que apresenta a precarização denúncia, a Uber é a principal e desencadeadora da consciência de que essa forma de trabalho era problemática no meio social.

A Uber popularizou os aplicativos de prestação de serviços de transporte de pessoas, objetos e comida. Com seu advento no Brasil, a 99 App, o Ifood e o Rappi

⁹¹ ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1. Ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2020

ganharam espaço também e evidenciaram ainda mais a problemática que o Brasil viria a enfrentar na área do trabalho, renda e desigualdade. Todos os direitos instituídos aos trabalhadores no país foram relativizados com a forma de trabalho desses aplicativos.

A desinformação proporcionada pelos aplicativos citados acima tem sido uma ferramenta alienatória da população. Como os sites que apresentam a forma de trabalho oferecem muito e trazem poucas informações mais concretas sobre ganho efetivo do labor na plataforma, o cadastro dos trabalhadores é praticamente, em analogia, um jogo de azar, porque só laborando é capaz de identificar os gastos e ganhos reais que vai alcançar. Para começar a demonstrar como a uberização, sobretudo no formato de trabalho desses aplicativos, foi capaz tornar a distribuição de renda ainda mais complexa e desigual, deslindarão as noções que esses aplicativos disponibilizam.

No aplicativo UBER de viagens de passageiros e entregas, a estimativa de ganho que o aplicativo apresenta é de R\$ 1.739,00 por semana, considerando uma jornada de 50 horas. Isso significa que, considerando uma folga na semana que contém 7 dias, o trabalhador dispõe de 8 horas e 33 minutos de trabalho diário para atingir o valor estimado pelo site do aplicativo para motoristas. Ainda assim, os valores que a plataforma apresenta são muito relativos, uma vez que para estimar, usam como base os preços dinâmicos, que são valores variáveis do preço da viagem ao longo do dia, que variam devido a fatores urbanos como horários de maior demanda de pedidos de usuários, movimentação do trânsito intensa e fenômenos meteorológicos, como chuva. O site da plataforma ainda informa que para prestar serviços por meio do aplicativo, o motorista deve fornecer seus dados pessoais, ter analisado seu Cadastro de Pessoas Físicas (CPF), estar em dia com documentações exigidas por lei, ter automóvel que não ultrapasse 10 (dez) anos de fabricação, arcar com custos de quilometragem, manutenção, combustível, pedágio e taxas de uso do aplicativo, ou seja, tem exigências específicas.

O aplicativo 99 POP de viagens de passageiros e entregas não fornece as informações publicamente de forma fácil. Para ter acesso as possibilidades de ganhos e taxas, é preciso fazer um cadastro com dados básicos como telefone e CPF no site oficial da plataforma. Portanto, não foi possível estimar os ganhos e a jornada que o aplicativo indica aos motoristas.

Na plataforma do IFOOD, serviço de delivery de alimentação e mercado, as informações também não são claras a respeito dos ganhos e taxas. As únicas explicações que o site do aplicativo oferece aos possíveis entregadores é que não há taxa de uso do aplicativo e que os uniformes e bag's com a logotipo da marca são pagos, porém de uso opcional. Para ter acesso a demais dados é preciso fazer o cadastro no aplicativo da plataforma.

O site da plataforma RAPPI de entrega de objetos e alimentos também não dispõe das informações necessárias para instruir os entregadores que desejam prestar serviços pelo aplicativo. Exemplifica com noções básicas os serviços e como ser entregador, mas sem descrição de valores de taxas.

Nesta breve apresentação dos aplicativos, é possível identificar alguns padrões de incentivo a uso do aplicativo pelo trabalhador. O que mais se destaca é a falta de informação clara que obriga o potencial usuário prestador de serviços a se cadastrar para ter acesso a descrição do uso e ganhos do APP. Esta é uma técnica de marketing comumente conhecida como Customer Relationship Management (CRM), que usa de softwares específicos para captar clientes e suas informações pessoais e posteriormente usando esses dados coletados para instigar com mensagens e propagandas quando acessa à internet.

Essa estratégia é uma forma de comunicação e rastreamento de dados para obter uma vantagem tática. As organizações mais bem sucedidas usam o CRM como uma função estratégica em todas as áreas da empresa. Isso ajuda ainda mais a quebrar as barreiras entre vendas, marketing e equipes de customer success. Por meio de leitura de dados, é identificado desafios que podem dificultar a compra por parte do cliente, suas ações são mapeadas e as jornadas do consumidor bem como eles interagem com a marca e como consomem o conteúdo. Ao criar uma estratégia de CRM que ajuda o cliente a conseguir aquilo que ele quer, você provavelmente começará a ver resultados melhores em suas atividades de vendas.

O marketing nessa tática está intimamente ligado a como funcionam os chamados “algoritmos”, presentes em quase todas as áreas da vida das pessoas ultimamente, sobretudo por conta das redes sociais, que para se manterem usam de algoritmos complexos que mudam o tempo todo para alcançar o maior ganho possível.

O livro *Human Compatibility: Artificial Intelligence and the Problem of Control*, de Stuart Russell⁹², diz que algoritmos das redes sociais agem à revelia do bem-estar dos usuários. Russell tem advertido que o modelo predominante de Inteligência Artificial é, em sua opinião, uma ameaça à sobrevivência dos seres humanos, pois o uso dela tem tornado as pessoas indiferentes aos problemas que o seu uso irresponsável podem causar aos humanos.

Opina Russel que:

“se construirmos a Inteligência Artificial de modo a otimizar um objetivo fixo dado por nós, elas serão quase como psicopatas - perseguindo esse objetivo e sendo completamente alheias a todo o restante, até mesmo se pedirmos a elas que parem”

Ou seja, se a pessoa que ajustou os objetivos das plataformas de prestação de serviços objetificou ganho de clientes e lucro do aplicativo, essa inteligência artificial vai cumprir com o propósito, porém, as ferramentas que usará para atingir os objetivos não esclarecem quais as possíveis consequências. Ainda que não sejam claras, são evidentes. Por exemplo, caso em determinada região o aplicativo perceba que as pessoas só compram quando há cupons de desconto para utilizar, a inteligência artificial vai providenciar promoções para aquela região. Pelos termos das plataformas com os prestadores de serviço, esse valor não pode ser descontado do trabalhador. Contudo, pagando um taxa média de valores pela prestação de serviços, é possível manter esse sistema de descontos. A consequência desse sistema que ajusta o necessário para obter lucro é que as pessoas que recebem essa média baixa precisam trabalhar exaustivamente, para uma instituição que não oferece direito trabalhista, não paga dignamente e não tem uma pessoa humana por traz do suporte de necessidades.

Russell aponta no seu livro não o uso da inteligência artificial em si, mas a forma como essa inteligência tem sido programada por seus desenvolvedores humanos, incumbindo de otimizar o máximo possível suas tarefas, basicamente a qualquer custo. E, assim, tornam-se "cegas" e indiferentes aos problemas que podem causar aos humanos. Para explicitar, o autor usa a metáfora de um gênio de lâmpada atendendo aos desejos de seu mestre:

"você pede ao gênio que te torne a pessoa mais rica do mundo, e assim acontece - mas só porque o gênio fez o resto das pessoas desaparecerem"

⁹² RUSSELL, Stuart J. **Human Compatibility: Artificial Intelligence and the Problem of Control**. Califônia: Penguin, 2019

Esse modelo de atuação e programação dessas inteligências por meio de algoritmos são assim, basicamente padrão: elas recebem objetivos que têm de conquistar ou otimizar e para tanto, contabilizam todas as ações do prestador de serviço, seja quantas viagens ou entregas eles costumam aceitar, quantas estrelas os usuários atribuem, taxa de aceitação e negação de corridas e entre outros controles para decidir como vai repassar trabalhos, bonificar ou até mesmo bloquear e banir, mesmo que essas ações sejam, na prática, prejudicial aos humanos.

A cadeia de motivos que levam a precarização é demasiadamente complexa. Não envolve apenas a falta de vínculo empregatício. Questões como a acima explanada passam despercebidas, não há nada, seja de caráter regulamentar ou disciplinar que acompanhe e indique as diretrizes e necessidades de adaptação das tecnologias e tudo que carregam com elas. A partir do momento que se retira o fator humano das relações, principalmente aquelas que envolvem o labor de alguém, algum problema vai restar exposto.

Também é possível identificar que há uma tentativa de instituir o pensamento de que a pessoa que presta serviços pelo aplicativo é empreendedora, mesmo que não haja nenhuma base jurídica ou econômica para tal afirmação. Em 2019, o Ministério da Economia autorizou que os motoristas de aplicativo, como Uber, se formalizem por meio do MEI (microempreendedor individual)⁹³, já que a equipe econômica dessa plataforma classificou esse tipo de trabalhador como "empresário dele mesmo". Na mesma linha, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) determinou que os motoristas que prestam serviço por meio da Uber não têm vínculo trabalhista com ela.

O Decreto número 9.792 de 2019⁹⁴ dispõe que compete exclusivamente aos Municípios e ao Distrito Federal regulamentar e fiscalizar o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros, além das exigências previstas na Lei n 12.587, de 3 de janeiro de 2012, a inscrição do motorista como contribuinte individual do Regime Geral de Previdência Social. Também possibilita a inscrição do motorista como segurado contribuinte individual será feita diretamente pelo motorista

⁹³ CURCINO, Lara. **Governo autoriza formalização de motoristas de aplicativo como MEI: Com a medida, benefícios previdenciários são garantidos aos profissionais do setor**. Metro 1, 2023. Disponível em: <https://www.metro1.com.br/noticias/brasil/78139,governo-autoriza-formalizacao-de-motoristas-de-aplicativo-como-mei>. Acesso em: 20 maio 2023.

⁹⁴ Brasil. **Decreto Nº 9.792, de 14 de maio de 2019**. Regulamenta o inciso III do parágrafo único do art. 11-A da Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, que dispõe sobre a exigência de inscrição do motorista de transporte remunerado privado individual de passageiros como contribuinte individual do Regime Geral de Previdência Social. Brasília, 2019.

de transporte remunerado privado individual de passageiros, preferencialmente pelos canais eletrônicos de atendimento do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS. O motorista poderá optar pela inscrição como microempreendedor individual, e recolherá sua contribuição ao Regime Geral de Previdência Social por iniciativa própria.

Contudo, como se trata de apenas uma possibilidade e não obrigatoriedade e continua colocando todo peso da regulamentação no próprio contribuinte, não difere muito das legislações já existentes a respeito de contribuição a previdência e não mudou a realidade da precaridade, principalmente pelo fato de que a maioria dos prestadores de serviços continua sendo pessoas físicas.

Além disso, o trabalho não pretexta conhecimentos no que diz respeito a apoio ao trabalhador em caso de necessidade, nas hipóteses de acidente de trabalho ou licenças por necessidade de saúde maternidade e paternidade. Não são exigidos pelas plataformas e nem apresentados as possibilidades de planos nem de previdência privada, nem de previdência pública, ou mesmo instrução para declarações de trabalho de forma autônoma ou criação de Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), conforme o decreto Lei se propõe.

Neste exame do quadro exposto, fica nítido que existem vários problemas ocasionados pela uberização e as lacunas legislativas e sociais da sua popularização. Pode-se constatar a precarização geral e instaurada como consequência da falta de regulamentação e unificação das decisões jurisprudenciais a respeito, apresentando assim preocupante no cenário socioeconômico do Brasil.

A discussão a respeito das consequências do fenômeno da uberização é relativamente novo. O trabalho exercido por intermédio de aplicativos teve origem, como já explicitado anteriormente, em 2014 no Brasil, mas os resultados disso vêm aflorando após 2018, principalmente com o advento da pandemia do COVID-19, que gerou alta ascendente no uso de aplicativos. A atualidade, com suas crises econômicas, políticas e sociais, vivência resultados não calculados e preocupantes.

Embora a análise sociológica e jurídica que alça o assunto de forma mais profunda seja imprescindível, sem dúvidas é essencial buscar a percepção do trabalhador a respeito da problemática gerada pelo trabalho na era digital. Nesse sentido, surgiram, a partir de 2019, vários documentários que buscavam demonstrar a precarização desse tipo de labor, dando uma visibilidade maior a situação.

O primeiro deles foi *Vidas Entregues*⁹⁵, que entrevista trabalhadores que atuam por meio de aplicativos, sobretudo aqueles que fornecem alimentação, como Ifood e Rappi. A primeira constatação possível é de que, sem dúvidas, as pessoas que se sujeitam a esse regime de trabalho geralmente são marginalizadas⁹⁶, ou seja, moram nas comunidades do entorno dos grandes centros.

A precarização do trabalho começa, nesses casos, quando o trabalhador não é proprietário dos meios de produção que trabalha e, ao invés de obter por intermédio das empresas, precisa buscar recurso que seja mantido por si próprio. No caso dos trabalhadores do Ifood, demonstraram que a maioria faz uso de bicicletas para fazer entregas, contudo, essas bicicletas não são de sua propriedade e sim alugadas por outros meios, que costumam cobrar valores mensais ou semanais de aluguel, além de taxas de uso e multa por atraso na entrega do bem. O locador mais citado foi o Bike do Itaú, que conta com planos como os seguintes:

Figura 1 – Plano de valores do programa Bikes Itaú

Mensal	Lazer
R\$ 36,90	R\$ 25,90
<ul style="list-style-type: none"> Quantidade de viagens Você pode fazer até 4 viagens de 45 minutos por dia nos próximos 30 dias, com as bikes comuns 	<ul style="list-style-type: none"> Quantidade de viagens Você pode fazer quantas viagens quiser de até 2 horas, por 48 horas, com as bikes comuns
<ul style="list-style-type: none"> Custo adicional Serão cobrados R\$5,90 a cada 30 min do tempo de uso ultrapassado ou viagem adicional 	<ul style="list-style-type: none"> Importante! A contagem das 48 horas começa após a compra do plano!
<ul style="list-style-type: none"> Bikes elétricas As bikes elétricas têm custo adicional de R\$3,50 a cada 15 min utilizados 	<ul style="list-style-type: none"> Custo adicional Serão cobrados R\$5,90 a cada 30 min do tempo de uso ultrapassado
<ul style="list-style-type: none"> Renovação automática Este plano de cobrança é recorrente e renovado a cada 30 dias 	<ul style="list-style-type: none"> Bikes elétricas As bikes elétricas têm custo adicional de R\$5,90 a cada 15 minutos utilizados

Fonte: <https://tembici.bikeitau.com.br/all-plans/>

⁹⁵ **Vidas Entregues.** Renato Prata Biar. Documentário. 21min. 2019. Disponível em: <http://mostrafilmfestival.org/xi/br/>. Acesso em: 05 de maio de 2023

⁹⁶ **Marginal.** Que foi excluído da sociedade, vive a margem dela. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/marginal/>. Acesso em: 30 de maio de 2023.

Os planos são bem restritos em questão de horários e os preços relativamente altos, além das taxas de atraso e retirada serem desproporcionais ao valor pago de forma recorrente e fixo.

Em relação ao lucro, notadamente infringe o mínimo para a existência e dignidade da pessoa humana. Das pessoas entrevistadas, a maioria assinalou que variam os ganhos diários entre R\$ 20,00 e R\$ 50,00. Caso as pessoas trabalhem os 30 dias do mês, ganhando o máximo assinalado, garantirá valores em uma média de R\$ 1.500,00. Porém, desses R\$ 1.500,00, necessita gastar com o básico para exercer seu trabalho, como transporte até o local que labora, pagamento da condução que usa para laborar (aluguel de bicicletas, carros, motocicletas) e alimentação. Este, inclusive, é um ponto a ser discutido.

Uma das formas mais claras de evidenciar uma situação que está em estado de precarização, é a impossibilidade de ter conhecimento do que produz ou possibilidade de almejar aquilo que é produto do que trabalha. Para explicitar o problema, necessária uma introdução histórica a luz do Fordismo, conforme parágrafo seguinte.

