

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
ESCOLA DE DIREITO
CURSO DE DIREITO**

LETÍCIA DE BOMFIM

**TRABALHO NA ERA DIGITAL: A CONTROVÉRSIA DO VÍNCULO
EMPREGATÍCIO NA UBER**

CURITIBA

2023

LETÍCIA DE BOMFIM

**TRABALHO NA ERA DIGITAL: A CONTROVÉRSIA DO VÍNCULO
EMPREGATÍCIO NA UBER**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Noa Piatã Bassfeld Gnata.

CURITIBA

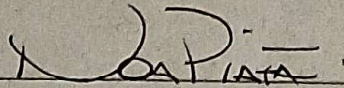
2023

TERMO DE APROVAÇÃO

TRABALHO NA ERA DIGITAL: A CONTROVÉRSIA DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NA UBER

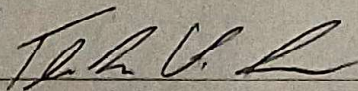
LETÍCIA DE BOMFIM

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como requisito parcial para obtenção de Graduação no Curso de Direito, da Faculdade de Direito, Setor de Ciências jurídicas da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:

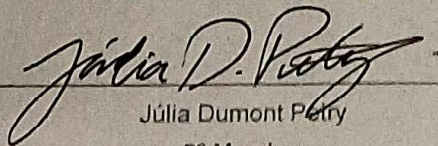


Noa Piatã Bassfeld Gnata
Orientador

Coorientador



Thais Bressiani Vieira de Rocco
1º Membro



Júlia Dumont Petry
2º Membro

*Dedico aos meus pais que me ajudaram a
conquistar esse sonho.*

AGRADECIMENTOS

Gostaria de agradecer aos meus pais, Celia Regina e Epaminondas Antônio, que me ajudaram a realizar o primeiro grande sonho da minha vida: passar em Direito na Universidade Federal do Paraná. Agradeço pela confiança que depositaram em mim, pelo apoio que me deram desde o início do cursinho para o vestibular, até o presente momento em que estou escrevendo este trabalho, que representa a finalização desta fase tão importante na minha vida.

Além disso, deixo meu imenso agradecimento as amigas do Direito UFPR: Kellen Folly, Milene Demko, Stephani Bissoni e Victoria Carolina da Costa Santos. Vocês fizeram parte de todos os momentos da faculdade, desde os mais estressantes até os mais felizes. Obrigada por aguentarem meus surtos e pela amizade.

Registro meu carinho e agradecimento ao Maury Jorge Cequinel, que esteve ao meu lado nos momentos mais importantes deste ano, além de me dar todo o apoio nessa fase. Agradeço pelos conselhos, pela paciência e pela ajuda na escolha do tema aqui proposto.

Agradeço também aos colegas e amigos da Andersen Ballão Advocacia, que sempre me ensinaram e me apoiaram muito, além de me darem a oportunidade de me desenvolver na área que escolhi seguir, que é o Direito do Trabalho.

Por fim, deixo o meu singelo agradecimento a todos que fizeram, de algum modo, parte da minha vida durante estes 5 anos.

“Na vida, não vale tanto o que temos, nem tanto importa o que somos. Vale o que realizamos com aquilo que possuímos e, acima de tudo, importa o que fazemos de nós”.

(Chico Xavier)

RESUMO

O objetivo do presente trabalho foi demonstrar como o avanço das tecnologias influenciou as mudanças das relações de trabalho, sobretudo a partir da Terceira Revolução Industrial com o advento da eletrônica e da Quarta Revolução Industrial, que consolidou a presença de novos meios de trabalho. As pesquisas demonstram que essas novas modalidades foram responsáveis por criar um nicho que representa novas oportunidades de auferir renda ao trabalhador e fomentaram a economia do país. Contudo, também demonstram a fragilidade do trabalhador que está inserido neste meio em razão da ausência de proteção jurídica. A plataforma utilizada para a pesquisa foi a Uber. A discussão no judiciário hoje volta-se à presença ou não de vínculo de emprego entre a empresa e os motoristas. Se reconhecido, os trabalhadores passariam a ser protegidos pela CLT. Caso não, indaga-se sobre a possibilidade de existência de uma regulamentação específica que possa proteger essas pessoas. Para tanto, foi analisada a maneira como funciona o aplicativo desde o seu surgimento até a sua utilização. Além disso, demonstram-se os conceitos clássicos previstos pela Constituição Federal e pelo Direito do Trabalho e como isso vem sendo aplicado de forma concreta no judiciário.

Palavras-chave: Economia do Compartilhamento; Plataformas Digitais; Precarização do Trabalho; Uberização; Gamificação; Relação de Trabalho; Vínculo Empregatício.

ABSTRACT

The objective of this work was to demonstrate how the advancement of technologies influenced changes in work relationships, particularly starting from the Third Industrial Revolution with the advent of electronics, and the Fourth Industrial Revolution, which solidified the presence of new means of work. Research shows that these new modalities have created a new niche that represents fresh income opportunities for workers and has stimulated the country's economy. However, they also reveal the vulnerability of workers involved in this environment. The platform used for the research was Uber. The current legal discussion revolves around whether or not there is an employment relationship between the company and the drivers. If recognized, the workers would be protected by labor laws. If not, the question arises as to the possibility of specific regulations to protect these individuals. To do so, we analyzed how the application has functioned from its inception to its current usage. Additionally, we demonstrate the classic concepts outlined in the Federal Constitution and Labor Law and how these have been applied in practice in the judicial system.

Key-words: Sharing Economy; Digital Platforms; Precarious Labor; Uberization; Gamification; Labor Relations; Employment Relationship.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

art.	artigo
CF/88	Constituição de 1988
CLT	<i>Consolidação das Leis do Trabalho</i>
MPT	Ministério Público do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
RO	Recurso Ordinário
VT	Vara do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	12
2	EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS TECNOLOGIAS	15
2.1	A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL.....	19
3	PLATAFORMAS DIGITAIS.....	22
3.1	A ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO E A UBERIZAÇÃO.....	27
3.2	PLATAFORMA DE MOBILIDADE UBER	32
3.3	FUNCIONAMENTO PARA MOTORISTAS E CLIENTES.....	34
3.4	GAMIFICAÇÃO.....	37
4	CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E VALOR SOCIAL DO TRABALHO NUMA PERSPECTIVA DAS NOVAS MODALIDADES DE EMPREGO.....	40
5	REQUISITOS PARA CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO..	44
5.1	ZONA “GRISE” E REGULAMENTAÇÃO	48
6	DISCUSSÃO CONCRETA NO PODER JUDICIÁRIO	52
6.1	AÇÃO CIVIL PÚBLICA - MPT X UBER: EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO	52
6.2	CONTRAPONTO DA UBER	57
7	CONCLUSÃO	60
8	REFERÊNCIAS	62

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Fases das Revoluções Industriais.....	19
Figura 2 - Número de plataformas digitais de trabalho ativas em cada categoria	24
Figura 3 - Estimativa de trabalhadores de plataformas digitais baseado em pesquisas (percentual da população adulta).....	25
Figura 4 - Uber esteve presente em cerca de 1.200 lugares, em cerca de 10.000 cidades e municípios ao redor do mundo.....	30
Figura 5 - Classificação de pontos da Uber.....	38

1 INTRODUÇÃO

A ideia de estudar sobre a uberização surgiu devido ao fato do tema ser de grande repercussão, especialmente quando relacionado à perspectiva do direito do trabalho, que ainda não possui uma solução legislativa ou entendimento consolidado pelo judiciário. Assim, a intenção é apresentar os passos que ocorreram na história da nossa sociedade até chegar à denominada Quarta Revolução Industrial, que é a fase responsável pela consolidação da tecnologia, especialmente nas relações de trabalho.

Para começar, importante ressaltar a história das revoluções que ocorreram na sociedade, a fim de explicar com mais detalhes a Quarta Revolução Industrial, fase que vivemos, com as tecnologias que desencadearam a economia do compartilhamento e a Uberização. Observa-se que a revolução industrial está diretamente ligada às mudanças que ocorreram na Europa a partir do séc. XVIII, que buscavam alcançar a expansão das indústrias e o aumento da produtividade, em um momento que predominava o trabalho artesanal. Nesse sentido, Eric Hobsbawn pontuou:

(...) a certa altura da década de 1780, e pela primeira vez na história da humanidade, foram retirados os grilhões do poder produtivo das sociedades humanas, que daí em diante se tornaram capazes da multiplicação rápida, constante, e até o presente ilimitada, de homens, mercadorias e serviços. Este fato é hoje tecnicamente conhecido pelos economistas como a “partida para o crescimento auto-sustentável”¹.

Em sequência, há a fase do artesanato, com produções em pequena escala; depois a manufatura, com maior grau de complexidade e ampla produção; por último, a industrial efetivamente, com a chegada das máquinas, que buscam substituir o trabalho pesado feito até então pelo homem. A Primeira Revolução Industrial demonstrou uma grande transformação econômica entre o final do séc. XVIII e início do séc. XIX, com a introdução da máquina a vapor.

Em meados do séc. XIX e início do séc. XX, tem-se o nascimento da Segunda Revolução Industrial, período responsável por trazer a energia elétrica, com avanços nas áreas de produção, transporte e comunicação, o que causou impacto ainda maior do que a Primeira. Já no início da década de 1960, ascendeu a Terceira Revolução Industrial, com um salto do uso das tecnologias digitais,

¹ HOBBSAWM, Eric John Ernest. **A Era das Revoluções**. 1789 - 1848. Editora Weidenfeld & Nicolson (Reino Unido), World, 1962, p. 27.

desenvolvimento de semicondutores, computadores pessoais e internet, atualmente praticamente indispensáveis na vida pessoal e profissional das pessoas.

As mudanças revolucionárias continuam a se desenvolver, e as transformações industriais trouxeram alterações fundamentais para o mundo, também no âmbito social e econômico. Com a quarta Revolução Industrial, observa-se um crescimento exponencial da capacidade da computação, além da incorporação de avanços com a inteligência artificial, automação avançada, computação em nuvem, entre outras tecnologias.

A partir desse ponto, passou a existir uma ascensão das modalidades de trabalho remoto, temporário e informal. Nesse sentido, destaca-se a presença da economia do compartilhamento e o fenômeno da uberização, uma nova modalidade de trabalho em comparação ao “trabalho tradicional”. Nesse aspecto, há oferta de serviços por meio de plataformas, como a Uber, que tem como uma de suas características a gamificação como forma de estímulo aos seus trabalhadores e consequente precarização do trabalho.

Devido a isso, surge a discussão sobre a realidade de quem está inserido no mundo das plataformas digitais. Afinal, essa modalidade pode ser vista apenas sob a ótica de autogerenciamento, ou se encaixa no conceito tradicional previsto pelo Direito do Trabalho de subordinação e vínculo empregatício? Apesar de a plataforma trazer uma ótica de flexibilidade aos seus motoristas parceiros, a ausência de regulamentação e a predominância da autonomia acarretam a precarização do trabalho desses indivíduos. É nesse ponto que se percebe a necessidade da criação de novas regulamentações para essas modalidades que, até momento, permanecem em uma “zona cinzenta”.

Para tanto, o presente trabalho tenta explicar o funcionamento da plataforma Uber, como surgiu e como é a relação com os motoristas parceiros e seus clientes. É importante destacar a presença da já citada gamificação e a consequente gestão algorítmica do aplicativo, que envolve a definição de metas, pontos e recompensas para incentivar os motoristas a trabalharem mais. Isso faz com que os trabalhadores mudem seu comportamento e rodem mais durante todo o dia, com cargas horárias extraordinárias.

Além disso, a pesquisa demonstrará uma perspectiva constitucional e social sobre o trabalho e a visão doutrinária sobre os conceitos de subordinação e vínculo de emprego, que são amplamente discutidos sobre o particular. Nesse

sentido, tem-se como objeto de pesquisa a extração de conceitos a partir de manuais, artigos e legislação, inclusive a própria Constituição Federal, além da análise de decisões judiciais e notícias recentes e relevantes que envolvem o tema.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS TECNOLOGIAS

A sociedade está sujeita a constantes mudanças, e isso se reflete especialmente quando se trata da tecnologia. Essas alterações podem ser observadas a partir das revoluções industriais que ocorreram no mundo no decorrer dos séculos. Para Adalberto Simão Filho e Sergio Luiz Pereira, *“as revoluções têm como características a evolução de dois importantes fatores: I. a tecnologia; e II. a organização social”*². Para Hobsbawm, as revoluções desempenharam um papel fundamental para que fosse possível entender todos os eventos subsequentes na sociedade, quando aponta que *“sem ela não podemos entender o vulcão impessoal da história sobre o qual nasceram os homens e acontecimentos mais importantes de nosso período e a complexidade desigual de seu ritmo”*³.

A primeira revolução industrial, também conhecida como indústria 1.0, marcou o início de mudanças nas dinâmicas e procedimentos e inaugurou a corrida em direção à industrialização no séc. XVIII. Pereira e Simão contam que *“essa fase teve início em 1760 e foi marcada pela introdução da máquina a vapor e pelo desenvolvimento do pensamento econômico liberal”*⁴.

Houve mudança na quantidade e na qualidade da produção. O que outrora era esparso e aleatório, a partir da primeira revolução, de acordo com Ricardo Dathein, *“os produtos, que anteriormente eram fabricados de forma dispersa, começaram a ser produzidos com maior velocidade e qualidade”*⁵. Nesse momento, a atividade industrial tornou-se a principal fonte de riqueza de muitas cidades. Inicialmente, os seres humanos desempenhavam um papel essencial na produção, mas à medida que as máquinas e sua expertise avançavam, essa essencialidade diminuiu. Conforme dito novamente por Dathein, *“a busca por*

² SIMÃO, A. F.; PEREIRA, S. L. **A Empresa Ética em Ambiente Econômico**: a contribuição da empresa e da tecnologia da automação para o desenvolvimento sustentável inclusivo. São Paulo: QuartierLatin do Brasil, 2014. p. 45.

³ HOBBSAWM, Eric John Ernest. **A Era das Revoluções. 1789 - 1848**. Editora Weidenfeld & Nicolson (Reino Unido), World, 1962, p. 27.

⁴ SIMÃO, A. F.; PEREIRA, S. L. **A Empresa Ética em Ambiente Econômico**: a contribuição da empresa e da tecnologia da automação para o desenvolvimento sustentável inclusivo. São Paulo: QuartierLatin do Brasil, 2014. p. 47-48.

⁵ DATHEIN, Ricardo. **Inovação e Revoluções Industriais**: uma apresentação das mudanças tecnológicas determinantes nos séculos XVIII e XIX. Publicações DECON Textos Didáticos 02/2003. DECON/UFRGS, Porto Alegre, Fevereiro 2003. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/decon/>. p. 2.

*produções cada vez mais precisas levou ao desenvolvimento da tecnicidade*⁶, com avanços na indústria têxtil e na indústria a vapor, por exemplo.

Numa perspectiva econômica, Francisco Renato Silva Collyer conta em texto que a Primeira Revolução Industrial *“foi a responsável pela transição de um sistema agrário e artesanal para um sistema com características industriais, marcado pela presença de fábricas e máquinas”*⁷. Durante este período, observaram-se sucessivas inovações tecnológicas, tais como máquinas modernas rápidas, regulares e precisas que substituíram o trabalho manual, mais lento e artesanal, além do uso de diversos outros produtos e mecanismos.

É oportuna a lição de Collyer que bem resume as transformações do período, a saber:

Uma de suas características básicas foram as sucessivas inovações tecnológicas verificadas nesse período, dentre elas, o aparecimento de máquinas modernas rápidas, regulares e precisas, que substituíram o trabalho de milhares de homens e mulheres, antes realizado à mão; utilização do vapor como fonte de energia para acionar as máquinas, em substituição à energia hidráulica, eólica, humana e animal; novas formas de se utilizar as matérias-primas de origem mineral, que deram impulso à metalurgia e à indústria química⁸.

As inovações tiveram início na Inglaterra devido à sua relação direta com as condições do feudalismo na Europa Medieval. De acordo, ainda com Collyer, *“a Revolução Comercial, juntamente com a conquista da América e a exploração de ouro e prata, aceleraram essas mudanças”*⁹. Foi nesse momento que começou a pressão para que os trabalhadores rurais abandonassem os campos e migrassem para as cidades, onde passaram a aceitar empregos com baixos salários e em condições precárias.

Já a Segunda Revolução Industrial, também conhecida como Indústria 2.0, teve início na metade do séc. XIX e é caracterizada por inovações técnicas (como a transformação de ferro em aço), o desenvolvimento de meios de transporte,

⁶ DATHEIN, Ricardo. **Inovação e Revoluções Industriais**: uma apresentação das mudanças tecnológicas determinantes nos séculos XVIII e XIX. Publicações DECON Textos Didáticos 02/2003. DECON/UFRGS, Porto Alegre, Fevereiro 2003. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/decon/>. p. 2.

⁷ COLLYER, Francisco Renato Silva. **Texto 1 – Grupo “Os atrasados”: Muito além da Revolução: os aspectos políticos e sociais da maior revolução da idade moderna**. 2014. Disponível em: <http://ctsusp.blogspot.com/2015/09/muito-alem-da-revolucao-os-aspectos.html>. Acesso em: 28 set. 2023.

⁸ *Ibidem*.

⁹ *Ibidem*.

(como a construção de ferrovias), e a introdução da linha de montagem. Essa fase também é conhecida como Fordismo devido à influência de Henry Ford. Além disso, Dathein assevera que “*houve um aumento significativo no investimento em pesquisa científica, principalmente nas indústrias elétrica e química*”¹⁰, o que levou a “*descoberta de novas fontes de energia, como urânio, petróleo e energia hidrelétrica*”¹¹.

Nesse período, a produção em massa de produtos padronizados começou, e o desenvolvimento do aço tornou-se tão importante quanto o do ferro. A eletricidade “*impulsionou ainda mais a produção industrial e possibilitou a criação de diversos novos produtos que foram adotados pela sociedade*”¹². Ora, à época confirmava-se a realidade – hoje banal – de que a produção não precisava aguardar por condições climáticas ou de iluminação naturais, agora artificiais.

No limite, a Segunda Revolução Industrial também “*desempenhou um papel na desencadeação da Primeira Guerra Mundial, em razão das disputas por áreas comerciais e coloniais*”¹³.

A Terceira Revolução Industrial, por seu turno, ou indústria 3.0, conhecida como a “*era da automação ou Revolução Eletrônica*”¹⁴, surgiu após a Segunda Guerra Mundial, por volta da década de 1960. Foi também um período de grandes transformações sociais e tecnológicas na sociedade. Nessa fase, Sergio Frieb afirma diretamente nova função da tecnologia, já que:

a tecnologia passou a desempenhar um papel ainda maior na produção, com a introdução da robótica, computadores, sistemas eletrônicos, softwares e chips, bem como novas formas de organização produtiva e empresarial¹⁵.

¹⁰ DATHEIN, Ricardo. **Inovação e Revoluções Industriais: uma apresentação das mudanças tecnológicas determinantes nos séculos XVIII e XIX**. Publicações DECON Textos Didáticos 02/2003. DECON/UFRGS, Porto Alegre, Fevereiro 2003. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/decon/>. p. 5.

¹¹ *Ibidem*. p. 7.

¹² Autor desconhecido. **Segunda Revolução Industrial**. Disponível em: <http://ctsusp.blogspot.com/2015/09/muito-alem-da-revolucao-os-aspectos.html>. Acesso em: 19 set. 2023.

¹³ *Ibidem*.

¹⁴ SALADINI, Ana Paula Sefrin. **4ª Revolução Industrial**. Revista Eletrônica TRT9, Volume 9, n.86, Março de 2020, Curitiba. Disponível em: <https://www.trt9.ius.br/portal/arquivos/7078939>. Acesso em: 23/08/2023. p. 14.

¹⁵ PRIEB, Sergio. **A classe trabalhadora diante da terceira revolução industrial**. Disponível em: https://www.unicamp.br/cemarx/anais_v_coloquio_arquivos/arquivos/comunicacoes/gt4/sessao1/Sergio_Prieb.pdf. Acesso em: 28/09/2023. p. 1.

Além disso, houve aumento da influência dos meios de comunicação, como a telefonia, televisão, rádio e o início da internet. Já era o início, o lastro, da relação produção/sociedade atual. Adiante, por fim, temos o início da Quarta Revolução Industrial, a qual a sociedade vivencia e que será explicada posteriormente.

No Brasil, a industrialização ganhou força principalmente após a Proclamação da República, quando as questões econômicas passaram a ter maior relevância no país. Esse período foi fundamental para o desenvolvimento da produção do café, produto que à época era indispensável para a economia nacional e dependia, claro, de outras tecnologias adjacentes (como eletricidade e modal de transporte). De acordo com Caio Prado Junior:

É, aliás em boa parte o progresso da técnica moderna que permitirá aquele acentuado desenvolvimento da produção brasileira, pondo a seu serviço não somente a maquinaria indispensável (sem os aperfeiçoados processos de preparação do café não teria sido possível a larga expansão da sua cultura) e a energia necessária para acioná-la (a eletricidade), como também os transportes ferroviários e marítimos indispensáveis para a movimentação através de grandes distâncias, dos volumes imensos da produção agrícola do país¹⁶.

A partir de 1930, especialmente na Era Vargas, “*observa-se um grande incentivo industrial, com a intensificação da participação do Estado na economia brasileira*”¹⁷. O Brasil começou a produzir internamente produtos que antes eram importados do exterior. Posteriormente, foi adotada a Quarta Revolução Industrial, momento que, Annelise Vendramini e Regina Magalhães afirmam ter “*progredido rapidamente no uso das tecnologias associadas a ela, como a biotecnologia, robôs e drones com sensores para identificação de pragas e condições adversas que poderiam prejudicar as plantações*”¹⁸.

Para sintetizar as quatro revoluções, veja-se imagem ilustrativa de cada fase, abaixo:

¹⁶ PRADO JR., Caio. **História econômica do Brasil**. São Paulo, SP: Editora Brasiliense, 1972. p. 154 e ss.

¹⁷ MOREIRA, Egon Bockmann. **Anotações sobre a História do Direito Econômico Brasileiro (Parte I: 1930 - 1956)**. Revista de Direito Público da Economia - RDPE, Belo Horizonte, ano 2, n. 6, abr./jun. 2004, p. 8 e ss.

¹⁸ MAGALHÃES, Regina; VENDRAMINI, Annelise. **Os Impactos da Quarta Revolução Industrial: O Brasil será uma Potências Sustentável com Condições de Capturar as Oportunidades que Surgem com as Mudanças Econômicas, Ambientais, Sociais e Éticas Provocadas Pelas Novas Tecnologias?** In: GVEXECUTIVO, v.17, n. 1, jan/fev. 2018. p. 42-43.

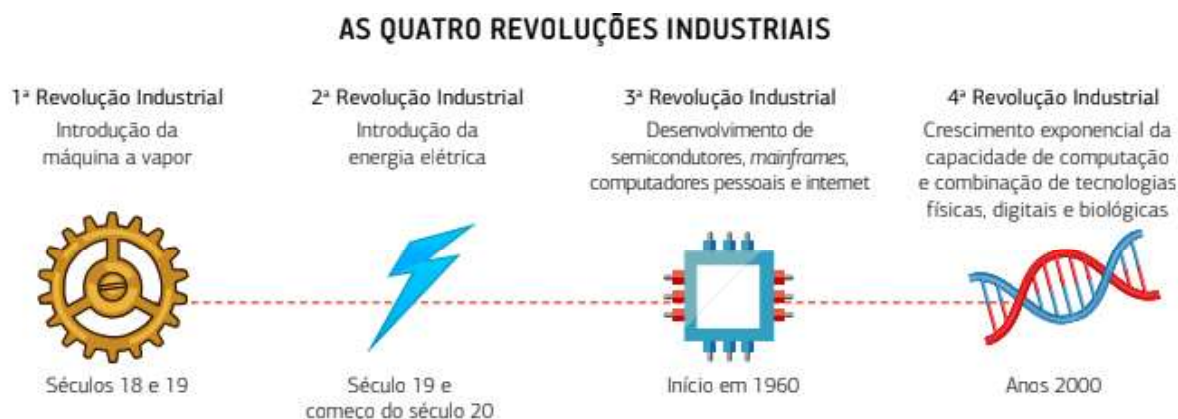


Figura 1 - Fases das Revoluções Industriais

Fonte: MAGALHÃES, Regina; VENDRAMINI, Annelise. **Os Impactos da Quarta Revolução Industrial: O Brasil será uma Potências Sustentável com Condições de Capturar as Oportunidades que Surgem com as Mudanças Econômicas, Ambientais, Sociais e Éticas Provocadas Pelas Novas Tecnologias?** In: GVEXECUTIVO, v.17, n. 1, jan/fev. 2018. p. 42.

Tudo considerado, nota-se que as grandes revoluções industriais e tecnológicas globais podem ter chegado ao Brasil com certo atraso, mas tiveram rápida expansão. É contrastante e até paradoxal, mas é fato, que o mesmo país que ainda não provê saneamento básico nacional¹⁹, tem o celular como principal meio de acesso à internet em casa²⁰.

Assim, havemos de aprofundar nesse último período, de revolução 4.0.