O Fordismo foi um sistema de produção industrial criado pelo empresário norte-americano Henry Ford, fundador da Ford Motor Company, em 1914. Esse sistema foi utilizado em indústrias do mundo todo no século 20, principalmente entre as décadas de 1920 e 1970 e tinha como objetivo a produção em massa, visto que a capacidade de produzir mais com custos menores, a partir de um ganho de escala e eficiência, possibilitava a padronização de processos e uma série de melhorias de planejamento, viabilizando a fabricação de automóveis mais acelerada e barata.⁹⁷ Antes do Fordismo, o trabalho do proletariado que, muitas vezes, ou não sabia o que produzia na linha de montagem que trabalhava, ou não tinha condições de adquiri-lo, mudou. Até então, só adquiria bens de consumo as pessoas que já fossem abastadas financeiramente. Porém, Henry Ford vislumbrou que para se manter forte no mercado automobilístico, necessitava de mais clientela, e os únicos consumidores que ele não havia atingido ainda eram os de classe mais baixa, muitas vezes seus próprios empregados. Sendo assim, além de acelerar a produção para torná-la possível de executar em massa, Ford tinha como objetivo criar também

⁹⁷ **Fordismo: o que é, como funciona e principais características.** In: Capital Now. 12 de março de 2020. Disponível em: <https://capitalresearch.com.br/blog/fordismo/>. Acesso em: 30 de maio de 2023.

um consumo de massa, fazendo com que seus automóveis fossem consumidos em uma grande quantidade. Mas, para isso, era necessário que o consumidor tivesse poder de compra. Por essa razão, Ford defendeu o aumento dos salários para os trabalhadores, o que permitiria a eles adquirir os veículos, e da concessão de crédito bancário.

Embora provavelmente a visão de Henry Ford tenha sido de interesse capitalista e não social, indiretamente mudou socialmente o mundo todo com suas ações. O capitalismo compreendeu que há como lucrar com massas e quantidade. Desde 1848, quando Karl Marx publicou o primeiro Manifesto do Partido comunista⁹⁸, o trabalhador se atentou a frase ecoada por Marx de que “(...) por burguesia entendemos a classe dos capitalistas modernos, proprietários dos meios de produção social e empregadores do trabalho assalariado”; e “(...) por proletariado, a classe dos operários assalariados modernos que, não possuindo meios próprios de produção, reduzem-se a vender a força de trabalho para poderem viver”. Sua enigmática frase, registrada posteriormente por Ferdinand Lassalle, propôs: “Se a classe operária tudo produz, a ela tudo pertence”⁹⁹. Mas o que se depreende dessas breves elucidações históricas é que, o início dos anos 1900 até os anos 1970, foi marcado pela consciência coletiva do proletário da situação em que estava sujeito, o que movimentou o mundo inteiro a garantir direitos básicos do trabalhador, como no Brasil, no ano de 1973, com o advento da Consolidação dos Direitos do Trabalho. E para além disso, a dignidade de ser possível consumir aquilo pelo qual produz ou faz parte da cadeia produtiva, ainda que em escala menor, imperou. Ou seja, trazendo para a realidade desde 2014, todo o esforço para que se consolidasse o direito do trabalhador de ter acesso à dignidade e aos bens que está interligado por meio da sua força de trabalho que a produz, tem se perdido, uma vez que a uberização precarizou as conquistas trabalhadoras e trouxe novamente esse cenário que é do século passado da impossibilidade de adquirir os produtos que entregam.

Seguindo em uma análise aprofundada, diante do exposto acima, o trabalhador foco do documentário em tese, entrega bens básicos de consumo pelo aplicativo Ifood, sendo esses alimentos e compras de supermercado, mas acaba

⁹⁸ **Manifesto Do Partido Comunista** (2.a edição) Autores: K. Marx-F. Engels Capa, arranjo gráfico e revisão: Colectivo das Edições Avante!. Direitos de tradução em língua portuguesa reservados por Editorial Avante!. Lisboa, 1997 Tiragem: 2000 exemplares Impressão e acabamento: Tipografia do Carvalhido Data de impressão: Outubro 1997 Depósito legal n.º 116 113/97 ISBN: 972-550-114-4

⁹⁹ LASSALLE, Ferdinand. **A essência da Constituição**. 4. ed. Rio de Janeiro: Liber Juris, 1998.

tendo contato com algo básico que não tem possibilidade financeira de adquirir. Os relatos demonstram que as pessoas não estão se alimentando durante a jornada de trabalho, muito menos com qualidade e equilíbrio saudável, não possuem horário fixo de alimentação diária, interrompem para prosseguir o trabalho, comem em locais insalubres e sem o mínimo de dignidade, como calçadas, frente de restaurantes ou praças. Relatam também que devido ao baixo salário não conseguem consumir além da alimentação necessária para subsistência em seus lares, ou seja, entregam diariamente aos usuários de aplicativos de compras inúmeras mercadorias alimentícias aos quais provavelmente não podem comprar sem que embata na sua subsistência. Não se fala apenas de um retrocesso econômico e de bens de consumo, mas sim um retrocesso mais afundo, porque diz respeito a bens de consumo básico.

Ulterior, destaca-se no também no documentário *Vidas Entregues* a desumanização por meio da inutilização do trabalhador que labora meio as circunstâncias que são alheias à sua vontade e tornam o trabalho mais difícil, perigoso e insalubre. Exemplos dados são chuva, situações de trânsito caótico, jornada de trabalho desregulada e acidentes automobilísticos. Essas situações não só atrapalham o tempo efetivo de trabalho que gerará sua renda como também pode resultar no afastamento do trabalhador do labor, principalmente em situações mais complexas como acidentes em que restou ferido ou teve o meio de locomoção danificado. Os prestadores de serviço informaram que ao solicitar algum auxílio do suporte, ou não obtiveram resposta, ou receberam uma resposta padrão que informava ser apenas aplicativo de ligação entre entregador e consumidor.

Um dos pontos que o diretor Renato Prata Biar trata no documentário *Vidas Entregues* é a afirmação por parte dos aplicativos de prestação de serviços de que o trabalhador que usa o app se torna empresário, que pode delinear e decidir a renda, o horário e a forma pelo qual vai trabalhar. Indagados os trabalhadores, estes afirmam que não se consideram empresários. Uma entregadora responde “não me vejo como empresária não e sim desesperada”. Ela ressalta que trabalha nesse meio por necessidade, não escolha, devido ao fato que ficou desempregada, mas que se conseguisse um trabalho regido pela CLT largaria as atividades que faz via aplicativos em prol da conquista de obter direitos trabalhistas.

A tentativa de depuração das condições de trabalho, mascaradas pelas empresas que mantém os aplicativos, não alcançaram os fins esperados por esses,

já que o trabalhador não os enxerga como uma oportunidade e sim como uma saída em momento de extrema necessidade. E, embora alguns profissionais relatem gostar do trabalho que exercem nas plataformas, não aprovam a depravação dos seus direitos, que são suprimidos. Descrevem uma decadência na qualidade de vida, pois não se alimentam de forma adequada, nos horários adequados, trabalham em média mais de 10h por dia, não tem suporte financeiro em caso de problemas de saúde e nos acidentes em decorrência do labor.

A conclusão dos entrevistados é que não veem perspectiva de melhora no trabalho por aplicativo, visto que aparentemente o poder público e os administradores das plataformas não possuem interesse efetivo em resolver as mazelas geradas pela precariedade na execução desses serviços e a greve não é aceita, visto que a última que tentaram gerou bloqueios e banimentos do aplicativo.

Ainda em 2019 o filme GIG - A Uberização do Trabalho¹⁰⁰ teve grande destaque por conta da abrangência em formas de trabalho uberizadas que foram investigadas e nos diferentes tipos de trabalhadores de aplicativo que fizeram parte por meio de entrevistas. Nessa produção de vídeo demonstraram o trabalho de plataformas de alimentação, transporte de pessoas, mercadorias e domésticas.

Diferentemente de outros documentários, deram ainda mais ênfase na precarização como ferramenta de valorização do capitalismo e desvalorização do ser humano. Um dos movimentos centrais do filme é a demonstração de como o sistema todo das plataformas criam uma competitividade incomum e nada saudável entre os próprios trabalhadores que são prejudicados pela forma de trabalho e não se unem, já que o sistema os incentiva a acreditarem que aquele trabalho tem relevância por meio da meritocracia e empresariado. Na prática, o trabalhador não tem chefia e nem comanda nada e o que resta é o sentimento de individualismo que fomenta disputa e, ao longo do tempo e da dificuldade, arrebatam a saúde mental desses colaboradores a ponto se sentirem irrelevantes e descartáveis.

Exalta-se também no filme um tema cada vez mais discutido no mundo do ofício, seja ele regulamentado ou não, que é gamificação do trabalho, que, conforme explicado no vídeo transforma qualquer atividade que não é propriamente um jogo em uma espécie disso. A gamificação está por toda parte e já é uma realidade que

¹⁰⁰ **GIG - A Uberização do Trabalho.** Direção: Carlos Juliano Barros, Caue Angeli, Maurício Monteiro Filho. Direção de Fotografia: Caue Angeli. Roteiro: Carlos Juliano Barros, Maurício Monteiro Filho. Montagem e Finalização: Caue Angeli. Direção de Arte e Motion Graphics: Leo Uehara. Mogen Produções. Realização: Repórter Brasil, 2019. Documentário. 60 minutos.

abrange vários trabalhos, bem como programas de renderização como milhagem das companhias aéreas e a contagem do engajamento para crescimento nas redes sociais em geral, principalmente as que vem monetizando os conteúdos postados. Essa gamificação pode se apresentar de várias formas. No Youtube, por exemplo, que é uma plataforma que monetiza os vídeos, eles colocam como requisitos um ganho de mil inscrições e engajamento mínimo recorrente da conta para alcançar a monetização. Caso mantenha a monetização dos vídeos com as visualizações e curtidas mínimas propostas, concorre a um reconhecimento da plataforma que se popularizou e tornou sinônimo de sucesso: placa de ouro, prata e bronze de maiores criadores de conteúdo. No Ifood e no Uber, chamam de “promoções diárias”. O trabalhador precisa alcançar, conforme a proposta específica do dia, um número “x” de entregas e viagens para ganhar um bônus em dinheiro que dificilmente passa de R\$ 50,00, mas que incentiva o trabalhador a laborar até que alcance o objetivo da promoção. Percebe-se que os tipos de “incentivo” variam de aplicativo a aplicativo e até mesmo do dia ou de qual atividade será gamificada, mas o que todos tem em comum é levar a exaustão de forma sutil e remunerar de forma desproporcional aquele avanço ou alcance de metas.

Notadamente tornar o trabalho uma “gincana” pode apurar nossos instintos mais primitivos, principalmente no que diz respeito a sensação de cumprir uma missão e, de quebra, ser recompensado por isso. Ou seja, é puramente um jogo psicológico. Os perigos desse tipo de estímulo são os mais variados, desde a problemática explanada no parágrafo anterior da saúde mental, visto que as pessoas podem acabar se viciando nessa dinâmica, como também maior exposição a perigos externos, como são os exemplos dados de entregadores que usam motocicletas e se arriscam em trânsitos caóticos, sujeitos a uma direção perigosa, em prol de fazer um número maior de entregas e ganhar o bônus sugerido pelo aplicativo. Quem trabalha com bicicletas para fazer as entregas costumam trabalhar mesmo depois de alcançar a exaustão, pois atingindo a meta dada pela plataforma tem a oportunidade de aumentar os ganhos do dia. Ou seja, trabalho precarizado, exaustivo e mal remunerado.

O economista Cauê Angeli, que atua na construção do filme, introduz informações importantes como a que o público mais acessa as plataformas digitais

de compras é a classe média brasileira¹⁰¹, justamente pela praticidade e possibilidade de economia, embora as plataformas fomentem que quem utiliza mais são as pessoas da classe baixa devido às promoções. Trata-se de mais uma falácia para justificar a permanência da forma de trabalho que os aplicativos oferecem.

O documentário, dirigido por Angeli explora o impacto geral dessa economia compartilhada no mundo do trabalho. Discute-se como a economia compartilhada mudou a forma como as pessoas trabalham, fornecendo mais flexibilidade e acesso a oportunidades de trabalho, mas também gerando precariedade excessiva em todos os setores, trabalhistas, de saúde, psicológico e educacional. Ele explora as políticas e sociais da uberização, abordando questões como a desregulamentação, a proteção trabalhista, a desigualdade econômica e a segurança dos dados.

Trata-se também no filme a falta de transparência e controle das empresas por trás da administração das plataformas digitais. Essa forma de disponibilização do trabalho afeta a qualidade de vida dos trabalhadores e a segurança dos consumidores, além de destacar a crescente concentração de poder econômico nas mãos dessas empresas, o que pode ter impacto na sociedade como um todo. Toda a explanação demonstra os problemas da mudança radical da natureza do trabalho em todo o mundo, que aparenta estar trilhando o caminho da acumulação financeira novamente, gera um aumento desenfreado de desigualdade e sobrecarrega o Estado nos quesitos de amparo a população menos favorecida, também demonstrado no filme.

Das múltiplas adversidades tratadas no documentário, essa tratada no parágrafo anterior da sobrecarga do Estado destaca-se, principalmente, no que diz respeito ao Sistema Único de Saúde (SUS). Como exemplo é mostrado um motorista que sofreu um acidente e foi levado ao SUS, experimentando assim a situação decadente e precária que o sistema vivia devido a superlotação por inúmeros motivos que levaram a sociedade a necessitar ao mesmo tempo dele e que antes não necessitavam. Ou seja, os criadores por trás do aplicativo saem ilesos das situações que assolam em algum momento as pessoas que prestam serviços a elas. Sem o plano de saúde que a maioria das empresas disponibiliza, o

¹⁰¹ Camadas socioeconomicamente mais privilegiadas da população que possuem educação superior, renda alta, plano de saúde, frequentam teatros, cinemas, e fazem viagens internacionais, segundo o livro “Salata, André Ricardo. **A classe média brasileira: posição social e identidade de classe**, Rio de Janeiro: Letra Capital. 242 pages. Series Coleção Metrópoles (Letra Capital Editora). 2016.”

SUS sobrepesa e os idealizadores da plataforma não tem relação nenhuma com os danos materiais, físicos e psicológicos que os trabalhadores sofrem.

Euzébio Jorge Siqueira de Souza, economista do Centro de Estudos da Juventude, colaborador no filme, destaca que diferente do esperado da tecnologia de que o mundo com ela evoluiria para o trabalho do ser humano ser movido apenas pelo intelecto não se aplicou, já que o ser humano apresenta evidências de que a sociedade voltou a depender da força bruta para movimentar os inúmeros setores de prestação de serviços e consumo. Resume em uma frase suas constatações quando diz “o avanço tecnológico possibilitou novas formas de exploração do ser humano”. E essa exploração majora a desigualdade justamente porque não permite ao trabalhador que se especialize na sua área de atuação, bem como não dá vislumbre de planos de carreira. Não há tempo hábil disponível para crescimento pessoal e profissional, uma vez que se trabalha de 12 a 14 horas para a subsistência. Parafraçando-o novamente, “a trajetória e o conhecimento diz pouco sobre o que você vai ganhar na plataforma”.

Todos os tópicos trabalhados no filme são costurados em meio à interpretação de que a reforma trabalhista feita durante o governo Temer, em 2017, que retirou direitos conquistados pelos trabalhadores que eram regulamentados sob a promessa de que, após a reforma, o mundo do trabalho melhoraria devido a diminuição da burocracia ao empresário investidor do capital, mas a realidade apresentada foi de maior desigualdade, baixa na distribuição da renda, levando as pessoas a se sujeitarem às condições que são oferecidas pelos aplicativos que usam a processão do empreendedorismo, de trabalhador que se torna gerador do seu capital humano.

Conforme demonstrado no vídeo, a celeuma do empreendedorismo transfere todo o risco financeiro da experiência do aplicativo nas pessoas que prestam serviços as plataformas e não com os inúmeros investidores que elas arrecadaram desde o seu adimplemento. Em contrapartida, recebem todo massivo lucro, enquanto o trabalhador depende de quanto tempo aguenta trabalhando até a exaustão.

Outro documentário digno de menção para exame da conjuntura da presente situação dos serventes de plataformas digitais é o “Uberização do trabalho e a

invisibilidade da exploração¹⁰² que analisa também, principalmente, as condições dos serviços prestados ao aplicativo Ifood. De frente já indagam os entrevistados se eles acreditam que sua força de trabalho é explorada, que respondem positivamente. Um entrevistado dá o exemplo da indignidade de não receber, muitas vezes, nem o valor do salário-mínimo que é protegido constitucionalmente¹⁰³. Esse laborador explicita que chega a receber o valor ínfimo de R\$ 5,00 por uma corrida com média de 10 quilômetros rodados. Esse valor é ainda mais baixo e não garante lucro quando considerado os valores crescentes de combustível¹⁰⁴, por exemplo.