2.1 A QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

De acordo com Klaus Schwab, “a *Quarta Revolução Industrial*, é a *convergência dos mundos digital, físico e biológico*”²¹. É um novo modelo de indústria no qual a produção está baseada entre a máquina e um sistema digital. Da

¹⁹ Como consta do relatório do IBGE “Em apenas 11 das 27 Unidades da Federação, mais da metade dos Municípios possuía rede coletora de esgoto (Cartograma 1), sendo os extremos representados pelos Estados de São o Paulo (100%) e Maranhão (6,5%)”. IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais, Pesquisa Nacional de Saneamento Básico 2017. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101734.pdf> Acesso em: 14 ago. 2023, p. 56

²⁰ NERY, Carmen; BRITTO, Vinícius. **Internet já é acessível em 90,0% dos domicílios do país em 2021**. Agência de Notícias do IBGE. Disponível em: [https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34954-internet-ja-e-acessivel-em-90-0-dos-domicilios-do-pais-em-2021#:~:text=Em%202021%2C%20o%20celular%20era,computador%20\(42%2C%25\)](https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/34954-internet-ja-e-acessivel-em-90-0-dos-domicilios-do-pais-em-2021#:~:text=Em%202021%2C%20o%20celular%20era,computador%20(42%2C%25).). Acesso em: 14 de ago. de 2023.

²¹ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2017. p. 23.

mesma forma que ocorreu com as demais revoluções, a intenção é aprimorar ainda mais o processo, com a interferência mínima do ser humano. Sobre o tema, na mesma linha de Schwab, Ana Paula Sefrin Saladini discorre o seguinte:

A partir daí é que se vê a chamada Indústria 4.0 ou Quarta Revolução Industrial: as esferas física, digital e biológica agora se confundem, surgindo novas ferramentas de trabalho, com questões que vão da impressão 3D até a internet das coisas, passando pelas inovações da Inteligência Artificial e da Machine Learning.²²

Em resumo, a Indústria 4.0 surgiu no séc. XXI e representa o processo de transformação digital por meio da crescente utilização de tecnologias e inovações nas indústrias. Seu nome advém de um projeto iniciado na Alemanha, baseado em uma estratégia de alta tecnologia, elaborado desde o ano de 2013, com o intuito de tornar a produção independente do ser humano. Nesse sentido, Klaus Schwab afirma:

Estamos no início de uma revolução que alterará profundamente a maneira como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos. Em sua escala, escopo e complexidade, a Quarta Revolução Industrial é algo que considero diferente de tudo aquilo que já foi experimentado pela humanidade²³.

Lembre-se que este período sucede três períodos históricos que foram transformadores para a sociedade: a primeira revolução, mecanizada; a segunda com a eletricidade e o advento da manufatura em massa; e a terceira com a chegada dos eletrônicos, tecnologia da informação e telecomunicações. Cada uma em busca de autonomia em relação à atuação do ser humano, tornando-se cada vez mais independentes, com maiores capacidades de velocidade de informação, processos e tomadas de decisão.

Em suma, essa Revolução é caracterizada pelo aumento da inteligência das máquinas que antes dependiam dos humanos para suas funcionalidades. Agora, o papel se inverte: a produção do ser humano é que depende da máquina. E não de qualquer uma, mas da máquina inteligente, conectada. Assim, a automatização surge a partir de sistemas ciberfísicos, que se desenvolvem por meio

²² SALADINI, Ana Paula Sefrin. **4ª Revolução Industrial**. Revista Eletrônica TRT9, Volume 9, n.86, Março de 2020, Curitiba. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/7078939>. Acesso em: 23/08/2023. p. 14.

²³ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2017. p. 11.

da internet das coisas e da computação na nuvem. Schwab identifica três fatores principais de mudança de paradigma nesta fase: “*a primeira refere-se a velocidade e imediatividade; o segundo fator é a profundidade e amplitude que as alterações podem alcançar; a terceira trata sobre o impacto que a alta tecnologia pode trazer*”²⁴.

O autor avança ao esmiuçar cada um desses fatores, a saber, expressamente

O primeiro deles diz respeito à velocidade com que as mudanças se produzem. Como vivemos em um mundo extremamente interconectado, ao mesmo tempo que as novas tecnologias de uma área avançam, tecnologias de outras áreas são viabilizadas e beneficiadas, criando um círculo virtuoso e acelerado de progresso tecnológico, visto por muitos como exponencial, tanto na literatura técnica como científica. O segundo fator engloba a amplitude e a profundidade das mudanças. (...) Ela modifica o que fazemos e como fazemos, sendo capaz de produzir inovações surpreendentes numa alta frequência. Por fim, o terceiro fator mencionado nos faz ter uma visão holística dessa revolução. Trata-se do impacto sistêmico, percebido quando há transformação de sistemas inteiros entre países e dentro deles, na sociedade, nas organizações e na população²⁵.

Dentre alguns dos impactos que surgiram com a Revolução 4.0 cite-se a agilidade, eficiência e redução de custos, em razão dos processos automatizados, que atendem o maior número de demandas possível, além do surgimento de novas profissões que foram impulsionadas por esta revolução. Por outro lado, a mão de obra humana é cada vez mais deixada de lado, já que as máquinas substituem diversos trabalhos e inúmeros trabalhadores.

Além disso, a consultora Accenture calculou em 2015, dentro de uma versão em escala industrial da revolução, que nos próximos 15 anos a Quarta Revolução Industrial pode ser a responsável pela soma de 14,2 bilhões de dólares à economia mundial²⁶. Em contrapartida, pode ser a responsável pelo desaparecimento de pelo menos 5 milhões de empregos nos 15 países mais industrializados do mundo²⁷. Para Adam Schaff “*o momento atual não conduz somente para uma amplificação em relação a produtividade do trabalho, mas*

²⁴ SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2017. p. 13.

²⁵ BARBOSA, Marcos T. J.; BAISSO, Marcos; ALMEIDA, Marcos T. SILVA, Elcio B.; SCOTON, Maria L. R. P. D.; DIAS, Eduardo M.; PEREIRA, Sergio L. (coordenadores). **Automação & Sociedade: Quarta Revolução Industrial, um olhar para o Brasil**. ed. Brasport. Rio de Janeiro. 2018. p. 4.

²⁶ PERASSO, Valeria. **O que é a 4ª revolução industrial** - e como ela deve afetar nossas vidas. BBC, Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-37658309>. Acesso em: 27 set. 2023.

²⁷ PERASSO, Valeria. **O que é a 4ª revolução industrial** - e como ela deve afetar nossas vidas. BBC, Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-37658309>. Acesso em: 27 set. 2023.

*também ao fim do próprio trabalho, considerando que parte do princípio de que o trabalho irá desaparecer*²⁸.

É de notar, nesse arrimo, outro paradoxo ou desafio: ao passo que as tecnologias avançam, o trabalho humano em si é diminuído, posto de lado, enfraquecido. No limite, alguém dirá que o maquinário tomará conta de tudo, sem espaço ao próprio homem que foi seu inventor.

Por ora, contudo, relatório da *Pew Research Center*, nos Estados Unidos, releva que cerca de 20% dos empregados do país trabalham em cargos altamente expostos ao risco de substituição por alguma inteligência artificial, notadamente acentuada, aliás, quando o trabalho envolve obtenção de informações e análise de dados, além de trabalho com computadores²⁹.

Nesse contexto, cumpre investigar o papel das plataformas digitais.

3 PLATAFORMAS DIGITAIS

As plataformas digitais são facilitadoras para a realização de serviços como o airbnb, serviços de transporte, entrega de produtos e alimentos, entre outros. Atualmente, constituem uma das fontes complementares na economia do país e da sociedade em geral. No caso da empresa Uber, ela é gerenciada por meio de uma plataforma digital que lida com a mobilidade urbana e oferece diversas alternativas de transporte na cidade. De acordo com Oliveira, Carelli e Grillo as plataformas digitais de trabalho são:

modelos de negócio baseados em infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos tendo como objeto principal o trabalho intensivo, sempre considerando como plataforma não a natureza do serviço prestado pela empresa, mas sim o método, exclusivo ou conjugado, para a realização do negócio empresarial³⁰.

²⁸ SCHAFF, Adam. **A sociedade informática - as consequências sociais da segunda revolução industrial**. 4 ed. São Paulo: Brasiliense, 1993. p. 22.

²⁹ KOCHHAR, Rakesh. **Which U.S. Workers Are More Exposed to AI on Their Jobs?** Pew Research Center, 26 jul. 2023. Disponível em: <https://www.pewresearch.org/social-trends/2023/07/26/which-u-s-workers-are-more-exposed-to-ai-on-their-jobs/>. Acesso em: 15 ago. 2023.

³⁰ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. "Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho". *Revista Direito e Práxis*. Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, 2020, p. 2609-2634. p. 2622.

Os trabalhos de plataformas digitais promovem a ideia de um mercado mais flexível e lucrativo, tanto para os seus clientes quanto para seus parceiros. Nesse sentido, Florian A. Schmidt o classifica como "cloud work", "*porque se trata de trabalho que não está vinculado a um local específico e é realizado pela internet*"³¹. No entanto, ele afirma que "*muitas vezes essa flexibilidade pode estar diretamente ligada com a presença de condições precárias de trabalho*"³². Em linha similar, Sidnei Machado e Alexandre Pilan Zanoni contribuem que:

(...) As plataformas digitais de trabalho têm aumentado continuamente a sua importância econômica e, ao explorar o potencial de multidões, estão transformando o trabalho e estabelecendo uma nova forma de geri-lo, com implicações profundas no emprego, na sua organização e regulação jurídica³³.

A partir de estudos realizados sobre as plataformas digitais de trabalho, surgiu o conceito de economia de plataforma, que, segundo Schmidt "*consiste em mercados on-line que envolvem um triângulo de ações: I. quem realiza o trabalho; II. quem solicita o trabalho; III. e a plataforma que faz o intermédio entre a oferta e a demanda*"³⁴.

Em resumo, portanto, a plataforma é um aplicativo da internet e/ou de celular que "oferece" um serviço, uma solução. Na prática, em bem verdade, ela geralmente faz a conexão entre duas pessoas físicas: uma que tem certa necessidade e outra que pode ajudar. No meio, o aplicativo. No caso da Uber, basicamente alguém deseja se locomover de um ponto A até B e outro dispõe do veículo para isso. O aplicativo calcula o preço e orna demanda e oferta.

De acordo com dados colhidos pela Crunchbas, a OIT (Organização Internacional do Trabalho) afirmou que em janeiro de 2020 havia pelo menos 777 plataformas digitais ativas no mundo. Das que foram identificadas, 383 estavam no setor de entregas, 283 encaixavam-se no tipo *on-line web-based* (microtarefas,

³¹ SCHMIDT, F. A. **Digital labour markets in the platform economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work. Good Society-Social Democracy #2017 Plus Project Report**, Bonn, v. 7, 2017. p. 3.

³² *Ibidem*. p. 3.

³³ MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan. **Plataformas Digitais. O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos**. Curitiba - PR, 2022. Editoração: Luciana Laroca e Thiago Henry Carvalho. p. 23.

³⁴ KREIN, André; MANZANO, Marcelo. **Plataformas Digitais. O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos**. Organizado por Sidnei Machado e Alexandre Pilan Zanoni. Curitiba - PR, 2022. Editoração: Luciana Laroca e Thiago Henry Carvalho. p. 32.

freelance e programação) e 106 no setor de táxi (transporte de passageiros)³⁵. Abaixo segue o gráfico com os dados mencionados:

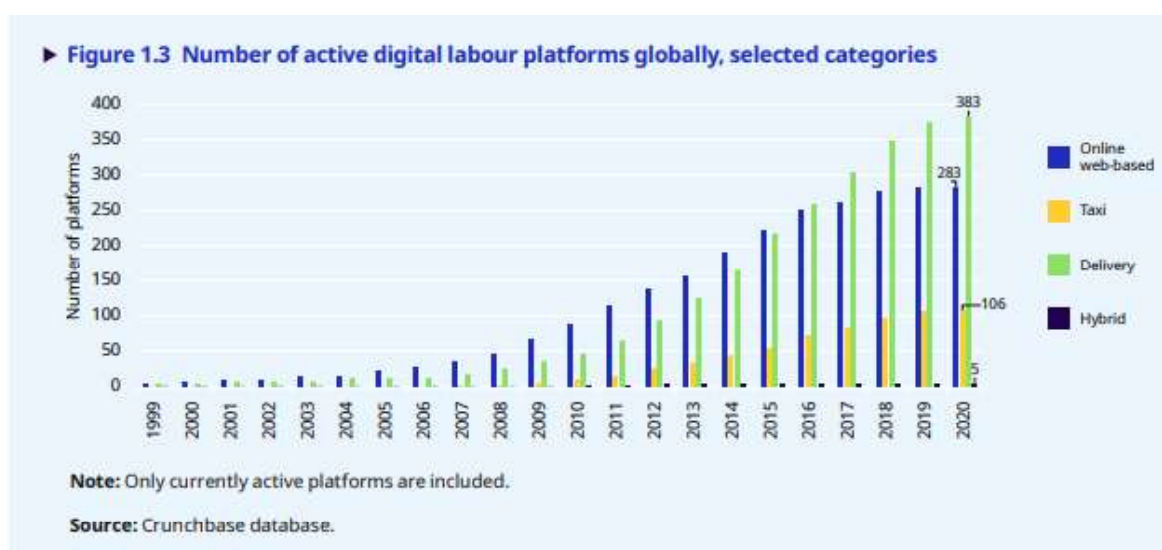


Figura 2 - Número de plataformas digitais de trabalho ativas em cada categoria

Fonte: INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (OIT). **World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work.** Geneva: ILO, 2021. p. 47.

Nota: da esquerda para a direita temos os anos de 1999 a 2020 e o crescimento exponencial das contas ativas nas plataformas digitais. Na cor azul temos o tipo “online web-based”, referente às atividades que podem ser feitas somente pela internet. Na cor amarela estão os táxis. Na cor verde estão os deliveries, onde encaixam-se os motoristas de aplicativo.

O relatório publicado pela OIT sobre o crescimento da economia digital concentra-se em duas plataformas principais:

I. Um grupo que presta serviços para usuários individuais, como plataformas de redes sociais, pagamento eletrônico, etc.

II. Um segundo grupo refere-se a plataformas que fazem uma mediação para a execução do trabalho. Neste caso, é possível subdividi-los em dois grupos:

a. tarefas que são executadas de forma online e remota pelos trabalhadores (online web-based), como trabalhos de tradução, jurídicos, financeiros etc³⁶;

b. plataformas que requerem a localização geográfica para realizar as suas atividades (*location-based*), como motoristas de táxi ou entregadores que precisam de uma localização específica para executar a tarefa³⁷.

³⁵ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (OIT). **World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work.** Geneva: ILO, 2021. p. 46 e ss.

³⁶ KREIN, André; MANZANO, Marcelo. **Plataformas Digitais. O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos.** Curitiba - PR, 2022. Editoração: Luciana Laroca e Thiago Henry Carvalho. p. 33.

Conforme os dados demonstrados pelo relatório da OIT, pelo menos 22% da população em idade ativa dos Estados Unidos (EUA) ofereceu algum tipo de serviço relacionado a plataformas digitais. Além disso, pelo menos um terço deles relatou que 40% da sua renda provém deste tipo de serviço. Em outros países, as estimativas variam entre 1,6% na Suíça a 7% na Finlândia. Ao considerar apenas aqueles que sempre trabalharam ou que dependem exclusivamente de renda de plataformas digitais, as estimativas variam entre 9% a 22% nos países europeus³⁸. Abaixo segue um infográfico produzido pela OIT com os dados mencionados:

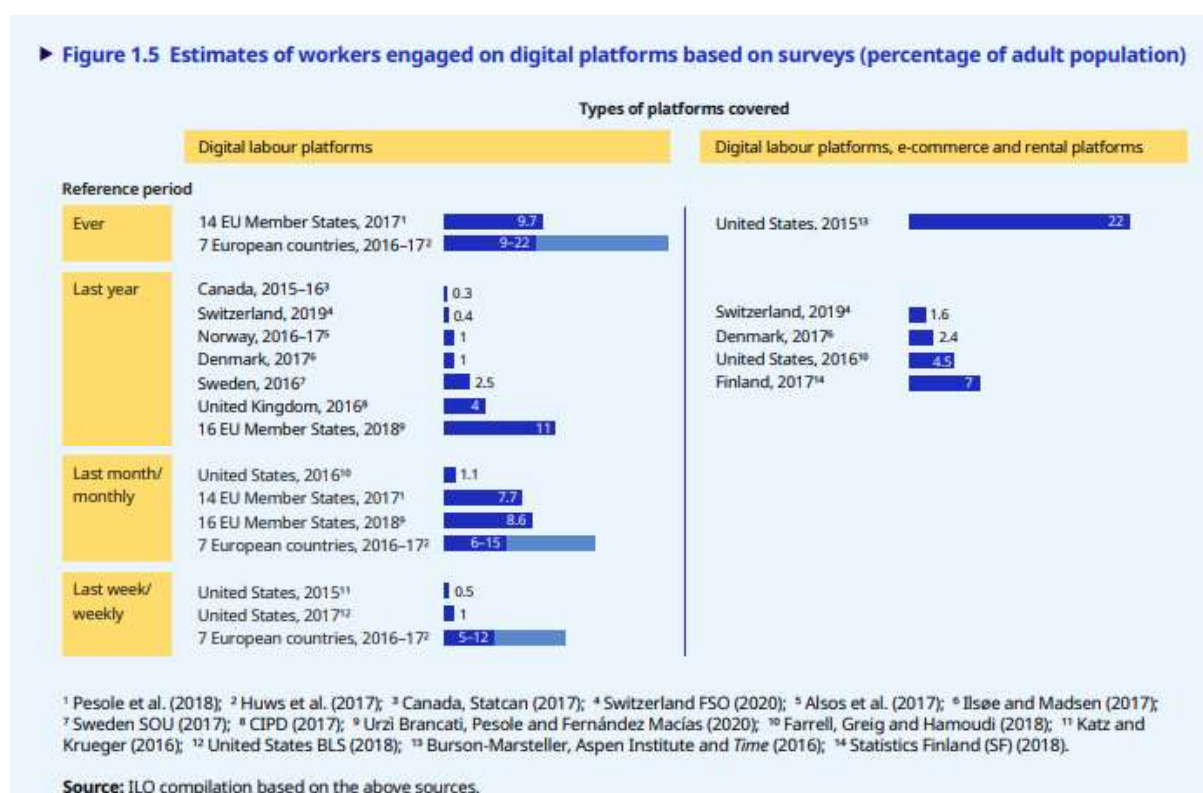


Figura 3 - Estimativa de trabalhadores de plataformas digitais baseado em pesquisas (percentual da população adulta).

Fonte: INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (OIT). **World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work.** Geneva: ILO, 2021. p. 49. Disponível em: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang-en/index.htm. Acesso em: 12 de set. 2023.

Nota: Gráfico de percentuais que mostra, na tabela da esquerda, somente plataformas de trabalho digital e, na direita, além disso, plataformas de e-commerce e aluguel. Na esquerda, desde sempre houve participação de 9,7% da população de membros da União Europeia (UE) e de 9 até 22% em países europeus. No último ano, a participação em países da UE foi de 11%. Já na direita, nota-se participação de 22% da população dos Estados Unidos nas plataformas referidas.

³⁷ *Ibidem*. p. 33.

³⁸ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (OIT). **World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work.** Geneva: ILO, 2021. p. 49. Disponível em: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang-en/index.htm. Acesso em: 12 de set. 2023.

As plataformas digitais se beneficiaram da pandemia deflagrada em 11 de março de 2020, quando a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou estado de pandemia no mundo devido ao novo vírus. A partir desse momento, foram promulgadas leis que permitam às autoridades locais determinar o isolamento e a quarentena.

Muitos lugares passaram a adotar medidas de prevenção, como o fechamento de escolas, comércios e shoppings, além de restrições ao trabalho presencial. Segundo Claudia Maria Soderro Salles, em resposta a essas medidas, “a tecnologia desempenhou um papel fundamental, levando a uma grande transformação digital”³⁹.

Conforme documento publicado pela Uber em 2022, a pandemia resultou na perda de muitos empregos, o que intensificou o número de pessoas nas plataformas, que chegou a cerca de 7 milhões de trabalhadores em seis países (Austrália, Brasil, Canadá, França, Reino Unido e Estados Unidos)⁴⁰. Percebe-se que a plataforma se tornou uma fonte de renda para aqueles que perderam seus empregos durante esse período.

Ainda nesta seara, com base em pesquisa realizada pela revista Forbes, a transformação digital se intensificou durante a pandemia, com aumento de 45% no tempo que os usuários passam nas plataformas⁴¹. Nota-se, inclusive, conforme dados demonstrados na “figura 2”, que houve um crescimento exponencial no número de contas ativas nas plataformas, principalmente no que diz respeito ao tipo “delivery”.

No entanto, em que pese a presença das plataformas digitais ter significado um modo de escape no momento de crise, demonstrando de certa forma uma solução, também possui as suas críticas em como ocorre a aplicação dessa modalidade de trabalho. Os autores Bianca Neves Bomfim Carelli e Rodrigo Carelli⁴²

³⁹ SALLES, Claudia Maria Soderro. **Estudos e Negócios Acadêmicos: Transformação Digital em Tempos de Pandemia**. n. 1, 2021. p. 93.

⁴⁰ UBER. **ESG Report 2022**. Disponível em: <https://investor.uber.com/home/default.aspx>. Acesso em: 08 de outubro de 2023.

⁴¹ AUTOR DESCONHECIDO. Terra. **Pesquisa aponta crescimento de aplicativos no Brasil: análise aponta aumento de 45% no tempo dos usuários em aplicativos durante a pandemia**. Disponível em: <https://www.terra.com.br/noticias/pesquisa-aponta-crescimento-de-aplicativos-no-brasil.4b0a5ff224bcf4de45a1dbad00b8c336g9k1jjby.html>. Publicado em 03 de dezembro de 2021. Acesso em: 02 de out. de 2023.

⁴² CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CARELLI, Bianca Neves Bomfim. Além da Uber: uma comparação com o mercado de trabalho dos advogados. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano,

explicam que a utilização das plataformas digitais significou grande impacto para o mercado de trabalho de transporte, sobretudo aos taxistas, além das condições de trabalho que os motoristas “parceiros” passaram a ser submetidos.

O professor da Universidade Federal do Paraná, Sidnei Machado⁴³, problematiza o tema enfatizando as condições precárias de trabalho dos trabalhadores de plataformas. Em sua entrevista ao Instituto Humanitas Unisinos, ele explica que durante o período da pandemia as atividades de entregas em domicílio foram consideradas essenciais, o que impulsionou a expansão desse ramo. Contudo, muitos desses trabalhadores passaram a trabalhar mais e ganhar menos pelas entregas, fato que demonstra, para o jurista, a presença de práticas abusivas na área.

De acordo com uma pesquisa realizada, dentro do período pandêmico a Rappi teve um aumento de 30% nas entregas na América Latina, e, no Brasil, houve um acréscimo de 24% em 2020⁴⁴.

Esse meio de intermediação entre trabalhadores e plataformas se expandiu para vários outros setores: TaskRabbit, CrowdFlower, Zaarly, Postmates e Loggi⁴⁵, que compõe o conceito de economia do compartilhamento e uberização que serão explicados a seguir.

3.1 A ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO E A UBERIZAÇÃO

A Economia do Compartilhamento surgiu a partir da Quarta Revolução Industrial. Esse fenômeno tem crescido rapidamente e envolve desde pequenas empresas, até gigantes como a Uber, cujo valor econômico estimado é de US\$50 bilhões⁴⁶. A economia do compartilhamento foi um novo modelo de negócio que

Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, v. 1, n. 1, 2018. Disponível em: <http://doi.org/10.33239/rtdh.v1i1.7>. p. 131.

⁴³ SANTOS, João Vitor. A greve dos entregadores e uma nova forma de organização na luta dos trabalhadores. Entrevista especial com Sidnei Machado. 2020. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/600717-a-greve-dos-entregadores-e-uma-nova-forma-de-organizacao-na-luta-dos-trabalhadores-entrevista-especial-com-sidnei-machado>. Acesso em: 15 set. 2023.

⁴⁴ ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paula F; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia M; FONSECA, Vanessa P; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. v. 3, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v3.74>. p. 4.

⁴⁵ Ibidem. p. 2.

⁴⁶ MASELLI, I.; LENAERTS, K.; BEBLAVY, M. **Five things we need to know about the on-demand economy**. jan. 2016. p. 3

surgiu nos Estados Unidos, na década de 90, a partir dos avanços tecnológicos⁴⁷. Para alguns autores, “*essa economia surge a partir da junção de três fatores: social, econômico e tecnológico*”⁴⁸. Em relação a tais fatores, Owyang complementa:

(...) o fator social é composto pela busca da sustentabilidade, sob uma perspectiva comunitária em detrimento da individualidade e altruísmo. O fator econômico está voltado para a monetização. Já o fator tecnológico refere-se aos aparelhos e dispositivos que tornam possível a mobilidade e a conectividade, o que proporciona uma expansão muito maior das mídias sociais⁴⁹.

Na perspectiva de Lisa Gansky, “*a economia do compartilhamento está relacionada a um sistema de compartilhamento de recursos humanos e físicos*”⁵⁰. Ela entende que “*a economia insere-se desde o momento de criação, até o consumo ou distribuição de bens e serviços*”⁵¹.