Preliminarmente, já ascendem o tema do tempo em trabalho e a disposição. Há duas ramificações nesse caso. Primeiro o tempo à disposição a postos dos restaurantes de mercados, aguardando disponibilização de entregas. Segundo, a questão do aluguel de meios de locomoção com limitação de tempo e muita procura, como é o caso das bicicletas, conforme já demonstrado na disseção do primeiro documentário apresentado, *Vidas Entregues*¹⁰⁵, limitam o tempo de uso, taxam e multam o uso além do tempo estipulado por planos de valores fixos disponibilizados em sites, a título de exemplo, as bicicletas do grupo Itaú. Sendo assim, muitas vezes o trabalhador fica aguardando a liberação desses meios de transporte para poder fazer as entregas, o que atrapalha o tempo que terá disponível para prestar os serviços ao aplicativo.

Outro debate é a cobrança assídua das plataformas para que seja seguido fielmente um tipo de comportamento por parte dos entregadores. O aplicativo afirma não haver submissão do trabalhador e que a forma de trabalho é livre, mas na prática cobra de forma incisiva a conduta. Usa como incentivo para a obrigação de seguir os padrões rígidos a avaliação do usuário. Embora haja a contrapartida, todos os reunidos afirmam que o resultado negativo das avaliações são analisadas somente quando em prol do usuário, do trabalhador, não.

¹⁰² **Uberização do trabalho e a invisibilidade da exploração.** Videodocumentário. 2022. Projetos Especiais Oboré.

¹⁰³ “Art 157 - A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão os seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores: I - salário mínimo capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, as necessidades normais do trabalhador e de sua família; (...)” Constituição Federal de 1988.

¹⁰⁴ ALMEIDA, Edmar Luis Fagundes. OLIVEIRA, Patricia Vargas de. LOSEKANN, Luciano. **Impactos da contenção dos preços de combustíveis no Brasil e opções de mecanismos de precificação.** Rev. Econ. Política. 35. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/rj/rep/a/v5hGD8879jbW5vGxmkf8XbL/>. Acesso em 06 de maio de 2023

Os entrevistados que atuam nos aplicativos de transporte de pessoas como a Uber e o 99 Pop também estão enfrentando dificuldades nas ferramentas de trabalho e nos meios de locomoção que disponibilizam. Como há requisitos específicos e condutas tidas como obrigatórias pelas plataformas, como manter cordialidade para além da educação, automóvel limpo, com manutenção impecável, poucos anos de lançamento do veículo e pouca quilometragem rodada, cogitam com mais veemência o aluguel dos carros. Porém, embora o gasto com manutenção seja abarcado nos planos de aluguel, nas palavras de um entrevistado “com o aplicativo você paga para trabalhar, porque se o carro é alugado, começa o dia devendo”. Continua a explanação demonstrando que os valores dos aluguéis de automóveis também não são baixos e que boa parte do trabalho diário se destina ao pagamento desses valores.

Nesse vídeo documentário foi possível identificar que também há reclamações a respeito de fazer entregas de comidas pelos aplicativos Ifood, Rappi, Uber Eats, bem como entrega de objetos pelo Uber Entrega aos quais não teriam condição de arcar, impedimento que teve desenvolvimento histórico introdutório e elucidado nos parágrafos que tratam das teorias Fordistas e Marxistas, demonstrando a desigualdade e o afastamento do trabalhador da realidade que ele serve.

Um dos pontos dilucidados foi a questão da segurança nas áreas de entrega o risco de assaltos. Áreas como grandes metrópoles e população marginalizada são mais propícios a violência e, proporcionalmente, possuem mais desigualdades. Sendo assim, arrisca mais o trabalhador à situação de violência em busca de favorecimento financeiro. Quando recorrentes, prostram o trabalho executado e impossibilitam o lucro e mesmo com reclamações e pedidos de suporte, nenhuma plataforma busca meios mais seguros para oferecer ao trabalhador. No recorte breve de gênero, mostraram-se situações mais graves como os atentados à dignidade sexual, principalmente às trabalhadoras que se sujeitam ao trabalho noturno, que não tem remuneração melhor pelo horário e perigo vislumbrado.

Temores a respeito de acidentes de trânsito também foram relatados. Um dos entrevistados estava com a situação de saúde precária após um acidente com a motocicleta e como trabalhava por meio da plataforma, sendo Pessoa Física, não tinha acesso a nenhum auxílio enquanto se recuperava de ossos quebrados. Outro trabalhador denuncia 50 dias sem laborar devido ao carro ter sofrido uma colisão

traseira que necessitou de inúmeros reparos na oficina. Durante esse tempo não teve nenhum tipo de auxílio e as mensagens enviadas à plataforma não foram respondidas. Enquanto o carro estava sendo reparado, conta ter se sujeitado a outros trabalhos ainda mais precários e mal remunerados que o anterior.

Outras questões que já foram superadas na legislação trabalhista, mas que não tem respaldo fático e jurídico para os trabalhadores por meio de aplicativo, tratado e relatado igualmente pelos entrevistados é o tempo de trabalho para alcançar o mínimo existencial e a laboração noturna, que não possui remuneração mais adequada ao esforço maior. Além disso, vale ressaltar que o tempo de descanso noturno é remunerado de forma mais compensatória justamente porque influi na saúde psicológica e física do ser humano, outro ponto abordado no documentário, uma vez que os trabalhadores percebem que sua saúde mental vem sendo afetada, seja pelo medo diário de não ter uma remuneração mínima ou pelo tempo de trabalho muito maior que de trabalhos regulamentados e que não tem respaldo ou licença do aplicativo remunerada para que possam melhorar esse aspecto psíquico e voltar ao labor.

Complementar à pesquisa, o documentário da Folha de São Paulo na série E eu? Os jornalistas precisam me ouvir, episódio Entregadores Antifascista, retrata a história de um grupo de entregadores de aplicativos em São Paulo que se organizam contra as injustiças que sofrem no trabalho e também lutam contra o fascismo, entrevistados pelo jornalista Renan Sukevicius. Os entregadores buscam o espaço jornalístico para relatarem suas experiências de trabalho para diferentes plataformas de prestação de serviço, explicitando a falta de segurança, a baixa remuneração e a exploração por parte das empresas de aplicativos. Também é discutida a importância de se organizarem em grupos para lutar por seus direitos e fazerem protestos pacíficos, em busca de melhorias nessa forma de laborar.

Além disso, o vídeo mostra como o grupo de entregadores se posiciona politicamente contra o fascismo e o racismo, e como eles participam de manifestações antifascistas nas ruas de São Paulo e os jornalistas da Folha de São Paulo entrevistaram os entregadores para expor essa classe trabalhadora, sob o argumento que essas pessoas estão vivendo um momento de invisibilidade na sociedade. Também enfatizam a importância de uma imprensa livre e do jornalismo comprometido em dar voz às minorias e às lutas sociais.

O entrevistado principal conta que alguns aplicativos usam um recurso que ficou popularizado como “bloqueio branco”, que é quando o prestador de serviço precisa cancelar a entrega do bem destinado por algum motivo de força maior e não tem sua conta suspensa, mas não recebe novos trabalhos por um tempo, que podem chegar a dias. O grupo que o entrevistado lidera se denomina “entregadores antifascistas”, também suscita os temas recorrentes do marketing de empreendedorismo e diz “nós não é empreendedor (...), nós é explorado”, acusando as plataformas de usar o desemprego como ferramenta de lucro, estando cientes da precarização e criando ferramentas para mascarar.

Ao longo da entrevista o entregador evidencia que compreende a mazela social em que está inserido, porém, não tem outro caminho devido aos altos índices de desemprego atuais. Duas frases ditas explanam sentimentos de marginalização do trabalho, como quando introduz que o acredita que o trabalho regulamentado é uma garantia de direitos importantes para o desenvolvimento social equilibrado, dizendo que “a CLT é o conjunto de luta dos trabalhadores” e a conclusão reflexiva que finaliza ao dizer “se a revolução industrial suprimiu os trabalhadores, a uberização suprimiu os direitos”.

Apesar de simples abordagem, o canal do YouTube “Normose”, verificado pela plataforma e financiado pela Catarse, Crowdfunding e financiamento coletivo¹⁰⁶ apresentou um breve vídeo explicativo a respeito da uberização denominado de “A mentira da uberização”¹⁰⁷ com bases criativas na história, filosofia e Política para reflexão a respeito do assunto, apresentando argumentos de peso para compreensão de como o mundo desencadeou na precarização do trabalho. Para começar a ilustração da problemática, o desenvolvedor no canal faz um recorte histórico que começa nos anos 1970, quando começaram a acreditar em um futuro totalmente mecânico e automatizado, seguido pela diminuição do número de trabalhadores nas empresas e pela terceirização dos serviços. Após, 2010, o início da integração e comercialização nas redes e do crowdwork¹⁰⁸ que introduziu no mundo

¹⁰⁶ **Crowdfunding e financiamento coletivo no Brasil é no Catarse.** In: Catarse. Disponível em: <https://www.catarse.me/>. Acesso em: 31 de maio de 2023.

¹⁰⁷ **Como aplicativos enganaram você? A mentira da Uberização!** 18 de novembro de 2022. Publicado pelo Canal Normose. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=XYGZEFheBE0>. Acesso em 06 de maio de 2023.

¹⁰⁸ “Em apertada síntese, crowdwork ou trabalho colaborativo (tradução nossa) é o modelo pelo qual certo tipo de trabalho, de maior complexidade ou não, é repassado para um grupo determinado de trabalhadores via internet ou outra forma de compartilhamento de dados, que podem estar dispersos em qualquer localidade conectada do globo. A título de exemplo, tem-se como

um trabalho dito “por demanda” e o crescente investimento nos aplicativos que proporcionavam o crowdwork em 2014, houve uma desregulação do capital, uma vez que o crescimento exponencial dos app’s fez com que a plataforma investisse no marketing de prestação de serviços de forma mais fácil, rápida, prática e barata, oferecendo preços altamente competitivos que obrigaram as empresas a acatarem a venda de seus produtos pelo aplicativo para se inserirem novamente no mercado que estava movimentado na ocasião e que o próprio aplicativo oferecia subsídios aos usuários (em forma de descontos em lojas e supermercados), aumentando o consumo.

O marketing flexibilidade, como ressaltado no vídeo, depois que houve uma baixa do investimento direto, precisou buscar caminhos para sustentar o marketing fomentado, principalmente no que dizia respeito aos preços, o que apresentou o tema da servidão voluntária¹⁰⁹, que sujeita os trabalhadores a laborar nas plataformas de prestação de serviços sem direitos trabalhistas, sem vínculos nem auxílio de nenhuma espécie em tempos de crise ou afastamento do aplicativo por motivos de saúde física ou mental ou de dano nas ferramentas de trabalho, que não pagam de forma digna o mínimo existencial e gamifica o trabalho.

Outrossim, o vídeo debate temas que foram assinalados nos documentários ilustrados anteriormente nesse tópico, como a possibilidade de simular pelo aplicativo os ganhos de acordo com o tempo de trabalho e este ser menor que o salário-mínimo, a gamificação do trabalho com um sistema de avaliação dos

crowdwork um grupo de moderadores que avaliam a adequação de conteúdos em determinados anúncios a sítios virtuais ou certo grupo de pessoas que é remunerado para responder questionários online” Loureiro, Uriel Paranhos. Fonseca, Bruno Gomes. **Crowdwork E O Trabalho On Demand: A Morfologia Do Trabalho No Início Do Século Xxi**. Argumenta Journal Law. n. 32. 2020.

¹⁰⁹ “Os processos de sujeição voluntária parecem consubstanciais à expansão do capitalismo. A transformação ocorrida no caráter da propriedade, tornando-a móvel e flexível, sob a forma dinheiro, tem sua contrapartida em nova mobilidade dos trabalhadores, expropriados do controle do conjunto do processo produtivo e tornados disponíveis como mera capacidade produtiva. A liberdade contemporânea não é mero engodo, pois expressa longa luta pela redução dos laços de controle de tipo senhorial, levada a efeito pelos camponeses e pelos trabalhadores urbanos. Mas também não pode ser considerada como expressão de uma real libertação humana, uma vez que repousa sobre formas de expropriação que, de maneira aparentemente 'natural', impõem aos trabalhadores sua própria sujeição. Na atualidade, o aprofundamento da separação realizada entre a propriedade econômica e as possibilidades de intervenção política agrava as condições dessa "servidão voluntária" e vem sendo, de forma quase sarcástica, apresentado como "trabalho voluntário"” trecho retirado da definição feita por Virgínia Fontes na plataforma científica Scielo. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/jtT99cvjzBWn5MGwQH3xVTD/abstract/?lang=pt&format=html>. Acesso em 06 de maio de 2023.

prestadores de serviço e promoções de aumento de ganho para esses bem como a polêmica tentativa de internalização do empreendedorismo.

Os documentários destacados são apenas uma das maneiras possíveis de demonstração explícita da mazela ao qual se dispõe essa monografia. Em pesquisa de campo criada e executada para este estudo, 19 pessoas responderam um questionário a respeito da sua impressão sobre vários aspectos dispostos em tópicos e, por fim, dissertações de quem quisesse acrescentar informações. Os aplicativos que mais apareceram foram Uber (78,9%), 99 App (73,7%) e Ifood (10,5%). A clarividência da precaridade foi possível frente a expressa percepção dos trabalhadores que são desvalorizados pelos aplicativos, principalmente no que tange a possibilidade de avaliação dos usuários dentro da plataforma, a vulnerabilidade e exposição a riscos econômicos, de assalto, saúde e trânsito e a baixa remuneração frente a tudo isso. Vale ressaltar que algumas pessoas apresentaram amedrontamento em responder a pesquisa, não aceitando, citando motivos como polarização política, exposição dos nomes que possa trazer prejuízo na plataforma e alegação de desnecessidade de discussão desses temas, mesmo advertidos que nomes não seriam expostos.

O primeiro ponto mais citado e quase unânime foi a impressão de que as plataformas digitais não valorizam o trabalhador, segundo resposta de 84,2 % dos entrevistados. Ao final do questionário, análises como essas são dispostas:

“Eu trabalhei como motorista de app de 2017 à 2018, gostava bastante do trabalho, fiz amizades que tenho até hoje, porém a valorização do motorista não existe nas plataformas”

“a falta de reconhecimento e segurança me levaram a repensar a função e correr atrás de um emprego via CLT”

“na minha opinião, mais que mostrar a precariedade do transporte público no Brasil, o surgimento da uber e seus iguais mostraram a desvalorização de todos os profissionais no país”

“Pouca valorização, desrespeito dos usuários, falta de transparência pois o cliente paga um “x” e acha que a gente recebe esse valor o que as vezes é quase 50% do mesmo”

“Não gosto de trabalhar com aplicativo, faço por necessidade”

Outro ponto bem discutido é de que a avaliação do usuário vale mais, sem análises prévias ou possibilidade de contraditório do trabalhador acerca do ocorrido. O motorista se sente obrigado a tratar o passageiro de forma ilustre, mesmo que a

contrapartida não seja a mesma. Na pesquisa, 63,2% dos profissionais alegaram que a avaliação do usuário já o prejudicou, e citaram situações como:

“a completa falta de respeito, por parte dos passageiros é algo inacreditável. As avaliações somente são consideradas quando feitas por parte do passageiro, as reclamações, observações e reivindicações dos motoristas não são sequer observadas pelas plataformas, pois na visão deles a prioridade é somente o passageiro, afinal ele é o cliente e é dele que vem a renda da empresa dona da plataforma.”

Pode-se notar também que a maioria dos motoristas observam os riscos a que são submetidos diariamente e temem realizar o labor justamente por esses tópicos. Os riscos vão desde a questão econômica, de terem que investir no negócio mesmo sem ser deles, carregando todo o ônus da atividade econômica e sem liberdade de decisão, bem como a questão dos acidentes de trânsito, assaltos, condições climáticas e situação do meio de transporte que utiliza para laborar. Alguns entrevistados frisaram os seguintes tópicos:

“os riscos estão cada vez mais eminentes e o motorista está sempre muito exposto e vulnerável a diversas situações de perigo”

“fica difícil aguentar a pressão do dia a dia, os riscos e a falta de suporte das plataformas”

“Sem falar da falta de segurança seja ela nk trânsito ou em riscos de assaltos!”

A penalização da plataforma nas ações dos trabalhadores se apresenta injusta. Quando um trabalhador recusa uma demanda por algum motivo ou tem avaliação ruim, corre risco de bloqueios e até mesmo de banimento da plataforma. Quem responde a pesquisa ressaltou:

“ameaças sobre perder benefícios como descontos em combustível, corridas com passageiros mais frequentes e bem avaliados, não participar de promoções, nos deixam de canto após recusar algumas corridas em sequência e por vezes nos derrubam do aplicativo em meio ao trânsito, tendo que parar pra fazer login novamente”

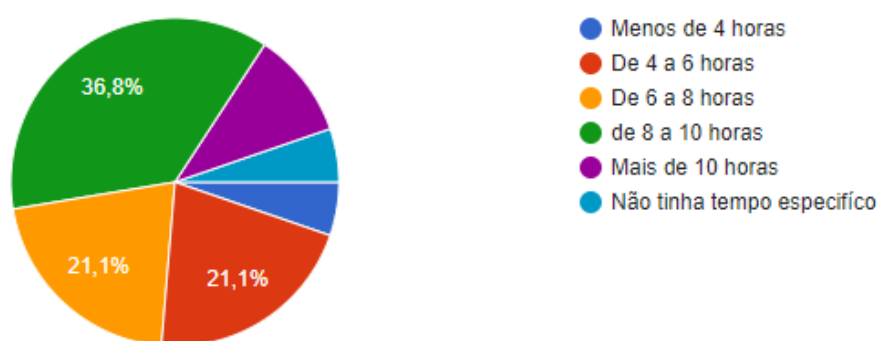
De todas as reclamações, sem dúvida a que tem mais destaque se relaciona com a primeira identificação dos trabalhadores, de que não são valorizados, que é o retorno financeiro baixo. Nas propagandas de plataformas digitais, como amplamente já demonstrado na monografia, prometem que os ganhos só dependem dos trabalhadores, que tem tempo livre para dispor quanto pretende laborar e ajustar os ganhos que deseja, podendo ser altos ganhos de acordo com as horas que

dispõe. Contudo, na realidade, os trabalhadores trabalham muito para ganhar o mínimo. Dos pesquisados, 42,1% disseram trabalhar de domingo a domingo, e a maioria em disponibilidade de tempo bem maior que o máximo estipulado pela CLT, por exemplo. No gráfico abaixo é possível perceber que, dos 100%, um total de 36,8% trabalham mais de 8 horas diárias:

Figura 2: gráfico de questionário

E quanto tempo você trabalhava, em média, por dia?

19 respostas



Fonte:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf2hYMWAjjUzYUx7LVW5xDDL7d8sjjpLCwrRYzcuzHG6Ez09g/viewform?usp=send_form

Contabilizando, 47,3% trabalhavam mais de 10 horas por dia, e do total, 5,3% nem ao menos delimitava o tempo que laborava, podendo até passar desses valores. A remuneração da maioria, em tese, segundo o marketing desses aplicativos, haveria de ser alto. Mas a maioria dos trabalhadores, mais especificamente 52,6% recebe de 1 a 3 salários mínimos por todo tempo de trabalho.

Nas respostas obtidas, os profissionais reclamam dos valores dispostos pelo aplicativo, que inclusive nem sempre são claros. Não explicitam nas plataformas, sobretudo Uber, 99 App e Ifood, quanto, em geral, o trabalhador ganhará, alegando que cada corrida é variável. Algumas questões levantadas pelos trabalhadores que responderam a investigação dispuseram:

“ó pelo dinheiro fica difícil aguentar a pressão do dia a dia, os riscos e a falta de suporte das plataformas, (...) a própria plataforma também da a entender que se importa só com o dinheiro, deixa correr solto muitos abusos de motoristas mal intencionados e também de passageiros idem, o trabalho

com APP é relativamente simples, vc faz a corrida e recebe, tem total controle sobre isso, trabalha mais, ganha mais, mas hoje sofremos o abuso das plataformas que tem uma política obscura de preços, dando ela o valor do teu trabalho, sem sequer verificar os custos do serviço, o que faz o motorista ter que escolher corridas, por vezes penalizando o passageiro que espera muito tempo por um motorista afim de fazer uma corrida não rentável, a plataforma faz, porque sabe que tem quem vai fazer a corrida”

“Sempre gostei muito da interação proporcionada pelos apps de transporte, porém a baixa remuneração e a falta de reconhecimento e segurança me levaram e repensar a função e correr atrás de um emprego via CLT.”

“Entrei nessa a 3 anos, gosto muito da profissão, mas a realidade é que ultimamente houve uma redução nas tarifas e os aplicativos estão mais manipuladores do que nunca, somos “forçados” a fazer corridas ruins seja por motivos de destino perigoso ou afastado, até oferta ruim, muitas corridas pagando 1,10 o km rodado e sem tarifa sobre o tempo, ou quase nada”

“O problema é que à medida que o aplicativo melhorou, os valores pioraram, bem como a falta de transparência. Hoje é impossível explicar para alguém qual nosso ganho por hora ou quilômetros porque a plataforma na qual trabalho (uber) faz de de tudo para nos confundir. Não há transparência.”

“eu ainda consigo um bom rendimento mas isso vem da experiência em gestão. Porém, o que fazia em 36 horas agora levo 44 ou mais.”

“me sinto abusado pois o app fica com quase 40% da corrida”

“Pouca valorização, desrespeito dos usuários, falta de transparência pois o cliente paga um “x” e acha que a gente recebe esse valor o que as vezes é quase 50% do mesmo”

Os valores baixos pagos pelas plataformas embatem com outra situação terrível, que é o risco de negócio que fica todo a custo do trabalhador, que muitas vezes nem percebe o quanto isso embate na sua renda final, a parte fática do lucro, já que 36,8% dos entrevistados nunca nem pensaram nos valores que gastavam para laborar. Há outros que contabilizam e então denunciam a disparidade:

“valores de manutenções para o veículo sempre cada vez mais caros. Também com o aumento do valor do combustível o lucro se torna menor, prejudicando os ganhos e tirando muitos motoristas das ruas”

“Trabalhar no aplicativo ainda dá dinheiro, porém cada vez menos, pois além dos gastos com manutenção e combustível, você tem gastos com alimentação, seguro, IPVA e a depreciação do veículo, pois enquanto uma pessoa normal roda de 10 a 15 mil km por ano com o carro, um motorista de

app que usa como renda mensal chega a rodar até 100 mil km por ano! Na hora da venda, este veículo vai estar muuuuito desvalorizado!”

Ter que usar os próprios bens para laborar em prol de outro, que não é empregador e não paga pelos quilômetros rodados é uma das piores adversidades enfrentadas. Assim como explanado nos documentários, o aluguel desses bens, ou manutenção de bens próprios descontam boa parte dos ganhos que como evidencializado, não são altos.

Essas constatações corroboram com a ideia de que as plataformas se utilizam de mazelas sociais para crescer. Das questões colocadas no exame sobre emprego, 52,6% respondeu que a motivação para trabalhar com aplicativos foi que estava desempregado. Do total, 63,2% tinha como trabalho atual as plataformas digitais e 52,9% era seu emprego principal.

Sobrevêm, novamente, a pesquisa de Ricardo Antunes, tratando especificamente do resultado desse fenômeno econômico e social e sua consequente precarização. No título “o privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital”,¹¹⁰ já citado no segundo capítulo deste estudo para conceituar a uberização, o autor trata da relação da economia com os cidadãos do Brasil em condições de flagrante desigualdade social dadas a situação dos direitos trabalhistas, atacados em múltiplas frentes, sobretudo nos governos desde 2016 e como isso está intimamente ligado a uberização.

Na perspectiva de Antunes, na atual estrutura capitalista, há uma demanda constante por disponibilidade ininterrupta para o trabalho, facilitada pela expansão do trabalho online e dos aplicativos. Por outro lado, essa lógica promove a disseminação da precariedade total, que continua a usurpar os direitos conquistados. A menos que essa lógica seja confrontada e impedida de maneira radical, os novos trabalhadores do setor de serviços se encontrarão presos entre uma realidade triste e outra trágica: oscilando entre o desemprego completo e, na melhor das hipóteses, a disponibilidade para buscar o privilégio da servidão.

As novas tecnologias tinham o ideal de contribuir para o desenvolvimento humano, reduzir as desigualdades sociais e tornar o trabalho mais gratificante e menos prejudicial à saúde, mas estão sendo exploradas dentro da perversa lógica do capitalismo, conforme tratado anteriormente nesse capítulo quando se diz

¹¹⁰ ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo. 2018.

respeito à disseminação das inteligências artificiais, resultando no descarte de trabalhadores e no aumento da exclusão social. Consequentemente, milhões de trabalhadores encontram-se na informalidade, realizando trabalhos remotos, terceirizados, sem a garantia de seus direitos fundamentais. Essa situação exige a adoção de novas formas de organização e de luta para enfrentar as adversidades do sistema capitalista.

Sob outro enfoque, o livro de Ricardo aponta a uma questão histórica capaz de avultar como o Brasil ainda se mantém em ciclo vicioso, sempre tendendo aceitar o trabalho que banaliza a dignidade da pessoa humana e outros direitos fundamentais e decorrentes deles, principalmente no que toca ao trabalho. Trata-se de um país de origem e continuidade escravocrata, que se alçou nesse trabalho para crescer. Foi um dos últimos países do mundo a abrir mão dessa forma de exploração e aboliu a escravatura forçadamente. Após, não aceitou abrigar e realocar essa mão de obra de forma regulada, optando por trazer de outros países do mundo, como foi o advento dos imigrantes europeus que aportaram no Brasil, em 1850, com promessa de novas oportunidades.

Neste sentido, assim como no anteriormente mencionado, o autor também destaca a importância da luta por direitos trabalhistas e sociais, em um contexto de intensificação da exploração e da desigualdade. Ele defende a necessidade de se compensar o modelo de desenvolvimento econômico e social, de modo a garantir a justiça social e a valorização do trabalho humano, defendendo que a servidão se tornou um privilégio, na medida em que os trabalhadores são forçados a aceitar empregos com baixas e péssimas condições de trabalho para sobreviver. Ou seja, na contemporaneidade, trabalhadores que tem sorte serão servos, do contrário, serão desempregados, não alcançando o mínimo nem para se alimentar diariamente. Em uma conclusão histórica, a escravatura foi abolida, mas a falta de suporte ao longo dos anos que sucederam tornou os abolidos servos novamente.

Um ponto a ser ressaltado é que houve um aumento significativo do trabalho remoto e das entregas de produtos, destacando-se um dos grupos mais explorados, os entregadores de aplicativos, cuja importância se tornou ainda mais evidente. Muitas vezes, são eles que trabalham com fome, fornecendo alimentos à população.

O resultado da uberização também está estampado na população que não trabalha nos meios de difusão delas. Na verdade, esse fenômeno foi além, porque está sendo capaz de demonstrar a total corrosão de direitos mínimos que foram

instituídos, mas não efetivados. Exemplo disso são os casos de suicídio, que aumentaram 43% no Brasil em uma década, passando de 9.454, em 2010, para 13.523, em 2019. Entre os adolescentes, o aumento foi de 81%, indo de 3,5 suicídios por 100 mil adolescentes para 6,4. Nos casos em menores de 14 anos, houve um aumento de 113% na taxa de mortalidade por suicídios de 2010 a 2013, fazendo do suicídio a quarta causa de morte entre jovens de 15 a 29 anos.¹¹¹

A dissertação de Antunes explica que o suicídio entre jovens é resultado de várias realidades, mas, sobretudo da falta de perspectiva de futuro, de existência. Antes a esperança era movida por promessas de uma tecnologia mais avançada, em disseminação e ampliação das leis, acesso à justiça, educação e alargamento da oferta de ensino superior. Na atualidade, todas essas perspectivas se concretizaram, mas a maioria de forma negativa. A tecnologia é usada para precarizar o trabalho, as leis não acompanharam o movimento do mundo, o acesso à justiça é relativo com o número de ações que tramitam na justiça anualmente, a educação, sobretudo a do ensino fundamental está sucateada no setor público e sufocante no setor privado e o aumento do acesso ao ensino superior em um país despreparado para oferecer mercado de trabalho aos formados retorna pessoas qualificadas a serviços braçais e precarizados.

Em uma pesquisa da Universidade de Oxford e o Centro de Ciências Sociais de Berlim, o Fairwork¹¹² avaliou plataformas em 27 países do mundo considerando 4 requisitos mínimos de um trabalho decente: remuneração, condições, contratos, gestão e representação, e pontua cada uma de 0 a 10.

O primeiro estudo no Brasil revelou que as plataformas promovem o trabalho próximo do indecente no país, semelhante ao encontrado em outros, como Chile e Equador, cuja maior pontuação é 3. As situações mais precárias citadas são as remunerações baixas e bloqueios injustos. Conforme o relatório, apenas a 99 App conseguiu demonstrar que seus trabalhadores ganham acima do salário mínimo local. As tarifas e as horas de trabalho também são altamente voláteis, causando alta insegurança de renda para os trabalhadores. Além disso, as condições de trabalho se apresentam injustas. Os trabalhadores que integraram a pesquisa

¹¹¹ **Taxa de suicídio cresce 43% em uma década, no Brasil.** Conselho Federal de Medicina, 2019. Disponível em: <https://portal.cfm.org.br/eventos/taxa-de-suicidio-cresce-43-em-uma-decada-no-brasil/#:~:text=Os%20casos%20de%20suic%C3%ADdio%20aumentaram,mil%20adolescentes%20para%206%2C4>. Acesso em: 22 de maio de 2023

¹¹² **Fairwork (2022) Fairwork Brazil Ratings 2021: Towards Decent Work in the Platform Economy.** Porto Alegre, Brazil; Oxford, United Kingdom, Berlin, Germany.

tiveram dificuldades em acessar o EPI oferecido, se é que foi oferecido. Outra reclamação recorrente dos trabalhadores foi a falta de infraestrutura básica, como banheiros, áreas de descanso e água potável.

A falta ou problema de representação dos trabalhadores também foi um ponto amplamente tratado na dissertação. Apenas o iFood conseguiu destacar a Fairwork políticas básicas para garantir a voz dos trabalhadores. Além disso, identificaram-se limites à liberdade de associação e expressão, pois vários trabalhadores relatam retaliações por participar de ações de protesto.

Nesse sentido, há notícias de várias greves dos trabalhadores por meio de plataformas em busca de condições minimamente dignas, principalmente após a grande exposição ao COVID-19, já que o setor de entregas aumentou consideravelmente nessa época. Porém, os movimentos não são uniformes, uma vez que, geralmente, somente as grandes metrópoles se movimentam e nem todos os Estados aderem.

A greve histórica desse seguimento foi em 1º de julho de 2020,¹¹³ com manifestações em praticamente todas as capitais e grandes cidades do País, envolvendo milhares de pessoas. Foi considerada diferente por se tratar de um movimento espontâneo da categoria, convocado a partir das redes sociais e outros meios sociais. Em outros termos, a dialética da relação capital-trabalho ou da luta de classes colocando em movimento os trabalhadores em prol de seus direitos.

Nessa mesma ocasião, em São Paulo, trabalhadores se concentraram na Zona Sul ou em frente a shopping centers, supermercados e grandes cadeias de distribuição. No Rio de Janeiro, uma grande manifestação se concentrou com motos e bicicletas até a Delegacia Regional do Trabalho. Em Belo Horizonte a manifestação foi no centro da cidade, bem como em Recife, Salvador, Aracaju, Porto alegre, Rio Branco, Teresina, Maceió, Recife, além de outras grandes cidades do País.

Ou seja, trabalhadores e trabalhadoras de aplicativos demonstraram conhecimento de sua situação trabalhista atual, bem como de pertencimento à classe dos explorados economicamente. Direcionaram essa greve nacional em função das precárias condições em desempenham suas atividades. Direitos básicos

¹¹³ **Uma greve histórica dos entregadores de aplicativos.** Instituto De Estudos Latino-Americanos – IELA. Disponível em: <https://iela.ufsc.br/uma-greve-historica-dos-entregadores-de-aplicativos/>. Acesso em: 25 de maio de 2023.

como alimentação foram reivindicados, visto que a maioria não tem opção a não ser comer sentados nas calçadas e praças. A questão dos alugueis dos equipamentos de trabalho também foi um tópico da greve e, na época de plena pandemia, ressaltaram que não recebiam máscaras, álcool em gel ou qualquer equipamento de proteção individual, o que os expuseram permanentemente à doença, fato que consequentemente atingiu muitos destes trabalhadores.