Por tratar-se de meios alternativos de trabalho, também é conhecida como “*Gig Economy*”, e envolve sobretudo duas formas de trabalho:

I. *Crowdwork*, que pode ser realizado de qualquer e para qualquer lugar do mundo).

II. Trabalho *on-demand*, ou trabalho sob demanda em tradução livre, que envolve uma base local, como transporte⁵². Para Maiara Cardoso, Julia Tontini e Tamires a economia do compartilhamento compartilha

(...) bens tangíveis e intangíveis, onde a confiança é um dos fatores-chave para o seu funcionamento, pois desconhecidos “negociam” trocas que

⁴⁷ SILVA, Tamires Silva da; TONTINI, Julia; CARDOSO, Maiara Netto. **Economia do Compartilhamento**: Uma Análise da Produção Científica Internacional. Biblionline, João Pessoa, v. 15, 08 out. 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/biblio/article/view/48341/29368>. Acesso em: 25 set. 2023. p. 2.

⁴⁸ *Ibidem*. p. 3.

⁴⁹ OWYANG, Jeremiah; TRAN, Christine; SILVA, Chris. **The Collaborative Economy**: Products, services, and market relationships have changed as sharing startups impact business models. To avoid disruption, companies must adopt the Collaborative Economy Value Chain. Altimeter Research Theme: Digital Economies, 4 de junho de 2013. Disponível em: <https://www.collaboriamo.org/media/2014/04/collabecon-draft16-130531132802-phpapp02-2.pdf>. Acesso em: 18 set. 2023. p. 5-6.

⁵⁰ GANSKY, L. **The mesh**: why the future of business is sharing. New York: Penguin. 2010. p. 9.

⁵¹ *Ibidem*.

⁵² STEFANO, V. **The rise of the “just-in-time workforce”**: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. 2016. p. 1.

muitas vezes não envolvem dinheiro, mas envolvem seus bens, seu serviço, seu talento⁵³.

Para Giselle Queiroz, Lanaira Neves e Carolina Rodrigues a “*diferença entre as duas modalidades está na dimensão geográfica da prestação de serviço e da sua organização*”⁵⁴. O *crowdwork* envolve, em sua maioria, atividades monótonas. No entanto, Renan Kalil aponta que “*também existem macro tarefas, as quais exigem uma melhor capacidade de análise*”⁵⁵. Em resumo, trata-se da possibilidade de conexão entre os clientes e trabalhadores para oferta e demanda de tipos variados de tarefas:

(...) atividades extremamente curtas e simples, muitas vezes subalternas e monótonas, mas que ainda exigem algum tipo de julgamento que está além da capacidade da inteligência artificial. (...) Até tarefas maiores e mais complexas, que igualmente exigem níveis de criatividade, sensibilidade ou intuição impraticáveis no universo A.I.⁵⁶.

O trabalho *on-demand* é realizado por meio de um aplicativo para a execução de atividades como transporte e limpeza. O aplicativo mais utilizado neste meio é a Uber, presente no setor de transporte, em que o cliente solicita a corrida e o motorista que estiver mais próximo recebe o chamado.

Para Gabriela Neves Delgado e Bruna Vasconcelos de Carvalho, na prática, em razão do fácil acesso a prestação de serviços pelo meio digital “*há uma expressiva captação de mão de obra, mas que também pode ser visto como uma relação precarizada*”; adiciona Valerio de Stefano:

Em ambas as categorias, as plataformas digitais apresentam como característica marcante a captação massiva de mão de obra por meio da acessibilidade digital, voltada para a prestação de serviços geograficamente localizados ou difusos. A facilidade concedida ao trabalhador para adesão ao trabalho ofertado e o descompromisso das plataformas digitais com a garantia de direitos trabalhistas e amparo social são pilares norteadores

⁵³ SILVA, T. S.; TONTINI, J.; CARDOSO, N. M. Economia do compartilhamento:.. *Biblionline*, v. 15, n. 3, p. 20-32, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/biblio/article/view/48341/29368>. Acesso em: 03 out. 2023.

⁵⁴ QUEIROZ, Giselle Cavalcante e NEVES, Lanaira Barretto Souza e RODRIGUES, Ana Carolina de Aguiar. **Gamificação nas plataformas digitais: impactos da gestão algorítmica nas condições de trabalho dos motoristas de aplicativo**. 2021, Anais.. Maringá: ANPAD, 2021. Disponível em: <http://anpad.com.br/uploads/articles/114/approved/921c2dc40d0b979c2910298d2f880152.pdf>. Acesso em: 08 out. 2023. p. 3.

⁵⁵ KALIL, Renan Bernardi. **Economias do compartilhamento e o Direito**. In: ZANATTA, Rafael A. F. (Org.); PAULA, Pedro C. B. de (Org.); KIRA, Beatriz (Org.). Curitiba: Editora Afiliada, 2017. p. 240.

⁵⁶ STEFANO, Valerio de. **The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowd-work, and labor protection in the gig-economy**. In: *Comparative Labor Law & Policy Journal*, v. 37, 2015. p. 2.

desse modelo de negócios. Com efeito, se a manutenção de um cadastro amplo de trabalhadores vinculados às plataformas digitais pode ser vista como facilitadora do acesso ao trabalho, é preciso observar que esse mesmo mecanismo também facilita o “descarte” de pessoas⁵⁷.

A economia do compartilhamento possui números expressivos de trabalhadores ativos, de modo que somente na Uber fala-se em cerca de 160 mil pessoas envolvidas. Em uma matéria do The Guardian, foi verificado que desde sua fundação em 2010 em São Francisco, nos Estados Unidos, a Uber atualmente está presente em cerca 1.200 lugares, mais de 10.000 cidades ao redor do mundo, e que “a empresa estima ter 3,5 milhões de motoristas em todo o mundo e quase 120 milhões de usuários ativos”⁵⁸, conforme observado na figura abaixo:



Figura 4 - Uber esteve presente em cerca de 1.200 lugares, em cerca de 10.000 cidades e municípios ao redor do mundo.

Fonte: DUNCAN, Pamela. **The Worldwide Scale of the Uber files - in numbers**: The whistleblower revelations matched in size Uber's worldwide reach. The Guardian, 15 de julho de 2022. Disponível em: <https://www.theguardian.com/news/2022/jul/15/the-worldwide-scale-of-the-uber-files-in-numbers>. Acesso em: 05 de out. de 2023.

Nota: o gráfico mostra o número de localizações e regiões que o Uber afirmou estar operando com o decorrer dos anos de 2010 a 2019.

⁵⁷ DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna Vasconcelos de. Direitos Fundamentais para Quem? Reflexões Sobre o Trabalho Plataformizado na Perspectiva do Direito Constitucional do Trabalho. In: Plataformas Digitais de Trabalho: Aspectos Materiais e Processuais. Organizadores: Anamatra e Enamatra. 2021. p. 39.

⁵⁸ DUNCAN, Pamela. **The Worldwide Scale of the Uber files - in numbers**: The whistleblower revelations matched in size Uber's worldwide reach. The Guardian, 15 de julho de 2022. Disponível em: <https://www.theguardian.com/news/2022/jul/15/the-worldwide-scale-of-the-uber-files-in-numbers>. Acesso em: 05 de out. de 2023.

No Brasil, a maior empresa que opera por meio da economia do compartilhamento é a Uber, com cerca de 1 milhão de motoristas/entregadores parceiros em 2023⁵⁹. A plataforma se espalhou com tanta rapidez desde o seu surgimento no país que deu origem à expressão “uberização”, termo que passou a abranger não somente as relações de transporte dentro da economia do compartilhamento, mas também vários outros setores desse meio⁶⁰.

O Fenômeno da Uberização arremessa para longe a visão do trabalho tradicional, regulado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pois altera a modalidade de prestação de serviço do trabalhador⁶¹, oferecendo serviço flexível e de total autonomia por parte do indivíduo. Esse fenômeno surgiu tradicionalmente com a Uber, mas se encaixa em diversas outras plataformas que também oferecem trabalho sob demanda por aplicativos.

Com relação à realidade vivenciada pelos entregadores, observam-se os dados colhidos pelo Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Brasília, no Projeto de Pesquisa Mundo do Trabalho na Era Digital⁶², em 2020, que apurou que 50% dos participantes da pesquisa trabalhavam mais de 60 horas por semana, sem que gozassem de descansos semanais ou intervalos⁶³. Esse fato evidencia a ausência de aplicação de direitos fundamentais trabalhistas na realidade de trabalho dessas pessoas, além da necessidade de elaboração de normas que abranjam essa a modalidade.

As plataformas digitais tornaram acessíveis novas modalidades de trabalho. Uma pessoa que ficou desempregada ontem poderia já estar com uma nova forma de renda hoje, mesmo que de maneira provisória. Em contrapartida, por não haver regulamentação, essa nova forma de prestação de serviço também pode normalizar jornadas exaustivas, que ultrapassam o tempo máximo previsto de

⁵⁹ UBER. **Fatos e Dados Sobre a Uber**. Equipe Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 03 de out de 2023.

⁶⁰ Feliciano, Guilherme Guimarães; Pasqualetto, Olívia de Quintana Figueiredo. **(Re)descobrimo o direito do trabalho: Gig Economy, Uberização do Trabalho e outras reflexões**. In: Anamatra e Enamatra. *Plataformas Digitais de Trabalho: Aspectos Materiais e Processuais*. São Paulo: 2021. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/images/publicacao/enamatra/Anamatra_book_PDT.pdf. Acesso em: 15 set. 2023. p. 59.

⁶¹ *Ibidem*. p. 55.

⁶² GRUPO MUNDO DO TRABALHO NA ERA DIGITAL. **Trabalho em Plataforma**. Disponível em: <https://www.trabalhoemplataforma.org/>. Acesso em 05 out 2023.

⁶³ *Ibidem*.

trabalho para o ser humano, e que podem ser mal remuneradas, já que não há salário-mínimo.

No Direito do Trabalho há uma fervorosa discussão quando se trata da economia do compartilhamento. Renan Kalil aponta que:

na medida que as plataformas digitais emanam um discurso de flexibilidade e autonomia, e as empresas não reconhecem que os trabalhadores são empregados, há aqueles que entendem ser necessário esse reconhecimento⁶⁴.

Em razão disso, o judiciário nacional e internacional discutem sobre o tema, proferindo decisões divergentes. Na Califórnia, por exemplo, houve decisões que conheceram o vínculo empregatício entre o motorista e a Uber⁶⁵. Essa divergência demonstra a importância de haver uma análise jurídica aprofundada quanto às questões trabalhistas que envolvem a economia do compartilhamento. Embora seja uma discussão ainda inicial, os institutos do direito do trabalho tradicionais não abrangem essas novas modalidades sem certo esforço hermenêutico, o que aumenta a fragilidade dessas relações.

Além disso, há um vazio legislativo. Não existe a talvez desejada regulamentação mínima. Em ações individuais ou coletivas, os trabalhadores de aplicativo estão em uma espécie de roleta russa: CLT e vínculo ou a confirmação da autonomia do aplicativo, sem outros direitos.

3.2 PLATAFORMA DE MOBILIDADE UBER

A Uber foi fundada nos Estados Unidos em 2009, com a intenção de oferecer serviço de mobilidade particular de pessoas ou coisas, controlado por meio de um aplicativo para celulares, que envia o motorista mais próximo à pessoa que o está solicitando. O aplicativo foi criado por Garret Camp e Travis Kalanick em São Francisco, na Califórnia, nos Estados Unidos. A ideia surgiu quando os fundadores

⁶⁴ KALIL, Renan Bernardi. **Economias do compartilhamento e o Direito**. In: ZANATTA, Rafael A. F. (Org.); PAULA, Pedro C. B. de (Org.); KIRA, Beatriz (Org.). Curitiba: Editora Afiliada, 2017. p. 239.

⁶⁵ Caso Uber vs. Berwick. Decisão disponível em: . REUTERS. In: California, Uber driver is employee, not contractor: agency. jan. 2016.; SACHS, B. California labor commission: Uber driver is an employee. jun. 2015

da plataforma estavam participando de um evento em Paris e depois relataram ter tido dificuldade para encontrar um táxi ou até mesmo um motorista particular na cidade⁶⁶.

Inicialmente, a intenção era criar um sistema que oferecesse serviços semelhantes aos do Táxi, porém com melhores condições. A empresa começou como uma startup e se tornou uma multinacional, presente em mais de 10 mil cidades em 70 países⁶⁷. Esse crescimento pode ser demonstrado, por exemplo, no Estado de São Paulo, que possui mais “Ubers” do que taxistas, conforme dados divulgados pela Folha de São Paulo⁶⁸. De acordo com informações fornecidas pelo próprio site da Uber, são realizadas em torno de 25 milhões de viagens/entregas por dia em todo o mundo, com mais de 137 milhões de usuários⁶⁹.