Outra crítica foi da intransigência e o arbítrio das empresas, que fixam metas absurdas de entregas, fazendo um sistema de pontuação para chantageá-los, conforme demonstrado anteriormente sobre gamificação do trabalho e bloqueiam quem não se enquadra nas metas ou busca organizar a categoria. Os entregadores salientam que a grande maioria ganha pouco mais que o salário mínimo e geralmente trabalham de domingo a domingo. Ou seja, operam em situação análoga aos operários da revolução industrial. A greve também trouxe ponto importante, que é o delineamento de gênero, visto que as mulheres costumam ter dupla jornada em razão da maternidade e são excluídas, muitas vezes, por um sistema machista.

Outro enfoque da greve foi que as empresas de aplicativos exploram também os pequenos proprietários de bares, restaurantes e pequenos negócios, pois são cobrados entre 15% e 35% dos comerciantes pelas plataformas que realizam todo tipo pressão para que parte desse percentual não seja repassada para o consumidor. Principalmente motivados pelo contexto da pandemia na época dessa greve, os pequenos proprietários se tornaram se revelaram muito dependentes dessas empresas.

Enquanto os trabalhadores enfrentam essa situação desesperadora, os donos das empresas de aplicativos como iFood, Rappi, Uber e outros do ramo digital, estão lucrando às custas de um trabalho extremamente precário e desumano. Essa greve foi histórica a medida que sua ampla adesão teve um papel fundamental para demonstrar a consciência dos laboradores e fortalecer o espírito de união, revelando para para a sociedade a brutalidade com que essas empresas digitais tratam os trabalhadores em pleno século XXI.

Outro dado importante dessa paralisação de novo tipo é o fato de que, por ser uma categoria nova e o movimento ter sido espontâneo, fruto da revolta contra as más condições de trabalho e remuneração, forja novas lideranças, unifica reivindicações, coloca em movimento a classe. Houveram outras greves anteriores e posteriores, mas essa foi a mais significativa até o momento.

Depois desse advento, as pequenas e concentradas greves que ocorrem costumam ser organizadas pelo sindicato instituído, o Sindicato dos Prestadores de Serviços Por Meio de Apps do Rio de Janeiro (Sindimob).¹¹⁴

Os resultados de todas as análises apresentadas a respeito da atuação das plataformas digitais no mundo, mas sobretudo no Brasil, foco dessa dissertação, demonstram a fragilidade na comprovação dos itens mais básicos em relação à dignidade de trabalhadoras e trabalhadores. É fundamental que o sistema capitalista reconheça a importância da dignidade no trabalho. Os princípios fundamentais do conceito de trabalho decente devem sempre serem ponto de debate, acompanhando a metamorfose das condições de produção dentro do modo capitalista. Os direitos dos trabalhadores precisam ser a base de um sistema de injustiças que deve ser gradualmente eliminado.

4.2 Os projetos de lei no Brasil que visam a solução da precariedade do trabalho por meio de plataformas digitais

Diante desse cenário de precariedade social dos trabalhadores por consequência de um labor não regulamentado, exercido em plataformas digitais, após a conscientização da classe trabalhadora, inúmeras pesquisas sociais, documentários, entrevistas, exposições e greves, é possível verificar que se instaurou certo um clamor social para se conferir proteção, seja ela a proteção plena da relação de emprego ou uma proteção intermediária (nem emprego e nem trabalho autônomo). Ainda que, em contrário da opinião massiva que considera a necessidade de adaptação do labor na CLT, haja opiniões de que a situação se trata de real trabalho autônomo, com riscos e êxitos totalmente por conta do trabalhador, o que dispensaria qualquer proteção na legislação, esse modelo “tecnológico” de trabalhar precisa de respostas, porque muitas vezes se mostra estruturado como trabalho assalariado.

A Fundação Getúlio Vargas realizou uma pesquisa em 2020 que mostrou que, apenas entre junho e novembro daquele ano foram propostos mais de 40 projetos

¹¹⁴ **Sindicato dos Prestadores de Serviços Por Meio de Apps do Rio de Janeiro (Sindimob).** Disponível em: <https://sindmobi.org.br/>. Acesso em: 24 de maio de 2023.

de lei (PL) relacionados ao trabalho em plataformas digitais. A popularização e o número de usuários clientes e trabalhadores são massivos demais para apenas ignorar essa tecnologia. A população já está integrada a esse sistema e ele movimenta boa parte da economia atual, então regulamentar se apresenta como a forma mais viável de solução.

Defronte, considerando que os números de PLs apresentados são muito expressivos para uma análise pormenorizada, com base na pesquisa da FGV, analisar-se-á os projetos mais estruturados e que abarcam mais recursos, sendo eles o PL 3748/2020, de autoria da deputada Tabata Amaral (PDT/SP), o 4172/2020, apresentado pelo deputado Henrique Fontana (PT/RS); e o PL 974, proposto em março de 2021 pelo senador Randolfe Rodrigues (REDE/AP). Cabe ressaltar que os três projetos apresentam caminhos alternativos. A investigação começará com o projeto que atribui menor grau de proteção, uma vez que não confere vínculo trabalhista, que é o PL 3748/2020. Em seguida, o PL 4172/2020, que fornece uma proteção intermediária em comparação aos outros dois; e, por fim, o PL 974/2021, que propõe uma proteção mais ampla, integrando uma categoria de trabalhadores das plataformas ao regime celetista.

A deputada federal Tabata Amaral apresentou o Projeto de Lei 3748/2020,¹¹⁵ com o objetivo de estabelecer um novo modelo de trabalho denominado "trabalho sob demanda". Esse projeto inicia excluindo os trabalhadores enquadrados nesse novo regime da abrangência das disposições da CLT. Em seguida, ele define o trabalho sob demanda como aquele em que o cliente contrata diretamente os serviços por meio de uma plataforma, que repassa a execução para os trabalhadores. No entanto, o projeto exclui do regime de trabalho sob demanda as atividades realizadas em "plataformas de intermediação de serviços abertas", como os marketplaces, em que os clientes contratam diretamente os trabalhadores com base em critérios e condições negociados por eles.

Atualmente, os trabalhadores por aplicativo tendem, de acordo com a jurisprudência dominante, a serem considerados autônomos pelas empresas, portanto, têm sua relação jurídica de trabalho fundada em um contrato civil de adesão. Aos "trabalhadores sob demanda", caso o PL 3748/2020 seja aprovado, em sua configuração atual, ficariam garantidos direitos como salário mínimo hora, 13^o

¹¹⁵ BRASIL. **Projeto de Lei nº 3.748 proposta em 10 de julho de 2020**. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Câmara Legislativa, Brasília, DF, 2020.

salário proporcional, férias proporcionais acrescidas de $\frac{1}{3}$, assistência em caso de acidente de trabalho, acesso ao seguro desemprego, inscrição na previdência social, além de proteção contra descadastramento imotivado ou por retaliação. Outra situação que a legislação vislumbra é retirar apenas da falácia e positivar que é assegurado, ao menos formalmente, a possibilidade dos trabalhadores recusarem solicitações de prestação de serviço para a plataforma sem importar em sanção ou represálias.

No entanto, nesse projeto do “trabalhador sob demanda” não é garantido, por exemplo, o descanso semanal remunerado, sob o enviesado argumento de que estes trabalhadores são livres para escolher seu dia de repouso. Dessa forma a legislação já nasceria deficitária e ainda teriam lacunas que poderiam ser ferramenta de novo tipo de alienação.

No projeto da Deputada Tabata, o tempo efetivo de prestação dos serviços é entendido apenas como “o período compreendido entre o início do deslocamento do trabalhador para a realização do serviço e o término de sua execução”, quando que na CLT É o tempo de serviço efetivo contado pelo período em que o empregado se encontra à disposição do seu empregador, aguardando ou executando ordens, situação que comumente é enfrentada por esses trabalhadores. Ademais, antevendo que esta forma de calcular a remuneração resultará em rendimentos mensais absolutamente inferiores ao salário mínimo brasileiro, o projeto confere 30% de acréscimo no valor da remuneração, a título de indenização pelo tempo de espera pelas chamadas.

A segunda proposta legislativa em análise é a PL 4172/2020,¹¹⁶ de criação do deputado Henrique Fontana, que corresponde a uma “consolidação” de diversos outros projetos sobre trabalho por Plataformas Digitais, indicando que há uma relação de emprego nesta situação, a ser regulada por uma lei especial fora da tipografia da CLT. A primeira premissa desta proposição é que o trabalho se dá “por plataformas”. Todavia, a natureza da relação de assalariamento não decorre em si dos dispositivos digitais. O meio “digital” é a apenas a forma de organização de uma atividade econômica que, no caso das plataformas de transporte individual e de delivery, envolvendo serviços prestados presencialmente e de modo offline.

¹¹⁶ BRASIL. **Projeto de Lei nº 4.172 proposta em 12 de agosto de 2020**. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Câmara Legislativa, Brasília, DF, 2020.

A maior problemática dessa proposta é que o tipo de trabalhador que ele descreve abarca apenas motoristas, motociclistas e ciclistas que laboram para as “plataformas”. Outras formas de laboração que sejam indiretas não estariam contempladas. Apesar da relação de trabalho, a proposta estabelece a divisão entre os regimes de emprego e de autonomia, conforme o art. 3º. Embora os dispositivos estejam fora da CLT, aqueles considerados empregados teriam os mesmos direitos trabalhistas assegurados, enquanto os autônomos estariam submetidos a normas específicas.

O projeto indica que, a depender das disposições expressas no contrato, o empregado poderá gerir a sua jornada de trabalho, conforme a carga horária preestabelecida, enquanto o empregador deverá manter o registro eletrônico. Referente à remuneração dos trabalhadores, essa proposta extrai grande parte de seus dispositivos do PL 3748/2020, cujo modelo de cálculo proposto está abaixo do salário mínimo brasileiro. Assim, as mesmas problemáticas levantadas são enfatizadas em ambos os casos.

O Projeto de Lei 974/2021,¹¹⁷ de autoria do senador Randolfe Rodrigues (REDE), trata-se de um projeto com o objetivo de incluir na CLT um único artigo que aborda o trabalho dos motoristas de aplicativo. Dessa vez, a abordagem escolhida é a incorporação desses trabalhadores ao regime celetista, por meio da criação de uma nova seção na CLT denominada "Do serviço do motorista de aplicativo". Essa seção incluiria um único artigo (235-I) com quatro parágrafos e dois incisos.

É importante ressaltar que o projeto considera como "motorista de aplicativo" não apenas aqueles que atuam no transporte individual de passageiros, como são os casos da Uber e 99, mas também aqueles que prestam serviços de entrega de alimentos, remédios e outros produtos, independentemente do meio de transporte utilizado. Portanto, os entregadores das plataformas digitais estariam protegidos por essa seção, independentemente do modal de transporte utilizado, seja carro, moto, bicicleta, patinete, a pé ou outros que possam surgir.

Sem prejudicar os direitos garantidos pela CLT e legislações correlatas, o projeto lista os seguintes direitos para os "motoristas de aplicativo": salário mínimo por hora, calculado com base no salário mínimo nacional, em eventual acordo ou

¹¹⁷ BRASIL. **Projeto de Lei nº 974 proposta em 2021**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para garantir direitos trabalhistas aos motoristas de aplicativos. Senado Federal, Brasília, DF, 2021.

convenção coletiva ou no piso salarial da categoria (o que for mais favorável); férias remuneradas anuais de 30 dias, calculadas com base na média da remuneração dos 12 meses anteriores, acrescidas de $\frac{1}{3}$; descanso semanal remunerado, calculado com base na média da remuneração dos 6 dias anteriores ao gozo do descanso; e direitos decorrentes de acordo ou convenção coletiva.

Essa PL eleva os motoristas e entregadores das plataformas digitais à condição de empregados, com direitos iguais aos demais trabalhadores não eventuais, assalariados e dependentes, cujo trabalho é regido pelas normas da CLT, possuindo um alto nível de proteção.

O que se pode depreender dessas três propostas legislativas principais e mais estruturadas entre as tantas já arguidas, é premente a regulação do trabalho em plataformas digitais. Contudo, das três, a mais condizente com realidade da legislação brasileira, considerando que é regulamentado o labor dos trabalhadores que são assalariados e tem dependência da empresa pelo qual labora, é o PL 974/2021. Este projeto prevê algo mais próximo a adequação para preenchimento dos demais requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, bem como a qualificação dos empregados, porque nesse modelo empresarial há controle e apropriação e não a legítima autonomia. Sendo assim, é pouco provável que a mazela seja totalmente solucionada com a criação de legislação especial. Na lógica desse, as singularidades de uma categoria de empregados, conforme a técnica legislativa usada na CLT deve ser expressa na regulação como categoria diferenciada, como acontece, a exemplo, com os empregados que são professores, bancários, entre outros.

Contudo, as especificidades do trabalho em plataforma demandam a observação e a criação de regras específicas, situação que se encontram mais abarcadas nas visões constantes nos PLs 3748/2020 e 4172/2020. Sendo assim, uma legislação específica não seria prejudicial caso fosse construída de forma mais completa e dotada de forma fiscalizatória, que torna-se aquilo que tem faceta de informalidade em trabalho formal, sem perder a essência da economia moderna pelos quais os aplicativos se propõe.

5 CONCLUSÃO

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou uma análise mais aprofundada sobre o cenário atual das novas formas de trabalho pelo mundo todo, mas, sobretudo no Brasil, denominadas “trabalho por demanda” ou “trabalho por aplicativo”, que estão intimamente ligados ao fenômeno social denominado uberização, neologismo que descreve uma atividade econômica de prestação de serviços por meio de uma plataforma digital.

Dentro desse efeito foi possível analisar as relações jurídicas diferentes que se entrelaçam, incluindo direito empresarial, consumidor e trabalhista, bem como a falta de legislação e, conseqüentemente, vínculo empregatício, que geram danos sociais, políticos e econômicos, resultando na precarização do trabalho, no aumento da desigualdade e na dúvida de como cessar essas mazelas.

Para que fosse possível chegar a essas constatações, o trabalho dissecou a origem da criação e instalação dos aplicativos no Brasil e porque a sua disseminação foi tão rápida e imperceptível. Analisou-se a legislação pátria trabalhista, bem como jurisprudências e doutrina para desvendar se existe vínculo empregatício, evidencializou-se a importância da unanimidade sobre o assunto e a revelação da precariedade na exploração de mão de obra do trabalhador que presta serviços por meio de plataformas virtuais.

Em síntese inicial, a indagação principal era compreender as conseqüências jurídicas e sociais que a modalidade de trabalho supracitada tem gerado e o que se pode fazer para erradicá-las, sobretudo a precarização do trabalho gerada pela uberização. Partiu-se do pressuposto de que, diante da forma de trabalho que se apresentava, os prestadores de serviços deveriam ser regulamentados pela Consolidação das Leis do Trabalho em vista da presença da maioria dos elementos constantes nos artigos 7º da Constituição Federal e 2º e 3º da CLT, que não estão sendo observados e, sendo assim, ferem princípios basilares dos direitos fundamentais e de condições humanizadas de meios de labuta. Contudo, perpassando leis de outros países e projetos de lei pátrios a solução vislumbrada se apresentou um pouco diferente.

A partir de todo esse exame, foi possível identificar que as conseqüências jurídicas da uberização são, primeiramente, a dúvida se existe vínculo empregatício entre os prestadores de serviços e as plataformas, o grande número de ações

ajuizadas a respeito do assunto que soterram o judiciário trabalhista e que resultam em uma lacuna que acaba gerando uma discricionariedade imensa dos julgadores e a incompreensão das verdadeiras necessidades para solução dos problemas, assolando o legislativo com projetos de lei que já nascem “velhos” e sem soluções para a maioria dos problemas. Na questão social, restou nítida a precarização geral do trabalho a partir das visões implantadas na sociedade, parafraseando Ricardo Antunes, citado no trabalho, a “servidão voluntária”, com consciência coletiva do trabalhador de que está sendo explorado, mas se sentindo sem opção frente a um cenário econômico terrível e o alastramento desses tipos de aplicativo diante da possibilidade de lucro exorbitante de idealizadores dessas plataformas.