A chegada da plataforma no Brasil aconteceu em 2014, durante o evento da Copa do Mundo de Futebol. Inicialmente, começou a operar no Rio de Janeiro, depois em São Paulo, Brasília e Belo Horizonte⁷⁰. Pode-se afirmar que após a introdução do aplicativo no país um ecossistema econômico foi criado no país, tornando-o de extrema importância para o desenvolvimento da economia.

Atualmente, a Uber é um dos aplicativos de transporte mais utilizado no mundo, com mais de 6 milhões de motoristas/entregadores parceiros em todo o mundo e mais de 1 milhão somente no Brasil⁷¹. Os veículos utilizados pertencem aos motoristas que optam por trabalhar para a plataforma e usar seus próprios veículos como meio de transporte alheio. Dessa forma, à medida que as pessoas escolhem por trabalhar em parceria com o aplicativo, também recebem pagamento pelos seus serviços prestados.

⁶⁶ UBER. **História da Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/history/>. Acesso em: 03 ago. 2023.

⁶⁷ UBER. **Fatos e Dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 03 ago. 2023.

⁶⁸ Folha de S.Paulo. **Número de carros de apps supera o de táxis em SP, revela secretário de Doria**. 04/02/2017. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2017/02/1855880-numero-de-carros-do-uber-supera-o-de-taxistas-em-sp-diz-secretario-de-doria.shtml>. Acesso em: 28 de set. de 2023.

⁶⁹ UBER. **Fatos e Dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 03 ago. 2023.

⁷⁰ *Ibidem*.

⁷¹ *Ibidem*.

Apenas no Brasil, a Uber passou de 30 milhões de usuários ativos em 2021⁷² e desde o seu lançamento a empresa gerou 76 bilhões de reais para motoristas parceiros⁷³. Isso equivale a quase 1,5% da população brasileira que utiliza o aplicativo como meio de trabalho, e representa cerca de 30% de toda a indústria de transporte do país⁷⁴.

No que diz respeito aos motoristas, a plataforma enfatiza o discurso de que há flexibilidade para controle de horários, o que facilitaria suas vidas e permitiria conciliar o trabalho no aplicativo com outras atividades particulares, como estudo e família, ou mesmo profissionais.

Em suma, o objetivo principal da empresa é transportar passageiros ou objetos em áreas urbanas, e ela se baseia na tecnologia como meio crucial para conectar clientes e motoristas no momento da solicitação.

3.3 FUNCIONAMENTO PARA MOTORISTAS E CLIENTES

Para o usuário se valer do serviço oferecido pelo aplicativo, é necessário baixá-lo no celular, disponível na Google Play e na App Store, e criar uma conta. O método de pagamento pode ser feito por meio de cartão de crédito, pix ou dinheiro, opções que podem ser selecionadas pelo próprio usuário ao utilizar o serviço.

Em seguida, o indivíduo deverá informar o local em que se encontra e o destino para o qual deseja ir ou fazer a entrega de determinado produto. Nesse momento, o próprio aplicativo (por meio de algoritmos) busca localizar os motoristas mais próximos e oferece a corrida, que eles podem aceitar ou recusar. Davi Carvalho Martins explica o procedimento:

- (i) compete-lhe escolher e selecionar os motoristas que podem aceder à aplicação informática, sem a qual não pode ser prestado o serviço; (ii) cabe-lhe obter e indicar os clientes disponíveis ao motorista, através de uma aplicação informática; (iii) o motorista deve fornecer os seus dados e disponibilizar uma viatura que não pode ter mais de 10 anos, podendo a empresa controlar a qualidade do serviço através da avaliação dos clientes

⁷² UBER. **Fatos e Dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 03 ago. 2023.

⁷³ *Ibidem*.

⁷⁴ AUTOR DESCONHECIDO. **Se Uber sair, a gente chama os Correios para substituir**. The News, 07 fev. 2023. Disponível em: <https://thenewsc.com.br/brasil/se-uber-quiser-sair-a-gente-chama-os-correios-para-substituir/>. Acesso em: 15 fev. 2023.

(uma avaliação inferior a 4,6 estrelas pode levar ao cancelamento do acesso à plataforma informática); (iv) o preço da viagem é fixado pela empresa, a qual paga aos motoristas um valor previamente determinado; (v) os motoristas não devem receber gorjetas; (vi) a empresa pode fornecer o smartphone necessário para aceder à aplicação, salvo se o motorista tiver algum equipamento compatível; e (vii) o motorista não tem qualquer função de gestão que possa afetar a rentabilidade do negócio⁷⁵.

No momento da solicitação do transporte, a pessoa pode escolher qual tipo de carro e modalidade deseja utilizar: Uber X, Uber Comfort, Uber Black, Uber Flash e Uber VIP. Uber X é o padrão, o pedido com melhor custo-benefício, mas não necessariamente com os carros mais novos. A Uber Comfort é semelhante, mas oferece uma opção intermediária entre o Uber X e o Uber Black. Neste último, Black, os carros selecionados para atender os clientes são mais espaçosos, novos e acomodam até 04 pessoas⁷⁶, o que torna o valor da corrida um pouco mais elevado.

A Uber Black é conhecida como a categoria premium da Uber, com tarifas mais caras e carros de alto nível⁷⁷. Já a Uber VIP é destinada aos melhores motoristas parceiros. Nesse caso, os motoristas são enviados também aos melhores passageiros, que têm notas mais altas e maior tempo de uso do aplicativo. Além disso, os motoristas VIP podem ter acesso a benefícios especiais como forma de estímulo ou reconhecimento pelo serviço prestado.

Para que um motorista seja bem avaliado, é necessário seguir algumas orientações fornecidas pela própria plataforma: ser educado durante as viagens, manter o carro limpo, ter veículo com ar-condicionado adequado, dirigir com cuidado, sempre respeitar os sinais de trânsito e limites de velocidade e cuidar das taxas de aceitação e cancelamento. Existem algumas condutas consideradas pela plataforma que, se praticadas pelo motorista, podem resultar em sanções, como a desativação, suspensão ou bloqueio da conta no aplicativo, a saber⁷⁸:

I. Cobrar do passageiro quando a compra já foi efetuada pelo cartão de crédito;

⁷⁵ MARTINS, D. C. **A “Uber” e o contrato de trabalho**. Disponível em: <<https://jornaleconomico.pt/noticias/a-uber-e-o-contrato-de-trabalho-26929/>>. Acesso em 03 out. 2023.

⁷⁶ UBER. **Uber Comfort**. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/ride/uber-comfort/>. Acesso em: 19 set. 2023.

⁷⁷ UBER. **Uber Black**. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/services/uberblack/>. Acesso em: 19 set. 2023.

⁷⁸ UBER. **Código da Comunidade Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guidelines>. Acesso em: 19 set. 2023.

- II. Trabalhar com um carro diferente do cadastrado;
- III. Angariar passageiros para fazer corridas por fora do aplicativo;
- IV. Taxa de cancelamento e aceitação: a Uber estabelece uma margem para aceitação e cancelamento dos motoristas, que, se ultrapassada, aumenta significativamente a chance de suspensão. Em geral, a taxa de cancelamento não deve ficar acima de 70%, e a taxa de aceitação não deve ser inferior a 80%.
- V. Em casos de comportamentos inadequados, como assédio sexual, moral, discriminação, rascismo, entre outros;
- VI. Trabalhar com o cadastro de outra pessoa;
- VII. Continuar a corrida, sem finalizá-la, mesmo após deixar o passageiro em seu destino;
- VIII. Iniciar a corrida sem que o passageiro esteja no carro.

O “Código da Comunidade Uber”, disponível no site da Uber⁷⁹, estabelece algumas recomendações e deveres a serem cumpridos pelos motoristas e passageiros para tornar a viagem uma experiência positiva. Da mesma maneira que o motorista, a avaliação dos passageiros também influencia as corridas.

Por fim, a Uber Flash é destinada à realização de entregas de objetos. A solicitação é feita da mesma forma que para uma viagem pessoal. Nesse caso, podem ser utilizados não apenas carros, mas também motociclistas parceiros, o que torna a viagem um pouco mais econômica.

O sistema da Uber tem como principais características o “*monitoramento e avaliação dos motoristas parceiros*”⁸⁰. Segundo Alex Rosenblat e Luke Stark, todo esse monitoramento eletrônico é realizado por meio dos smartphones dos motoristas, pelos algoritmos, que também podem verificar “*se o motorista acelera muito ou pouco, a satisfação dos clientes, e como o trabalhador dirige em*

⁷⁹ UBER. **Código da Comunidade Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guidelines>. Acesso em: 19 set. 2023

⁸⁰ ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. **Uber’s drivers**: Information asymmetries and control in dynamics work. Disponível em: <https://algorithmsatwork.files.wordpress.com/2016/02/rosenblat-stark-information-asymmetries-and-control-in-dynamic-work-cscw-2016.pdf>. Acesso em 07 de out. 2023. p. 11.

*determinadas ruas*⁸¹. Além disso, o monitoramento direciona os motoristas para regiões de alta demanda ou com tarifas de corridas mais elevadas, a fim de influenciá-los a dirigir em locais e horários específicos. Em um artigo publicado pelo The Guardian, o jornal explica que isso ocorre “*como um meio de garantia da qualidade do serviço ofertado*”⁸².

Quanto ao aumento dos preços e programação de trabalho, observa-se que os valores das corridas podem aumentar ou diminuir a depender do local. O preço é determinado pela própria Uber, sem consulta aos motoristas parceiros. Em muitas situações, os motoristas se deslocam para áreas com tarifas mais elevadas, mas não têm nenhuma garantia sobre o valor que vão realmente receber.

A avaliação dos motoristas é feita pelos clientes ao final da viagem, quando podem atribuir nota de 1 a 5 estrelas pelo desempenho, além da possibilidade de enviar mensagens diretamente para a Uber relatando alguma situação. Nesse caso, se a nota do trabalhador for inferior a 4,6, a empresa pode excluir a sua conta no aplicativo, impedindo-o de continuar a trabalhar como motorista.

3.4 GAMIFICAÇÃO

A economia do compartilhamento é frequentemente retratada como uma nova forma de trabalho, distante da formalidade dos contratos celetistas tradicionais. No caso das plataformas digitais, a inovação está no método utilizado para gerenciar as pessoas que estão inseridas nesse tipo de trabalho.

Para Ludmila Costhek Abílio, “*o algoritmo é o principal meio de controle e da gamificação dos trabalhadores*”⁸³. No contexto da Uber, que envolve trabalho sob demanda (*on-demand*), o algoritmo desempenha as funções de identificar e repassar ao motorista qual o serviço que deve ser executado no momento. Esse

⁸¹ ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. **Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers**. International Journal of Communication, 2016. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2686227. Acesso em: 08 out de 2023.

⁸² THE GUARDIAN. **Uber monitoring drivers in US in attempt to flag dangerous driving**. Janeiro, 2016. Disponível em: <https://www.theguardian.com/technology/2016/jan/26/uber-monitoring-drivers-us-passenger-safety-houston>. Acesso em 07 de out. de 2023.

⁸³ ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado?**. Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-26, abr./jul. 2020.

sistema está diretamente relacionado à estrutura do aplicativo e ao ambiente em que o trabalhador opera, e impacta no comportamento dessas pessoas.

O conceito da gamificação parte da ideia de usar estratégias de jogo, como metas a serem alcançadas e recompensas, como forma de “*motivar a participação das pessoas em áreas que não estão relacionadas a jogos*”⁸⁴. No caso em específico dos motoristas de aplicativos, como os da Uber, essa metodologia também é aplicada.

Dentro do aplicativo, existe o “Uber Pro” programa de recompensas criado pela plataforma. Existem quatro categorias progressivas que os motoristas podem alcançar: Azul, Ouro, Platina e Diamante⁸⁵. Essas categorias são conquistadas à medida que o motorista acumula quantidade necessária de pontos, além de atender aos requisitos de “*ter que possuir taxa de aceitação mínima necessária, taxa de cancelamento máxima de 10% e média de avaliação acima de 4,8*”⁸⁶. Os pontos mencionados aqui são adquiridos mediante a quantidade de corridas realizadas:



Figura 5 - Classificação de pontos da Uber

Fonte: UBER. Conheça Uber Rewards. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/u/rewards/>. Acesso em: 05 out 2023.

Cada categoria é agraciada com benefícios oferecidos pela Uber. Os pontos são renovados a cada 3 meses, o que motiva os motoristas a atingirem esse número e mantê-lo ao longo desse período.

Recentemente, a Uber anunciou a “Missão Diamante”, um programa que oferta o pagamento extra no valor de R\$1.000,00 para os motoristas que

⁸⁴ QUEIROZ, Giselle Cavalcante e NEVES, Ianaira Barretto Souza e RODRIGUES, Ana Carolina de Aguiar. **Gamificação nas plataformas digitais: impactos da gestão algorítmica nas condições de trabalho dos motoristas de aplicativo.** 2021, Anais.. Maringá: ANPAD, 2021. Disponível em: <http://anpad.com.br/uploads/articles/114/approved/921c2dc40d0b979c2910298d2f880152.pdf>. Acesso em: 08 out. 2023. p. 4.