Nesse quesito da demonstração da precaridade, a forma utilizada para explicitar a situação foi expender os relatos dos próprios trabalhadores, que foi coletado por meio de documentários e filmes dirigidos por especialistas das mais diversas áreas, como sociólogos, educadores, economistas e juristas. Ademais, foi feita pesquisa de campo com tópicos sensíveis para captar a percepção dos prestadores de serviços sobre o trabalho que exercem.

Uma das constatações mais curiosas sobre esse tema é que, socialmente e economicamente ele é muito debatido, mas juridicamente, não. Foi bem difícil encontrar autores que tratassem do assunto e os que tratam são sucintos. Alguns se resumem a explicar os porquês desse tipo de labor não poder ser considerado vínculo empregatício e outros até citam a precarização, mas isso a área da sociologia já trabalhou com destreza. Não existe uma doutrina consolidada ou que realmente debata a solução do assunto. Ou seja, um tema de tanta relevância dentro do direito e que as decisões a respeito deles alteram vários setores, é pouco difundido pelos juristas.

Justamente por conta desse ponto essa monografia se apresenta muito importante para, ao menos, dar um pontapé inicial a discussões mais aprofundadas sobre o assunto e uma busca real da situação. Esse é um tema que todos os setores da sociedade podem e devem se movimentar, porque embora nesse momento ele embata somente na área de serviços por plataforma, são feitos por meio de algoritmos, que por sua vez são inteligência artificial, que está tomando conta de todos os setores e pode ser para os trabalhadores o que as máquinas na revolução industrial já foram: mudança na empregabilidade e trabalho.

Como nenhum conhecimento científico é finito, os problemas encontrados também não são, porém, foi preciso fazer um recorte diante de tantos assuntos para se tratar. Nesse tema é possível ainda fazer um recorte de gênero, porque foi possível constatar que assim como em qualquer emprego, as mulheres tem mais dificuldades de se manter nessa forma de labor, seja pela dupla jornada, ou seja pelo machismo. No mesmo sentido, minorias como lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e queer (LGBTQIA+) enfrentam uma rotina desgastante frente ao preconceito, sofrendo com as avaliações dos usuários e os proprietários dos empreendimentos que evitam aceitar o trabalho desse grupo. Também o racismo presente, que enfrenta a mesma problemática dos LGBTQIA+.

Em última constatação, a melhor solução, de acordo com todos os conhecimentos adquiridos com essa pesquisa, sobretudo a análise dos projetos de lei apresentados na câmara e no senado, a melhor forma de destituir as mazelas geradas pelo trabalho por meio de aplicativos é regulamentar a atividade por meio de Legislação Especial.

Primeiro porque na revista dos elementos do vínculo empregatício discutidos nas jurisprudências apresentadas, alguns elementos restaram ambíguos, como o quesito subordinação. Existem várias interpretações diferentes da legislação para considerar a subordinação, mas, embora seja possível reconhecer esse requisito, ele relativiza a escrita literal, o que pode abrir pressupostos para ficar relativizando a CLT e isso pode acarretar implicações desastrosas que precarizem as relações empregatícias.

Para além disso, a maioria das empresas no Brasil e no mundo diminuíram radicalmente o número de funcionários necessários para exercer o trabalho final das empresas. Em princípio, pelo advento da mecanização, onde máquinas são capazes de fazer boa parte dos processos de produção. Segundo porque hoje quase todos os serviços secundários de uma empresa são terceirizados. E terceiro porque a tendência de que a inteligência artificial tome espaços inicialmente humanos é cada vez mais uma realidade. Dessa forma, diante dessas perspectivas desastrosas, que geram tanto desemprego, as plataformas digitais podem sim “salvar” os trabalhadores. É muito difícil adequar uma plataforma e a essência do trabalho proposto às regras da CLT. Esses aplicativos vão oferecer resistência e o desfecho será ou a demandada dessas tecnologias do Brasil ou a diminuição do número de

prestadores de serviços, deixando os preços altos, que os usuários não vão mais aderir e, então, as plataformas vão se dissolvendo igual.

Sendo assim, esses motivos juntos justificam um projeto de lei que regulamentasse esse labor. Aparentemente seria mais benéfico que adicionar um capítulo na CLT, pois este não conseguiria tratar todas as entrelinhas dessa forma de labor. E, por fim, a instituição de políticas públicas de disseminação das informações necessárias para a popularização da lei criada, dado que a desinformação se mostrou a principal ferramenta alienatória dos trabalhadores em estado de vulnerabilidade.

REFERÊNCIAS

A UBER é uma empresa de tecnologia que cria oportunidades ao colocar o mundo em movimento. *In:* Uber, 27 de agosto de 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 30 de maio de 2023.

ALMEIDA, Edmar Luis Fagundes. OLIVEIRA, Patricia Vargas de. LOSEKANN, Luciano. **Impactos da contenção dos preços de combustíveis no Brasil e opções de mecanismos de precificação.** Rev. Econ. Política. 35. 2015. Disponível em: [em https://www.scielo.br/j/rep/a/v5hGD8879jbW5vGxmkf8XbL/](https://www.scielo.br/j/rep/a/v5hGD8879jbW5vGxmkf8XbL/). Acesso em 06 de maio de 2023

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0.** 1. Ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2020

ASSUMA o comando e ganhe. *In:* Uber, 2023. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

BASTOS, Pedro Paulo Zahluth. **Ascensão E Crise Do Governo Dilma Rousseff E O Golpe De 2016: Poder Estrutural, Contradição E Ideologia.** Rev. econ. contemp. 21 (02). Ago 2017

BELANDI, Caio. **Taxa média de desemprego cai a 9,3% em 2022, menor patamar desde 2015.** *In:* Agência IBGE Notícias, 13 de abril de 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/36351-taxa-media-de-desemprego-cai-a-9-3-em-2022-menor-patamar-desde-2015>. Acesso em: 30 de maio de 2023.

BETTER Life: Education. *In:* OECD. Disponível em: <https://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/education/>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

BRASIL DE FATO. **Primeiro motorista a processar a Uber no Brasil: “O algoritmo é o novo capataz”**. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/04/30/primeiro-motorista-a-processar-a-uber-no-brasil-o-algoritmo-e-o-novo-capataz> Acesso em: 31 de maio de 2022.

BRASIL. **Decreto Nº 9.792, de 14 de maio de 2019**. Regulamenta o inciso III do parágrafo único do art. 11-A da Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, que dispõe sobre a exigência de inscrição do motorista de transporte remunerado privado individual de passageiros como contribuinte individual do Regime Geral de Previdência Social. Brasília, 2019.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 3.748 proposta em 10 de julho de 2020**. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Câmara Legislativa, Brasília, DF, 2020.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 4.172 proposta em 12 de agosto de 2020**. Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda. Câmara Legislativa, Brasília, DF, 2020.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 974 proposta em 2021**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para garantir direitos trabalhistas aos motoristas de aplicativos. Senado Federal, Brasília, DF, 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (11ª Região). **Recurso Ordinário nº 1000605-23.2021.5.02.0062**. Reclamante: Manoel de Souza Lima. Reclamado: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. 4ª Turma. Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 08/04/2022

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). **Recurso Ordinário nº 11799-58.2016.5.03.0038**. Recorrentes: Goalmedia Tecnologia E Marketing Digital S/A (1ª Ré), Navve Tecnologia E Serviços Ltda (2ª ré). Recorrida: Isabela Maluf Labate. Rel. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Data de Julgamento: 20.6.2018. 3ª Turma. Data de Publicação: 22.06.2018

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. **AIRR nº 331-35.2020.5.10.0015**. 4ª Turma. Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos. DEJT 19/12/2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Processo: AIRR - 1000605-23.2021.5.02.0062; Órgão Judicante: 4ª Turma; Relator: Ives Gandra da Silva Martins Filho; Julgamento: 05/04/2022; Publicação: 08/04/2022; Tipo de Documento: Acórdão

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho. Processo: AIRR - 1001256-86.2021.5.02.0084; Órgão Judicante: 4ª Turma; Relator: Ives Gandra da Silva Martins Filho; Julgamento: 03/05/2022; Publicação: 06/05/2022; Tipo de Documento: Acórdão

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR - 10918-51.2015.5.01.0045, Rel. Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 11.4.2018, 8ª Turma, Data de Publicação: 13.4.2018

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR-10502-34.2021.5.03.0137, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 12/05/2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR-271-74.2022.5.13.0026, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 28/04/2023

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331 do TST. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE** (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011
BRUNO, Jézica. **Uber reconhece sindicato para representar 70 mil motoristas no Reino Unido**. *In*: Agora Europa. Londres, Reino Unido. 27 de maio de 2021. Disponível em: <https://agoraeuropa.com/reino-unido/uber-reconhece-sindicato-para-representar-70-mil-motoristas-no-reino-unido/> Acesso em: 20 de maio de 2023

CABRAL, Umberlândia. BARROS, Alerrandre. **Desemprego chega a 14,6% no terceiro trimestre, com alta em 10 estados**. *In*: Agência IBGE Notícias. 30 de novembro de 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/29520-desemprego-chega-a-14-6-no-terceiro-trimestre-com-alta-em-10-estados>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

CADASTRE sua loja. *In*: Ifood, 2023. Disponível em: https://parceiros.ifood.com.br/restaurante?network=g&utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=ifood_br_b2b_g-search-

brand_aon_branded&utm_content=639816317204&utm_term=ifood%20parceiros-b&gad=1&gclid=Cj0KCQjwu-KiBhCsARIsAPztUF1EkoJeCaylP_nlzZSiOV9Fn6XIkjvJwLwU-jlJNB5xriw-6FG88wcaApQDEALw_wcB. Acesso em: 28 de maio de 2023.

CALVO, Adriana. **Motorista de aplicativo: entenda decisões de 5 países que começam a garantir direitos.** *In:* Professora Adriana Calvo Direito do Trabalho. Disponível em: <https://calvo.pro.br/motorista-de-aplicativo-entenda-decisoes-de-5-paises-que-comecam-a-garantir-direitos/> Acesso em: 31 de maio de 2022.

CAMPOS, Luciano Leão Machado de. Carlito Cordeiro, FILHO. **Aspectos Gerais Sobre O Instituto Do Impeachment E A Relevância Do Contexto Social No Processo.** Revista Jurídica Direito & Realidade, v. 6 n. 6. 29 de março de 2018.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio de Direito do Trabalho.** Rio de Janeiro, Trabalhistas, 1979.

CHANCEL, L., PIKETTY, T., SAEZ, E., ZUCMAN, G. **World Inequality Lab, 2021.** World Inequality Report 2022. Disponível em: https://wir2022.wid.world/website/uploads/2022/03/0098-21_WIL_RIM_RAPPORT_A4.pdf. Acesso em: 28 de maio de 2023.

COMO aplicativos enganaram você? A mentira da Uberização! 18 de novembro de 2022. Publicado pelo Canal Normose. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=XYGZEFheBE0>. Acesso em 06 de maio de 2023

COMO fazer entregas com o app iFood para Entregadores? *In:* IFOOD. Disponível em: <https://entregador.ifood.com.br/abrindo-a-cozinha/como-fazer-entregas-com-o-app-do-ifood/> Acesso em: 31 de maio de 2022.

CONTE com a 99 para aumentar seus ganhos. *In:* 99, 2023. Disponível em: <https://99app.com/>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

CORDEIRO, Antônio Menezes. **Manual de direito do trabalho**, p. 15. Coimbra, Almedina, 2018.

CRISE financeira: um colapso que ameaçou o capitalismo. *In:* BBC News Brasil. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-55966588>. Acesso em: 28 de maio de 2023

CUÁNTO puedes ganar. *In:* RAPPI. Disponível em: <https://rappientregador.com.br/cuanto-ganar> Acesso em: 31 de maio de 2022

CURCINO, Lara. **Governo autoriza formalização de motoristas de aplicativo como MEI: Com a medida, benefícios previdenciários são garantidos aos profissionais do setor.** Metro 1, 2023. Disponível em: <https://www.metro1.com.br/noticias/brasil/78139,governo-autoriza-formalizacao-de-motoristas-de-aplicativo-como-mei>. Acesso em: 20 maio 2023.

DE RECURSO DO TRIBUNAL DE RECURSOS DE EMPREGO. **UKSC 2019/0029.** Ementa: O ET decidiu que: a) Lei inglesa aplicada; b) Os Requerentes foram "empregados" pela ULL como "trabalhadores" na aceção da secção 230(3)(b) da ERA 1996, do Working Time Regulations e do NMWA; c) O horário de trabalho de cada um dos Requerentes iniciava-se logo que se encontrava no seu "território" (Londres), tinha a App ligada e estava pronto e disposto a aceitar viagens, e terminava logo que cessava qualquer uma dessas três condições aplicar; d) Para efeitos do Regulamento do Salário Mínimo Nacional de 2015 os Requerentes exerciam "trabalho não medido". Julgado em 22 de julho de 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** p. 303. 21. ed.. São Paulo: Atlas, 2006.

DESEMPREGO recua para 10,5% no trimestre encerrado em abril. *In:* Agência IBGE Notícias. 31 de maio de 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/33918-desemprego-recua-para-10-5-no-trimestre-encerrado-em-abril>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

DIRIJA conosco. *In:* Cabify, 2023. Disponível em: <https://cabify.com/en>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

DO LATIM lato sensu. Em um sentido abrangente, em sentido amplo. Disponível em <https://www.dicio.com.br/lato-sensu/> Acesso 16 de maio de 2023

ELEGIBILIDADE e vista geral do Programa de Parceiros do YouTube. In: YouTube Ajuda, 2023. Disponível em: <https://support.google.com/youtube/answer/72851?hl>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

ENTÃO vem com a 99! In: 99 POP. Disponível em: https://page.didiglobal.com/driver-page/register?lang=ptBR&location_country=BR&country=BR&channel=104&source=google&campaign_id=15548027700&ad_group_id=140621973081&creative_id=599738456817&target_id=kwd610922376935&keyword=motorista%2099%20pop&matchtype=p&devicemodel=&adposition=&gclid=CjwKCAjwkMeUBhBuEiwA4hpqEDlvTX-z3_LL_7-rgGKcaNj5Pgyu5btCzl_Ch-YtHulpgOyp-UX2ShoCC0oQAvD_BwE#/loginMxComp Acesso em: 31 de maio de 2022.

ESTADOS UNIDOS da América. **Estatuto de Veículos para Aluguel - Revisão de Paridade de Táxi e TNC.** Disponível em <https://pub-saskatoon.escribemeetings.com/filestream.ashx?DocumentId=129087> Acesso em 19 de maio de 2023

ESTADOS UNIDOS da América. **Lei 2076 do Estado de Washington**, de 1º de Janeiro de 2023. Dispõe dos Direitos dos motoristas da empresa de rede de transporte – TNC (Transportation Network Company Drivers' Rights). Seattle.

ESTADOS UNIDOS da América. **Projeto de Lei da Assembleia nº 5 (Assembly Bill 5 - AB5)**, de 18 de setembro de 2019. Dispõe sobre a alteração da Seção 3351 e adiciona a Seção 2750.3 ao Código do Trabalho, e para alterar as Seções 606.5 e 621 do Código de Seguro Desemprego, relacionadas ao emprego. Los Angeles, Califórnia.

ESTADOS UNIDOS da América. **Registro de Veículos Automotores de Massachusetts (RMV).** Disponível em: <https://www.mass.gov/orgs/massachusetts-registry-of-motor-vehicles> Acesso em: 19 de maio de 2023

ESTADOS UNIDOS, Nova York. **Comissão de Táxi e Limusines (Taxi and Limousine Commission (TLC) new York):** Obtenha uma licença do programa SHL

Pilot. Disponível em: <https://www.nyc.gov/site/tlc/about/shl-pilot-program-license.page> acesso em 19 de maio de 2023.

EUROPA, Reino Unido. Suprema Corte. Tribunal De Recursos (Divisão Civil) De Recurso Do Tribunal De Recursos De Emprego. **Uksc 2019/0029**

EUROPA. **Decreto Lei 09/2021, de 11 de maio de 2021**. Dispõe sobre a alteração do Estatuto dos Trabalhadores. Espanha: Boletim Oficial do Estado, 2021.

EUROPA. **Lei n.º 13/2023 de 03 de abril de 2023**. Dispõe sobre o Código do Trabalho e legislação conexas, no âmbito da agenda do trabalho digno. Portugal: Diário da República, 1.ª série 2023

FAIRWORK (2022) Fairwork Brazil Ratings 2021: Towards Decent Work in the Platform Economy. Porto Alegre, Brazil; Oxford, United Kingdom, Berlin, Germany

FERRAZ, David Silva Franco. SILVA, Deise Luiza Da. **Uberização do trabalho e acumulação capitalista**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/9NJd8xMhZD3qJVwqsG4WV3c/?lang=pt> Acesso em: 09 de maio de 2023

FONTES, Virgínia. **Definição de servidão voluntária**. Plataforma Scielo. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/jtT99cvjzBWn5MGwQH3xVTD/abstract/?lang=pt&format=html>. Acesso em 06 de maio de 2023.

FORDISMO: o que é, como funciona e principais características. *In*: Capital Now. 12 de março de 2020. Disponível em: <https://capitalresearch.com.br/blog/fordismo/>. Acesso em: 30 de maio de 2023.

GABRIEL, Lucas. **O que é CRM e como ele otimiza o seu relacionamento com os seus clientes**. *In*: ROCKCONTENT. Disponível em: <https://rockcontent.com/br/blog/o-que-e-crm/> Acesso em: 31 de maio de 2022.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **MANUAL DE DIREITO DO TRABALHO - 17ªED**. Editora Juspodivm. Pág 175.

GIG - **A Uberização do Trabalho**. Direção: Carlos Juliano Barros, Caue Angeli, Maurício Monteiro Filho. Direção de Fotografia: Caue Angeli. Roteiro: Carlos Juliano Barros, Maurício Monteiro Filho. Montagem e Finalização: Caue Angeli. Direção de Arte e Motion Graphics: Leo Uehara. Mogen Produções. Realização: Repórter Brasil, 2019. Documentário. 60 minutos.

GOMES, José Welington Félix. PEREIRA, Ricardo A. de Castro. BEZERRA, Arley Rodrigues. LUCIO, FRANCISCO Germano Carvalho. SARAIVA, Francisco Assuero Monteiro. **Efeitos fiscais e macroeconômicos da emenda constitucional do teto dos gastos**. Revista Nova Economia v.30 n.3 2020

GONÇALVES, Reinaldo. **Conjuntura internacional, falhas nacionais e crescimento econômico**. Rio de Janeiro, janeiro de 2017. Disponível em: https://www.ie.ufrj.br/images/IE/TDS/2017/TD_IE_001_2017_GONCALVES_jan.v.2.pdf. Acesso em: 28 de maio de 2023.

GUERRA, Roberta Freitas. **Análise sociojurídica do novo direito do trabalho brasileiro**. Rev. Direito e Práx., Rio de Janeiro, Vol. 12, N. 2, 2021, p. 1141-1168. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/9JgXzmyNkvMGnqLq6pN5cxH/?lang=pt> Acesso em 11 de maio de 2023

HOUAISS, Antônio. Dicionário Houaiss da língua portuguesa, p. 941

HOUAISS, Antônio. **Significado de Subordinação**. Dicionário Houaiss da língua portuguesa, p. 941

IBGE divulga as estimativas populacionais dos municípios em 2014. In: Agência IBGE Notícias. 28 de agosto de 2014. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/14659-asi-ibge-divulga-as-estimativas-populacionais-dos-municipios-em-2014>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

KALIL, Renan. **Crowdwork, a terceirização online**. Revista Carta Capital, São Paulo, 06 de abril de 2021. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/opiniaocrowdwork-a-terceirizacao-online/>. Acesso em 09 de maio de 2023.

LASSALLE, Ferdinand. **A essência da Constituição**. 4. ed. Rio de Janeiro: Líber Juris, 1998.

LEITE, Carneiro L. TESCARI, Medeiros G. SOUZA, de Araújo I. ASSOLIN, Abou Abbas M. **Demands and Resources in Work Mediated by Digital Platforms: A Scoping Review of the Literature**. Organ. Soc. [Internet]. 2023Feb.1Acesso em <https://www.scielo.br/j/osoc/a/LwKWBw7HhXQ393kWhXJWbTG/?lang=en> em 09 de maio de 2023.

LIMA, Jacob Carlos. CADERNO, Maria Aparecida Bridi. **TRABALHO DIGITAL E EMPREGO: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade**. Revista C R H, Salvador, v. 32, n. 86, p. 325-341, Maio/Ago. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/PD9ywtNMPmKM4YDdH7jWc6n/?lang=pt> Acesso em 11 de maio de 2023

LOUREIRO, Uriel Paranhos. FONSECA, Bruno Gomes. **CROWDWORK E O TRABALHO ON DEMAND: A MORFOLOGIA DO TRABALHO NO INÍCIO DO SÉCULO XXI**. Argumenta Journal Law. n. 32. 2020.

MANIFESTO DO PARTIDO COMUNISTA (2.a edição) Autores: K. Marx-F. Engels Capa, arranjo gráfico e revisão: Colectivo das Edições Avante!. Direitos de tradução em língua portuguesa reservados por Editorial Avante!. Lisboa, 1997 Tiragem: 2000 exemplares Impressão e acabamento: Tipografia do Carvalhido Data de impressão: Outubro 1997 Depósito legal n.o 116 113/97 ISBN: 972-550-114-4

MARANHÃO, Délio. **Direito do trabalho**, p. 54. Rio de Janeiro, FGV, 1982.

MEIR, Jaques. **Marketing de Guerra para o século 21: o jogo da conversação**. Revista Consumidor Moderno, A evolução do consumidor, edição 275, dezembro de 2022/2023.

MINAS GERAIS, Brasil. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Decima Turma. Embargos de Declaração. Processo número 0011354-30.2015.5.03.0182. Ementa: **VÍNCULO EMPREGATÍCIO. NÃO RECONHECIMENTO**. Recorrentes: Wagner Martins De Oliveira, Uber Do Brasil Tecnologia Ltda; Recorridos: Wagner Martins De Oliveira, Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. Relator(a)/Redator(a):Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida. 23/10/2017

MIRANDA, Tiago. **Presidente avisa: prestígio e popularidade não devem corresponder a “endeusamento ou vocação salvífica”**. Jornal Expresso 50. 25 de abril de 2018. Disponível em: <https://expresso.pt/politica/2018-04-25-Presidente-avisa-prestigio-e-popularidade-nao-devem-corresponder-a-endeusamento-ou-vocacao-salvifica>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho** / Amauri Mascaro. Nascimento, Sônia Mascaro Nascimento — 41. ed. — São. Paulo : LTr, 2018.

NASCIMENTO, Pedro. **Ações trabalhistas se multiplicam a cada ano nos tribunais**. *In*: O tempo. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/cidades/acoes-trabalhistas-se-multiplicam-a-cada-ano-nos-tribunais-1.2559694> Acesso em: 31 de maio de 2022.

NITAHARA, Akemi. **IBGE: aumenta emprego formal e informal, mas cai rendimento médio**. *In*: Agência Brasil. Rio de Janeiro, 27 de outubro de 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-10/ibge-aumenta-emprego-formal-e-informal-mas-cai-rendimento-medio>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

OBTENHA o Tik Tok para desktop. *In*: Tik Tok, 2023. Disponível em: <https://www.tiktok.com/foryou>. Acesso em 28 de maio de 2023.

PESQUISA de Endividamento e Inadimplência do Consumidor. *In*: Fecomercio. 2023. Disponível em: <https://www.fecomercio.com.br/pesquisas/indice/peic>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

PESSOA, Samuel. **Pandemia e crise econômica: primeiro ano. FGV: coluna Ponto de Vista da Conjuntura Econômica**. Junho de 2021. Disponível em: <https://blogdoibre.fgv.br/posts/pandemia-e-crise-economica-primeiro-ano>. Acesso em: 28 de maio de 2023

PIKETTY, Thomas. **O Capital no Século XXI**. Intrínseca; 1ª edição, 2014

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**, p. 117. 5. Ed. São Paulo, LTr, 2003.

REIS, Aparecido Francisco dos. **Da bio à necropolítica: a política de saúde, narrativas e ações do neoliberalismo do governo Bolsonaro e seus impactos junto aos idosos na pandemia de Covid-19**. Revista Katál, Florianópolis, v.25, n. 2, p. 392-403, maio-ago. 2022 ISSN 1982-0259

REIS, Tiago. **Nova Matriz Econômica: entenda o que é e como ela funcionou**. In: Site Suno. 22 de março de 2021. Disponível em: [https://www.suno.com.br/artigos/nova-matriz-economica/#:~:text=A%20Nova%20Matriz%20Econ%C3%B4mica%20\(NME,dos%20gastos%20p%C3%ABlicos%20em%20investimentos](https://www.suno.com.br/artigos/nova-matriz-economica/#:~:text=A%20Nova%20Matriz%20Econ%C3%B4mica%20(NME,dos%20gastos%20p%C3%ABlicos%20em%20investimentos). Acesso em: 28 de maio de 2023.

RUSSEL, Stuart J. **Human Compatibility: Artificial Intelligence and the Problem of Control**. Califónia: Penguin, 2019

SALATA, André Ricardo. **A classe média brasileira: posição social e identidade de classe**, Rio de Janeiro: Letra Capital. 242 pages. Series Coleção Metrôpoles (Letra Capital Editora). 2016.

SANSEVERINO, Luisa Riva. **Curso de direito do trabalho**, p. 48. São Paulo: LTR, 1976

SANSON, Cesar. **“Impeachment revela que a base da democracia brasileira ainda é frágil”**. In: Instituto Humanitas UNISINOS – IHU. 30 de março de 2023. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/noticias/552942-impeachment-revela-que-a-base-da-democracia-brasileira-ainda-e-fragil>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

SANTOS, Rafael. **TST precisa uniformizar jurisprudência sobre vínculo entre Uber e motorista**; 18 de dezembro de 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-dez-18/tst-uniformizar-jurisprudencia-vinculo-entre-uber-motorista>. Acesso em: 31 de maio de 2022.

SEJA um entregador. In: Rappi. Disponível em: <https://www.rappi.com.br/>. Acesso em: 05 de maio de 2023.

SEJA um profissional. In: GetNinjas. Disponível em: https://www.getninjas.com.br/?utm_source=GoogleSearch&utm_medium=cpc&utm_c

ampaign=67407313&adGroupId=28597440913&feedItemId=&targetId=kwd-31946221993&utm_term=e-getninjas&utm_content=357884179869&matchtype=e&device=c&device_model=&placement=&network=g&gclid=Cj0KCQjwu-KiBhCsARIsAPztUF0Ts0mXKevV8-d_syt2ldxDT129KsGaJidU1gEpSyvKLbKS5oTkd4aAqxXEALw_wcB. Acesso em: 28 de maio de 2023.

SILVA, Mauri Antônio da. **Análise crítica da proposta de reforma da previdência social no Brasil entre os anos 2016 e 2018**. Revista Serv. Soc. Soc., São Paulo, n. 135, p. 213-230, maio/ago. 2019

SILVA, Mauri Antônio da. **Os reflexos da crise econômica sobre os direitos trabalhistas no Brasil**. Rev. katálysis 22 (02). May-Aug 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/YKtMWTTt3p5P5x4cbbGxYkp/?lang=en> Acesso em 11 de maio de 2023

SINDICATO dos Prestadores de Serviços Por Meio de Apps do Rio de Janeiro (Sindimob). Disponível em: <https://sindmobi.org.br/>. Acesso em: 24 de maio de 2023.

SOMOS um lugar para registrar e compartilhar histórias de vida. In: Kwai, 2023. Disponível em: <https://www.kwai.com/pt-BR>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

TAXA de suicídio cresce 43% em uma década, no Brasil. Conselho Federal de Medicina, 2019. Disponível em: <https://portal.cfm.org.br/eventos/taxa-de-suicidio-cresce-43-em-uma-decada-no-brasil/#:~:text=Os%20casos%20de%20suic%C3%ADdio%20aumentaram,mil%20adolescentes%20para%206%2C4>. Acesso em: 22 de maio de 2023

TERMOS e condições de uso. In: Parafuzo, Disponível em: <https://parafuzo.com/termos-de-uso/>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

THE GIG ECONOMY. **Global HR Lanwers Ius Laboris**. Disponível em: https://iuslaboris-assets.s3.amazonaws.com/media/filer_public/9f/d5/9fd5b984-cb21-42fb-8445-cb0a28eedc2a/iuslaboris_the_byword_the_gig_economy_web.pdf Acesso em: 31 de maio de 2022.

TUROLLA, Rodolfo. **Direitos trabalhistas: um resumo da história.** *In:* Politize!, 13 de março de 2017. Disponível em: <https://www.politize.com.br/direitos-trabalhistas-historia/>. Acesso em: 15 maio 2023

UBER quer acelerar crescimento em mercados em desenvolvimento na próxima década. *In:* Forbes, 22 de outubro de 2019. Disponível em: <https://forbes.com.br/negocios/2019/10/uber-quer-acelerar-crescimento-em-mercados-em-desenvolvimento-na-proxima-decada/>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

UBER. **Como acompanhar seus ganhos.** Disponível em: uber.com/br/pt-br/drive/basics/tracking-your-earnings/?utm_campaign=CM2057683-search-google-brand_25_-99_BR-National_driver_web_acq_cpc_pt-BR_Generic_BMM_uber_kwd-172808462_587573237205_134136106318_p_c&utm_source=AdWords_Brand Acesso em: 31 de maio de 2022.

UBER. **Quanto é possível ganhar com a Uber?** Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/how-much-drivers-make/> Acesso em: 31 de maio de 2022.

UBER: conheça a história e polêmicas da empresa de transporte. *In:* AUTO ESPORTE CARROS. Disponível em: <https://autoesporte.globo.com/carros/noticia/2017/04/uber-conheca-historia-e-polemicas-da-empresa-de-transporte.ghtml> Acesso em: 31 de maio de 2022.

UBERIZAÇÃO do trabalho e a invisibilidade da exploração. Videodocumentário. 2022. Projetos Especiais Oboré.

UMA greve histórica dos entregadores de aplicativos. INSTITUTO DE ESTUDOS LATINO-AMERICANOS – IELA. Disponível em: <https://iela.ufsc.br/uma-greve-historica-dos-entregadores-de-aplicativos/>. Acesso em: 25 de maio de 2023.

VIDAS Entregues. Renato Prata Biar. Documentário. 21min. 2019. Disponível em: <http://mostrafilmfestival.org/xi/br/>. Acesso em: 05 de maio de 2023

WORLD Economic Outlook (WEO), War Sets Back the Global Recovery. *In:* FMI, International Monetary Fund, abril 2022. Disponível em:

https://www.googleadservices.com/pagead/aclk?sa=L&ai=DChcSEwi_6dKxjpn_AhXALtQBHfyEAfUYABABGgJvYQ&ohost=www.google.com&cid=CAESa-D2-MCcPf0PPL_hXNiig7pQvRW0fIAoLsl0nHqDm6Faj2PWzRmSIB6X87QQO5VdwK2GDpdMmWsA6VK4ozrum1muCsjJ8mX0GGmGEcnjo2wdeRTEufUd-p3exBAK6mo9tCsWzws0pTWWbvZV&sig=AOD64_04xhWjM1QOOdAY6S2nuaaYVulW1Q&q&adurl&ved=2ahUKEwj_8MKxjpn_AhWEqJUCHW3ZD2wQ0Qx6BAgKEAE. Acesso em: 28 de maio de 2023.

WORLD Economic Outlook report. *In:* FMI. Disponível em: <https://www.imf.org/en/Publications/WEO/weo-database/2022/april>. Acesso em: 28 de maio de 2023.