⁸⁵Uber. **Programa Uber Pro.** Disponível em: <https://www.uber.com/pt/pt-pt/drive/uber-pro/#:~:text=Ganhe%20pontos,mais%20conduzir%2C%20mais%20ir%C3%A1%20receber>. Acesso em: 03 out. 2023.

⁸⁶ Palermo, L. (2023, 5 de outubro). **Uber anuncia pagamento extra de R\$ 1.000 para motoristas da categoria "Diamante."** CNN Brasil. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/uber-anuncia-pagamento-extra-de-r-1-000-para-motoristas-da-categoria-diamante/>. Acesso em: 05 out. 2023.

permanecerem na categoria “Diamante” durante o trimestre de julho a setembro de 2023⁸⁷. A ideia principal aqui é incentivar os motoristas a trabalharem mais e conseqüentemente acumularem mais pontos para que possam receber o prêmio.

Essa é uma estratégia que a plataforma encontrou para impulsionar o trabalho dos motoristas na plataforma. É válido analisar as possíveis conseqüências que essas propostas podem gerar. Sob a perspectiva da falta de regulamentação para motoristas de aplicativos, é possível visualizar uma potencial maior precarização do trabalho, uma vez que os motoristas, assim como acontece em um jogo, vão buscar o maior número de corridas possível para obter maior pontuação. Infelizmente, em muitos casos, para que seja possível o alcance das pontuações e prêmios ofertados, será necessário a execução de jornadas extenuantes de trabalho.

Em contraponto ao argumento de que se trata de mero estímulo aos trabalhadores, Bianca Neves Bomfim e Rodrigo de Lacerda Carelli argumentam que essa organização:

(...) demonstra controle direto sobre as pessoas, realizando-se por meio da programação algorítmica, pela criação de sistema mutável e adaptável de premiações e punições, introjetando na subjetividade de cada trabalhador a disciplina e os comandos, impondo o autocontrole, e ao mesmo tempo dispersando os centros de controle na multidão de usuários tomadores de serviços (...)⁸⁸.

Esse conceito está atrelado ao fenômeno da uberização, abordado no ponto “3.1”, e a uma nova forma de controle realizada pelos algorítmicos, e pode ser caracterizada como um meio de “supervisão, governança e práticas de controle conduzidas por algoritmos de software sobre trabalhadores”⁸⁹. Tal ideia está relacionada à subordinação algorítmica, que será abordada mais a frente.

⁸⁷ Palermo, L. (2023, 5 de outubro). **Uber anuncia pagamento extra de R\$ 1.000 para motoristas da categoria "Diamante."** CNN Brasil. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/uber-anuncia-pagamento-extra-de-r-1-000-para-motoristas-da-categoria-diamante/>. Acesso em: 05 out. 2023.

⁸⁸ CARELLI, Rodrigo L.; CARELLI, Bianca N. B. Além da Uber: uma comparação com o mercado de trabalho dos advogados. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, v. 1, n. 1, 2018. Disponível em: <http://doi.org/10.33239/rtdh.v1i1.7>. p. 132.

⁸⁹ MÖHLMANN; ZALMANSON, 2017. apud VIDIGAL, Viviane (2021). Game Over: a gestão gamificada do trabalho. Movimentação, 8(14), 44–64. <https://doi.org/10.30612/mvt.v8i14.15018>. p. 6

4 CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E VALOR SOCIAL DO TRABALHO NUMA PERSPECTIVA DAS NOVAS MODALIDADES DE EMPREGO

Em todos os períodos históricos é possível verificar a presença de mão-de-obra em diferentes modalidades de trabalho. No entanto, conforme dito por Cássia Cristina Moretto da Silva, “foi na Revolução Industrial, a partir dos séculos XVIII e XIX que os meios de produção passaram a se concentrar nas unidades fabris, e que o trabalho livre se desenvolveu de forma plena”⁹⁰. Conforme dito em capítulos anteriores, a chegada das novas tecnologias e inovações nas indústrias, trouxeram novas demandas a serem cumpridas, o que consolidou a relação de emprego que conhecemos hoje. Como pontuado por Sérgio Martins:

“a Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. Com a mudança houve uma nova cultura a ser aprendida e uma antiga a ser desconsiderada”⁹¹.

A partir disso surgiu o conceito tradicional do que hoje é o Direito do Trabalho, criado para regulamentar a relação entre empregado e empregador, a fim de “estabelecer determinadas condições quando se fala das relações laborais”⁹², como meio de evitar situações degradantes no trabalho. Maurício Godinho Delgado, sob a perspectiva de um “sistema livre e subordinado”, afirma que o direito do trabalho é:

(...) produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas. Transformações todas que colocam a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo característico daquela sociedade⁹³.

⁹⁰ CRISTINA MORETTO DA SILVA, C. **A PROTEÇÃO AO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E A ADOÇÃO DO PERMISSIVO FLEXIBILIZANTE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL**. Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista Eletrônica da Academia Brasileira de Direito Constitucional, v. 4, n. 7, p. 274-301, 3 nov. 2020. p. 276.

⁹¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2005. p. 39.

⁹² CRISTINA MORETTO DA SILVA, C. **A PROTEÇÃO AO TRABALHO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 E A ADOÇÃO DO PERMISSIVO FLEXIBILIZANTE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL**. Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista Eletrônica da Academia Brasileira de Direito Constitucional, v. 4, n. 7, p. 274-301, 3 nov. 2020. p. 278.

⁹³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 86.

A primeira Constituição a tratar sobre o direito do trabalho foi a de 1934, que garantia, em seu art. 121, a proteção social do trabalho e assegurou a conquista de direitos básicos aos trabalhadores que antes não estavam presentes na legislação. Sobre referido artigo, Cláudio Mascarenhas pontua:

Nos parágrafos desse dispositivo foram enumerados os direitos assegurados aos trabalhadores, alguns deles de singular importância, como a proibição de diferença de salário entre homens e mulheres, limitação da jornada de trabalho e fixação do salário mínimo⁹⁴.

Na Constituição de 1937, “*o trabalho foi qualificado como um dever social*”⁹⁵, de modo que todos deveriam ter uma ocupação na sociedade. Na Constituição seguinte, promulgada em 1946, prevaleceu o princípio de justiça social, modificando-se na Constituição de 1967, com o “*princípio da valorização do trabalho como condição da dignidade humana e a justiça social como objetivo da ordem econômica*”⁹⁶.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988 e a redemocratização do país, houve a chegada de uma nova era, que significa um marco para diversos temas importantes que cercam a sociedade, inclusive para o Direito do Trabalho. Maria Lúcia Cardoso Magalhães ainda complementa literalmente que:

a rede protetiva do Direito Constitucional do Trabalho garante a integridade do trabalho em condições dignas, apta que é a fomentar o pleno desenvolvimento humano e social, e assegura, por meio de seus direitos fundamentais sociais expressos na Constituição Federal, a consecução da cidadania, o respeito à dignidade do sujeito-trabalhador e a promoção da justiça social, estabelecendo-se, assim, um caminho civilizatório, por meio de uma plataforma constitucional mínima de proteção ao trabalho humano⁹⁷.

⁹⁴ BRANDÃO, Cláudio M. Comentários ao art. 1º, IV. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (Coords.) *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013. p. 129.

⁹⁵ *Ibidem*.

⁹⁶ BRANDÃO, Cláudio M. Comentários ao art. 1º, IV. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (Coords.) *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013. p. 129.

⁹⁷ MAGALHÃES, Maria Lúcia Cardoso de. **O princípio da proteção e a Constituição de 1988 = Protection principle and the 1988 Constitution**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 64, n. 98, p. 225-244, jul./dez. 2018. p. 228.

No que diz respeito aos direitos fundamentais previstos pela CF/88, Lenio Streck afirma tratar-se de direitos “*sem os quais a pessoa humana não se realiza, não convive e, às vezes, nem mesmo sobrevive (...)*”⁹⁸. É a partir disso que se defende a ideia de que os referidos direitos são indispensáveis ao ser humano. Além disso, Streck afirma que a titularidade dos direitos fundamentais, e, conseqüentemente, da própria Constituição é que dão sentido a democracia e a soberania popular, como se vê literalmente do texto destacado abaixo:

(...) se as normas constitucionais substanciais não são mais que direitos fundamentais, estes pertencem a todos que somos, precisamente, os titulares destes direitos fundamentais. É nesta titularidade comum que reside o sentido da democracia e da soberania popular ⁹⁹.

Nesse sentido, é indispensável tratar sobre o valor social do trabalho, fundamento previsto pela Lei Fundamental, em seu art. 1º, inciso IV, a qual assegurou como um dos seus fundamentos “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”¹⁰⁰. Tal alteração fez com que o trabalho passasse a fazer parte do próprio conceito de dignidade humana, como afirma Brandão:

(...) a mudança na disposição introdutória do texto constitucional fincou de modo definitivo a opção política de estabelecer tratamento privilegiado ao trabalho como elemento integrante do próprio conceito de dignidade humana e fundamentador do desenvolvimento da atividade econômica. Isso representou um compromisso inafastável com a valorização do ser humano e com a legitimação do Estado Democrático de Direito ¹⁰¹.

Na perspectiva de Brandão, mesmo em meio a um mundo evidentemente capitalista, o homem passou a ser colocado como prioridade, em vista da iminente valorização do trabalho humano sobre os demais valores da economia. O trabalho além de ser fundamental para o crescimento econômico, também passa a ser visto como base e afirmação do próprio ser humano. Nesse sentido, explica novamente Brandão:

⁹⁸ STRECK, Lenio Luiz. **Jurisdição constitucional e decisão jurídica**. 3 ed. São Paulo: Editora RT, 2013. p. 113

⁹⁹ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 9 ed. rev. e aual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p. 93.

¹⁰⁰ BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Ob. cit. p. 129

¹⁰¹ Neste sentido: BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Ob cit. p. 130.

A análise parte do próprio preceito, que pode sugerir uma primeira interpretação consistente em assegurar-se a prioridade do trabalho humano sobre todos os demais valores da economia de mercado, ao ostentar uma adjetivação que a ele se atrela, como se somente o trabalho fosse qualificado como de valor social, ao lado da liberdade de lançar-se ao exercício de uma atividade econômica (...) ¹⁰²

Para José Afonso da Silva, os direitos sociais são constituídos não somente pelo núcleo de direitos aos trabalhadores e seguridade social, mas também estão relacionados ao “*direito à saúde, o direito de previdência social, o de assistência social, o direito à educação, o direito ao meio ambiente sadio*” ¹⁰³, conforme previsto pelo art. 6º da CF/88. Nas palavras de Aldacy Rachid Coutinho, o valor social do trabalho está intrinsecamente relacionado com a valorização do trabalho como um direito fundamental “*(...) a existência digna está em perfeita adequação com a valorização do trabalho humano e a livre-iniciativa econômica, sendo sua proteção o rompimento com o perfil meramente altruísta.*”¹⁰⁴.

A Carta Magna destaca, em seu art. 7º, os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais. É dentro desta topografia normativa que restaram assegurados constitucionalmente os direitos básicos aos trabalhadores, como a existência de um salário mínimo digno de garantir as necessidades vitais básicas (inciso IV), a remuneração do adicional noturno (inciso IX), garantia de jornada não superior a oito horas e quarenta e quatro semanais (inciso XIII), redução de riscos inerentes ao trabalho (inciso XXII), direito a aposentadoria (inciso XXIV), seguro contra acidentes de trabalho (XXVIII) etc.

Adentrando no tema das novas modalidades de trabalho realizadas mediante as plataformas digitais, destaca-se a ausência de proteção trabalhista aos indivíduos envolvidos neste meio. Para aqueles que desenvolvem esse tipo de atividade laboral, foi imposto a qualificação de “parceiro” ou “autônomo”, o que, conforme explicado por Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, resulta na “(...) exclusão

¹⁰²Em especial na sua obra: GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 7. Ed. São Paulo: Malheiros, 2002. p. 242

¹⁰³ Silva, J. A. (2003). Curso de Direito Constitucional Positivo (22ª ed.). Malheiros Editores. p. 464.

¹⁰⁴ COUTINHO, Aldacy R. Comentários ao art. 7º, I. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (Coords.) *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013. p. 555

da aplicação da proteção social e trabalhista, isto é, uma desconexão deste modelo de negócios com o Direito do Trabalho”¹⁰⁵, e ainda complementa:

Com isso, há a eliminação das três seguranças básicas do Direito do Trabalho segundo Supiot (2016): segurança física concernente às condições de ambientes trabalho que não lhe provoquem ofensa física ou lhe ofendam a dignidade e psique; segurança biológica com a limitação da jornada; e a segurança econômica como o salário mínimo¹⁰⁶.