APÊNDICE A – PESQUISA SOBRE COLABORADORES DE APLICATIVOS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS

Você trabalha atualmente com aplicativos ou já trabalhou?	
Respostas	Porcentagem
Trabalho atualmente	63,2%
Já trabalhei	36,8%

Trabalhou como emprego principal ou para renda extra?	
Respostas	Porcentagem
Emprego principal	57,9%
Renda extra	42,1%

O que te motivou a trabalhar com aplicativo?	
Respostas	Porcentagem
Eu estava desempregado(a)	52,6%
Eu recebo um salário baixo e queria adicionar valores minha renda mensal	15,8%
Eu não recebo um salário baixo, mas queria adicionar valores minha renda mensal	15,8%
Outros motivos	15,8%

Qual aplicativo você já trabalhou? (NESSA VOCÊ PODE MARCAR MAIS DE UMA OPÇÃO)	
Respostas	Porcentagem
UBER	78,9%
99POP	73,7%
IFOOD	10,5%
Rappi	0%
Outros	36,8%

Trabalhava todos os dias no aplicativo?	
Respostas	Porcentagem
De domingo a domingo	42,1%
De segunda a sexta	26,3%
De segunda a sábado	21,1%
Não trabalhava todos os dias, no máximo 3x na semana	10,5%

Quanto tempo você trabalhava, em média, por dia?	
Respostas	Porcentagem
Menos de 4 horas	5,3%
De 4 a 6 horas	21,1%
De 6 a 8 horas	21,1%
de 8 a 10 horas	36,6%
Mais de 10 horas	10,5%
Não tinha tempo específico	5,3%

Qual o valor que você recebe ou recebia, em média, do aplicativo?	
Respostas	Porcentagem
Menos de 1 salário mínimo por mês	21,1%
De 1 a 3 salários mínimos por mês	52,6%
De 3 a 5 salários mínimos por mês	10,5%
Mais de 5 salários mínimos por mês	15,8%
Desculpe, mas não quero informar	0%

Na época em que trabalhou ou trabalha com aplicativo, você gasta (ou gastava) que média de valores com manutenção de veículo?	
Respostas	Porcentagem
Gasto (gastava) menos de 1 salário mínimo por mês	36,8%
Gasto (gastava) mais de um salário mínimo por mês	26,3%
Nunca contabilizei esses gastos	36,8%

Nos aplicativos costuma ter opção de avaliação do colaborador. Você já se sentiu prejudicado por isso?	
Respostas	Porcentagem
Sim	63,2%
Não	36,8%

Já foi banido de alguma plataforma?	
Respostas	Porcentagem
Sim	5,3%
Não	94,7%

Se caso já foi banido, pode me contar por qual motivo?	
Resposta	
Avaliação de má fé por parte de um passageiro o qual me prejudicou muito na época.	

A plataforma que você trabalha ou trabalhou já te penalizou por alguma ação (como não aceitar corridas, avaliar mau os usuários ou não trabalhar com frequência)	
Respostas	Porcentagem
Sim, mas não é (era) recorrente	26,3%
Sim, e é (era) recorrente	15,8%
Não	57,9%

Você se sente (sentiu) seu trabalho valorizado na plataforma?	
Respostas	Porcentagem
Sim	15,8%

Não	84,2%
-----	-------

ATENÇÃO: essa pergunta é somente para quem trabalha com aplicativos como renda principal.

Alguma vez você ficou doente ou precisou se ausentar do trabalho e acabou ficando sem nenhuma fonte de renda?

Respostas	Porcentagem
Sim	60%
Não	40%

ATENÇÃO: essa pergunta é somente para quem trabalha com aplicativos como renda principal.

Você tem plano de aposentadoria? Paga previdência pública ou privada para garantir renda quando for idoso?

Respostas	Porcentagem
Sim, pago previdência pública como autônomo (INSS)	18,2%
Sim, pago previdência privada	0%
Sim, registrei CNPJ e pago previdência pública como contribuinte individual (INSS)	27,3%
Não tenho plano de aposentadoria	27,3%
Nunca pensei nisso	27,3%

Respostas

Eu trabalhei como motorista de app de 2017 à 2018, gostava bastante do trabalho, fiz amizades que tenho até hoje, porém a valorização do motorista não existe nas plataformas e a completa falta de respeito, por parte dos passageiros é algo inacreditável. As avaliações somente são consideradas quando feitas por parte do passageiro, as reclamações, observações e reivindicações dos motoristas não são sequer observadas pelas plataformas, pois na visão deles a prioridade é somente o passageiro, afinal ele é o cliente e é dele que vem a renda da empresa dona da plataforma.

Trabalho como afiliada do app Amazon shopping para ter uma renda extra, recebo por compras em meu link de indicação de livros.

Gosto do "espírito aventureiro" em trabalhar como motorista de apps, sair cedo rodar diversos km sem destino exato, parar para almoçar ou tomar um café, cada dia em um local diferente. Mas os riscos estão cada vez mais eminentes e o motorista está sempre muito exposto e vulnerável a diversas situações de perigo. Valores de manutenções para o veículo sempre cada vez mais caros. Também com o aumento do valor do combustível o lucro se torna menor, prejudicando os ganhos e tirando muitos motoristas das ruas...<O/

APP e para quem gosta de dirigir, só pelo dinheiro fica difícil aguentar a pressão do dia a dia, os riscos e a falta de suporte das plataformas, infelizmente há muitos motoristas que não são profissionais, o que gera problemas para usuários e para a plataforma, e como a própria plataforma também da a entender que se importa só com o dinheiro, deixa correr solto muitos abusos de motoristas mal intencionados e também de passageiros idem, o trabalho com APP é relativamente simples, vc faz a corrida e recebe, tem total controle sobre isso, trabalha mais, ganha mais,

<p>mas hoje sofremos o abuso das plataformas que tem uma política obscura de preços, dando ela o valor do teu trabalho, sem sequer verificar os custos do serviço, o que faz o motorista ter que escolher corridas, por vezes penalizando o passageiro que espera muito tempo por um motorista afim de fazer uma corrida não rentável, a plataforma faz, porque sabe que tem quem vai fazer a corrida, obviamente, mesmo que demore, mas em resumo, ainda é melhor que a CTPS , que os salários estão esmagados e as vagas são escassas. Poderia melhorar, mas não dá pra dizer que é ruim</p>
<p>Sempre gostei muito da interação proporcionada pelos apps de transporte, porém a baixa remuneração e a falta de reconhecimento e segurança me levaram e repensar a função e correr atrás de um emprego via CLT.</p>
<p>Trabalhar no aplicativo ainda dá dinheiro, porém cada vez menos, pois além dos gastos com manutenção e combustível, você tem gastos com alimentação, seguro, IPVA e a depreciação do veículo, pois enquanto uma pessoa normal roda de 10 a 15 mil km por ano com o carro, um motorista de app que usa como renda mensal chega a rodar até 100 mil km por ano! Na hora da venda, este veículo vai estar muuuuito desvalorizado! Sem falar da falta de segurança seja ela nk trânsito ou em riscos de assaltos!</p>
<p>Sou Uber Black, embora não haja tanto chamado black, são bem mais satisfatório, não só pelo valor mas também pelo público alvo.</p>
<p>Entrei nessa a 3 anos, gosto muito da profissão, mas a realidade é que ultimamente houve uma redução nas tarifas e os aplicativos estão mais manipuladores do que nunca, somos “forçados” a fazer corridas ruins seja por motivos de destino perigoso ou afastado, até oferta ruim, muitas corridas pagando 1,10 o km rodado e sem tarifa sobre o tempo, ou quase nada, além de ameaças sobre perder benefícios como descontos em combustível, corridas com passageiros mais frequentes e bem avaliados, não participar de promoções, nos deixam de canto após recusar algumas corridas em sequência e por vezes nos derrubam do aplicativo em meio ao trânsito, tendo que parar pra fazer login novamente.</p>
<p>Eu trabalho com aplicativo desde janeiro 2021. De lá para cá o aplicativo em si melhorou muito, deixando informações cruciais à mostra no momento do chamado. O problema é que à medida que o aplicativo melhorou, os valores pioraram, bem como a falta de transparência. Hoje é impossível explicar para alguém qual nosso ganho por hora ou quilômetros porque a plataforma na qual trabalho (uber) faz de tudo para nos confundir. Não há transparência. Apesar dos pesares, na minha opinião, mais que mostrar a precariedade do transporte público no Brasil, o surgimento da uber e seus iguais mostraram a desvalorização de todos os profissionais no país. Antes havia advogados, psicólogos, administradores e outros abandonando suas profissões para fazer aplicativo, por que? Simples, uma carga horária de CLT na uber dava ganho próximo de 10 salários mínimos sendo que em trabalhos tradicionais isso é praticamente impossível.</p> <p>Eu vim da gestão de lojas. Ralava 7 dias por semana, celular 24 por 7 e achava que estava bem. Era somente status. O que eu ganhava antes em 1 mês eu consegui em 2 semanas na uber.</p> <p>Sim, isso é antes, hoje tudo mudou e o motivo principal é não termos um sindicato ou uma representação pública que fiscalize as plataformas e garanta no mínimo que nossos ganhos não seja ajustados para baixo. Se antes valia muito abandonar profissões de nível superior para ser uber, hoje em dia é somente superior a ser</p>

frentista, caixa, porteiro... eu ainda consigo um bom rendimento mas isso vem da experiência em gestão. Porém, o que fazia em 36 horas agora levo 44 ou mais.
Gosto mas me sinto abusado pois o app fica com quase 40% da corrida
Pouca valorização, desrespeito dos usuários, falta de transparência pois o cliente paga um "x" e acha que a gente recebe esse valor o que as vezes é quase 50% do mesmo
Não gosto de trabalhar com aplicativo, faço por necessidade

ANEXO A – PRIMEIRA DECISÃO SOBRE VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Agravante:WAGNER MARTINS DE OLIVEIRA
Advogado:Dr. João Rafael Bittencourt Guimarães
Advogado:Dr. João Lucas Cavalcanti Lembi
Advogado:Dr. Hugo César Monteiro de Moura Esteves
Agravado:UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.
Advogada:Dra. Alessandra Kerley Giboski Xavier
Advogada:Dra. Alessandra Kerley Giboski Xavier
Advogado:Dr. Fernando Nazareth Durão
Advogado:Dr. Renato Noriyuki Dote
GMDAR/CAR/LMM

D E C I S Ã O

Vistos etc.

Trata-se de agravo de instrumento interposto em face da decisão do Tribunal Regional, mediante a qual foi denegado seguimento ao recurso de revista.

A parte procura demonstrar a satisfação dos pressupostos para o processamento do recurso obstado.

Foram apresentadas contrarrazões e contraminuta às fls. 1.282/1.290 e 1.282/1.295, respectivamente.

Não houve remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho.

Assim resumida a espécie, profiro a seguinte decisão, com fundamento no artigo 932, III e IV, do CPC/2015.

Observo, inicialmente, que a tempestividade e a representação estão regulares, sendo dispensado o preparo.

Registro, ainda, que se trata de agravo de instrumento com o objetivo de viabilizar o processamento de recurso de revista interposto em face de decisão publicada na vigência das Leis 13.015/2014 e 13.467/2017.

O Tribunal Regional negou seguimento ao recurso de revista da parte, por entender não configuradas as hipóteses de cabimento previstas no artigo 896 da CLT. Eis os termos da decisão:

(...)

PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

O recurso é próprio, tempestivo (decisão publicada em 06/12/2017; recurso interposto em 15/12/2017) e dispensado o preparo, sendo regular a representação processual.

PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO / RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO.

Em relação ao tema em destaque, o recurso de revista não pode ser admitido, uma vez que não atende ao disposto no inciso I do §1º-A do art. 896 da CLT, no sentido de ser ônus da parte, sob pena de não conhecimento do recurso, a indicação do trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do apelo. Ressalto que a transcrição de trecho de decisão de 1º grau não atende o requisito legal supramencionado.

CONCLUSÃO

DENEGO seguimento ao recurso de revista.

(...). (fl. 1.272 – grifos nossos)

De acordo com o art. 896-A da CLT, com a redação dada pela MP 2226/2001, “O Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, examinará previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica.”.

Apesar de o art. 2º da MP 2226/2001 ter conferido a esta Corte a competência para regulamentar, em seu regimento interno, o processamento da transcendência do recurso de revista (assegurada a apreciação da transcendência em sessão pública, com direito a sustentação oral e fundamentação da decisão), tal regulamentação não foi editada.

Com o advento da Lei 13.467/2017, os parâmetros para exame da transcendência foram objetivamente definidos (§ 1º do art. 896-A da CLT), devendo ser observados no âmbito desta Corte em relação aos recursos interpostos contra acórdãos publicados após a vigência da Lei 13.467/2017 (art. 246 do RITST).

De acordo com § 1º do art. 896-A da CLT, são indicadores da transcendência, entre outros critérios que podem ser delineados por esta Corte, a partir do exame de cada caso concreto:

I - econômica, o elevado valor da causa;

II - política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;

III - social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado;

IV - jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.

O exame do art. 896-A, § 1º, da CLT revela que o próprio legislador deixou aberta a possibilidade de detecção de outras hipóteses de transcendência, ao sugerir de modo meramente exemplificativo os parâmetros delineados no § 1º do art. 896-A da CLT.

Não se pode, portanto, no exercício desse juízo inicial de delibação, afastar o papel precípua do TST de guardião da unidade interpretativa do direito no âmbito da Justiça do Trabalho.

Nesse sentido, deve se entender presente a transcendência política nas hipóteses em que as decisões regionais, de forma direta e objetiva, contrariam a jurisprudência pacífica e reiterada desta Corte, ainda que não inscrita em súmula ou orientação jurisprudencial.

Esse novo sistema busca realizar pelo menos três valores constitucionais relevantes: isonomia, celeridade e segurança jurídica no tratamento aos jurisdicionados. Por isso, também as decisões nesses incidentes, quando descumpridas, devem ensejar o reconhecimento da transcendência política para o exame do recurso de revista.

Em síntese, o pressuposto da transcendência política estará configurado sempre que as decisões regionais desafiem as teses jurídicas pacificadas pelo TST em reiteradas decisões (§ 7º do art. 896 c/c a Súmula 333 do TST), em Súmulas, em Orientações Jurisprudenciais ou em Incidentes de Resolução de Demandas Repetitivas e de Assunção de Competência.

Nada obstante, e para além da discussão acerca da transcendência do recurso de revista, observo que, no caso presente, o Tribunal Regional do Trabalho denegou seguimento ao recurso de revista da parte, entendendo não ter sido atendido o requisito previsto no artigo 896, § 1º-A, I, da CLT.

Destaco que, na minuta do agravo de instrumento, a parte Agravante limita-se a reprisar os argumentos ventilados no apelo, argumentando apenas genericamente

que preencheu os requisitos de admissibilidade, sem se insurgir, contudo, contra o fundamento adotado na decisão agravada que pretende ver reformada.

Cumprido registrar que o princípio da dialeticidade impõe à parte o ônus de se contrapor direta e especificamente à decisão agravada, demonstrando o seu desacerto e as razões de sua reforma.

Nesse contexto, como o Agravante não se insurge, fundamentadamente, contra a decisão que deveria impugnar, nos termos do artigo 1016, III, do CPC/2015, o recurso encontra-se desfundamentado.

Nesse cenário, diante do óbice processual que impede a atuação jurisdicional de mérito pretendida a este TST, resta inviabilizada, em termos absolutos, a possibilidade de reexame da decisão regional objeto do recurso de revista denegado.

Saliento ainda, por oportuno, que, em razão do vício processual ora detectado, não há como avaliar a transcendência da questão jurídica suscitada nas razões do recurso de revista (art. 896-A da CLT), o que impõe -- na linha da compreensão majoritária dos integrantes da Egrégia 5ª Turma do TST (Ag-RR 11485-82.2015.5.15.113, Relator Ministro Breno Medeiros), órgão ao qual vinculado este Ministro Relator --, como efeito lógico direto, a aplicação do preceito inscrito no art. 896-A, § 5º, da CLT.

Em outras palavras, e segundo a construção jurisprudencial acima referida (vencido este Relator), a ausência de quaisquer pressupostos recursais extrínsecos (quando insuscetíveis de saneamento, como nos casos de intempestividade, ausência de fundamentação, inadequação e não cabimento do recurso) ou intrínsecos (que não admitem saneamento) contamina o requisito da transcendência, inviabilizando o julgamento de mérito pretendido a este TST.

Ante o exposto, e amparado no artigo 932 do CPC/2015, NÃO CONHEÇO do agravo de instrumento, determinado a imediata baixa dos autos ao órgão de origem, em face da natureza irrecorrível desta decisão (art. 896-A, § 5º, da CLT).

Publique-se.

Brasília, 29 de março de 2019.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

DOUGLAS ALENCAR RODRIGUES

Ministro Relator