Tal realidade fomenta uma grande discussão, sobretudo no judiciário, sobre a existência ou não de vínculo empregatício entre o trabalhador e a plataforma contratante. Se reconhecido, o resultado seria a integração destes trabalhadores na modalidade de contrato de trabalho celetista, assegurando todos os direitos previstos na CLT e na CF/88. Dessa forma, para melhor entendimento, ingressamos nos conceitos clássicos do direito do trabalho relacionados ao tema.

5 REQUISITOS PARA CARACTERIZAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Conforme palavras de Aldacy Rachid Coutinho, “(...) *trabalho é toda atividade realizada pelo homem, consciente, que pela inteligência e destreza transforma a natureza*”¹⁰⁷. Ainda, reforça que a expressão reducionista de “trabalhadores” de modo geral não inclui os trabalhadores que não estão regidos pela CLT, como os estagiários, cooperados, trabalhadores temporários e autônomos¹⁰⁸.

A relação de emprego está relacionada à prestação de serviços e não ao produto propriamente dito. Nas palavras de Vólia Bomfim Cassar “*o que é contratado é o serviço e não o produto final*”¹⁰⁹. Já para Cláudio Mascarenhas Brandão a relação de trabalho é:

¹⁰⁵ Oliveira, M. C. S. (2021). **Plataformas digitais e regulação trabalhista**: precificação e controle do trabalhador neste novo modelo empresarial. Rev. Faculdade de Direito (UFBA), v. 45. Disponível em: <https://doi.org/10.5216/rfd.v45i3.68170>. p. 10.

¹⁰⁶ *Ibidem*.

¹⁰⁷ COUTINHO, Aldacy R. Comentários ao art. 7º, I. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (Coords.) *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013. p. 550.

¹⁰⁸ *Ibidem*. p. 551.

¹⁰⁹ CASSAR, Vólia B. **Direito do Trabalho**: de acordo com a Reforma Trabalhista. 16ª ed. Editora Forense, 2018. São Paulo. p. 250.

vínculo que se estabelece entre a pessoa que executa o labor - o trabalhador propriamente dito, o ser humano que empresta a sua energia para o desenvolvimento de uma atividade - e a pessoa jurídica ou física que é beneficiária desse trabalho, ou seja, auferir o trabalho proveniente da utilização da energia humana por parte daquele"¹¹⁰.

Os arts. 2º e 3º previstos na CLT, demonstram os requisitos indispensáveis para a caracterização da relação:

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

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

Para que haja caracterização de relação de emprego, a doutrina explica ser necessário a presença de 5 requisitos:

- I. pessoalidade;
- II. subordinação;
- III. onerosidade;
- IV. não eventualidade;
- V. o empregado não corre o risco do empreendimento.

Vólia Bomfim Cassar explica que, se ausente qualquer um destes requisitos, há a descaracterização do trabalhador como empregado, e complementa:

Podemos então, de acordo com os pressupostos acima, **conceituar o empregado** como toda **pessoa física** que preste serviço a empregador (pessoa física ou jurídica) de forma **não eventual, com subordinação jurídica**, mediante **salário, sem correr os riscos do negócio**.¹¹¹ (grifos da autora)

Entende-se que a relação de emprego é pessoal, na perspectiva de que não é possível uma pessoa ser substituída por outra para prestação de serviços para

¹¹⁰ BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. **Relação de trabalho**: enfim, o paradoxo superado. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (Coord.). Nova competência da Justiça do Trabalho. p. 59.

¹¹¹ CASSAR, Vólia B. **Direito do Trabalho**: de acordo com a Reforma Trabalhista. 16ª ed. Editora Forense, 2018. São Paulo. p. 250.

a atividade para a qual foi contratada¹¹². Nessa relação existem também vantagens recíprocas: o empregado presta sua mão-de-obra e recebe o respectivo pagamento pelo serviço prestado¹¹³. Para isso se dá o nome de onerosidade. Nesse sentido, explicam Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante que “*não há contrato de trabalho a título gratuito, ou seja, sem encargos e vantagens recíprocas. O contrato de trabalho é bilateral e oneroso (...)*”¹¹⁴.

O requisito de habitualidade ou não eventualidade, presente no art. 3º da CLT, remete à ideia da necessidade da prestação de serviço ser permanente ou não eventual¹¹⁵. A prestação de serviços de maneira não eventual “*significa necessidade permanente do serviço ou da atividade do trabalhador para o empreendimento (ex.: engenheiro para uma empresa de construção civil, garçom para uma churrascaria)* (...)”¹¹⁶.

Quando do início de um empreendimento, como disposto pelo art. 2º da CLT, quem correrá o risco é o empregador. Nesse sentido, caso o indivíduo corra risco de negócio, não há como ser considerado mero empregado. No entanto, nesse ponto, Vólia Bomfim atenta-se ao conceito de “*zona grise*” ou também conhecida como “*zona cinzenta*”, que seria a “*fronteira entre a relação de emprego e a relação de trabalho sem vínculo de emprego*”¹¹⁷. Esse conceito será melhor trabalhado posteriormente.

Por fim, tem-se o requisito da subordinação, amplamente discutido no reconhecimento de vínculo para os motoristas de aplicativo. De modo geral, a subordinação está presente nas situações em que o trabalhador se submete aos poderes diretivos do empregador¹¹⁸. A doutrina entende que a visão clássica de

112 NETO, Francisco F. J.; CAVALCANTE, Jouberto de Q. P. **Direito do Trabalho**. 7ª ed. Editora Atlas, 2013. São Paulo. p. 269.

113 CASSAR, Vólia B. **Direito do Trabalho**: de acordo com a Reforma Trabalhista. 16ª ed. Editora Forense, 2018. São Paulo. p. 261.

114 NETO, Francisco F. J.; CAVALCANTE, Jouberto de Q. P. **Direito do Trabalho**. 7ª ed. Editora Atlas, 2013. São Paulo. p. 301.

115 CASSAR, Vólia B. **Direito do Trabalho**: de acordo com a Reforma Trabalhista. 16ª ed. Editora Forense, 2018. São Paulo. p. 267.

116 *Ibidem*. p. 269.

117 *Ibidem*. p. 272-273.

118 DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. op. cit., p. 352.

subordinação pode ser explicada a partir de três aspectos: I. subordinação econômica; II. subordinação técnica; e III. subordinação jurídica¹¹⁹.

Atualmente, a subordinação possui três perspectivas: I. o objetivo, voltado para a ideia de como se dá a prestação de serviços; II. subjetiva, observa-se a sujeição do empregado ao poder diretivo do empregador; e III. estrutural, se o empregado está inserido na atividade do empregador¹²⁰. Nesse sentido, Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante defendem que:

O que irá dizer se o trabalho é subordinado ou não é a visualização em concreto de como os serviços são prestados, adotando-se o princípio da primazia da realidade. Serão averiguadas as condições concretas de execução da prestação de serviços, constatando-se, pelas suas peculiaridades, se há ou não a presença de controle, direção e fiscalização quanto ao trabalho prestado¹²¹.

Há, ainda, a subordinação estrutural ou integrativa, que se dá na execução de atividades essenciais para a atividade-fim da empresa. Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado explica:

estrutural é, pois, a subordinação que 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 funcionamento¹²².

Discute-se ainda o conceito de subordinação algorítmica, uma evolução do conceito tradicional de subordinação jurídica. Tal definição está relacionada com as mudanças de tecnologia vividas ao longo do tempo e atualmente. Entram em cena os meios tecnológicos de comando, controle e supervisão. Nesse sentido, Denise Pires Fincato e Guilherme Wunsch explicam que *“atualmente, já é possível que o trabalhador exerça sua atividade fisicamente distante da empresa que o*

¹¹⁹ NETO, Francisco F. J.; CAVALCANTE, Jouberto de Q. P. **Direito do Trabalho**. 7ª ed. Editora Atlas, 2013. São Paulo. p. 300.

¹²⁰ *Ibidem*.

¹²¹ NETO, Francisco F. J.; CAVALCANTE, Jouberto de Q. P. **Direito do Trabalho**. 7ª ed. Editora Atlas, 2013. São Paulo. p. 300.

¹²² DELGADO, Mauricio Godinho. **“Direitos fundamentais na relação de trabalho”**. São Paulo: *Revista Ltr* 70-06/667.

contratou e se verifica que a subordinação - pela via interpretativa - precisou absorver novos matizes”¹²³.

Entende-se, nesse sentido, que por meio da tecnologia, muitas empresas conseguem controlar os trabalhadores, determinar os valores do serviço, a maneira como serão feitos os pagamentos, a maneira como o indivíduo será acionado¹²⁴. Foi nesse sentido que houve a alteração do art. 6º, parágrafo único da CLT, para fins de regular a relação de meios telemáticos e informatizados com o mundo do trabalho. Há discussões se a Uber seria um exemplo dessa modalidade de trabalho. Nesse sentido, Denise Pires Fincato e Guilherme Wunsch explicam:

Nessa modalidade, por exemplo, está a empresa Uber, pois é ela quem estipula preços, determina como o parceiro vai ser chamado, os padrões para atendimento aos usuários e também as condições em que o veículo deve estar. Possível perceber que não se trata de plataforma que meramente explora tecnologia, mas, sim, de uma estrutura que explora serviço alheio¹²⁵.

Dessa forma, em meio aos conceitos apresentados acima, passemos a observar a aplicação desses conceitos na prática.

5.1 ZONA “GRISE” E REGULAMENTAÇÃO

Como mencionado anteriormente, a “zona grise” é caracterizada pela lacuna em que se encontram os trabalhadores que não se encaixam completamente como autônomos, mas também não estão protegidos pela CLT. Ao menos é essa a celeuma enfrentada pelo judiciário enquanto não existir novidade legislativa sobre o tema. Eis a explicação dada por Vólia Bomfim Cassar sobre o tema:

¹²³ FINCATO, Denise Pires; WUNSCH, Guilherme. **Subordinação Algorítmica**: Caminho Para o Direito do Trabalho na Encruzilhada Tecnológica?. Revista TST, São Paulo, v. 86, n. 3, jul/set 2020. Disponível em: https://meriva.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18331/2/Subordinao_algortmica_caminho_para_o_Direito_do_Trabalho_na_encruzilhada_tecnologica.pdf. Acesso em: 12 out 2023. p. 48.

¹²⁴ *Ibidem*. p. 49.

¹²⁵ FINCATO, Denise Pires; WUNSCH, Guilherme. **Subordinação Algorítmica**: Caminho Para o Direito do Trabalho na Encruzilhada Tecnológica?. Revista TST, São Paulo, v. 86, n. 3, jul/set 2020. Disponível em: https://meriva.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18331/2/Subordinao_algortmica_caminho_para_o_Direito_do_Trabalho_na_encruzilhada_tecnologica.pdf. Acesso em: 12 out 2023. p. 49

(...) aqueles trabalhadores que têm requisitos característicos da relação de emprego e que, ao mesmo tempo, têm também características de autônomo ou de prestador de serviços sem vínculo de emprego. Dependendo da interpretação de cada julgador, o trabalhador poderá ser ou não considerado empregado¹²⁶.

Nesse mesmo sentido Bianca Neves Bomfim Carelli e Rodrigo Carelli, defendem que a “zona cinzenta” surgiu a partir de dois pontos fundamentais: I. do deslocamento de estatuto por profissões já existentes; e/ou II. Surgimento de novas profissões¹²⁷.

No que tange a esse conceito, discute-se a possibilidade da criação de uma nova categoria para estes trabalhadores, que os colocariam em uma posição intermediária entre o reconhecimento de vínculo e o autônomo. De acordo com Renan Bernardi Kalil:

A nova figura que seria inserida no direito do trabalho para dar conta das peculiaridades da economia de compartilhamento é o “trabalhador independente”, sendo que suas características o posicionariam em uma situação intermediária entre o empregado e o contratado independente. A sua identificação ocorreria a partir dos seguintes elementos: não haveria dependência econômica de um único empregador; não existiria uma relação indeterminada com somente uma empresa; e não renunciariam controle sobre as horas de trabalho ou a oportunidade de lucros ou perdas¹²⁸.

Em casos como esses, a análise deve ser feita de forma minuciosa. Vólia Bomfim afirma três elementos a serem observados: *“a forma de ajuste da contraprestação; a possibilidade de assumirem os danos causados ao tomador; o investimento no serviço ou no negócio”*¹²⁹.

Conforme previsto pelo art. 462, parágrafo 1º da CLT, o empregador pode descontar o valor do prejuízo do salário do empregado quando este lhe causar danos. Da mesma maneira, Vólia explica que *“o autônomo, o representante comercial, o sócio, o prestador de serviços, o empreiteiro (de material) etc., que, por*

¹²⁶ CASSAR, Vólia B. **Direito do Trabalho**: de acordo com a Reforma Trabalhista. 16ª ed. Editora Forense, 2018. São Paulo. p. 272-273.

¹²⁷ 133 Além da uber: uma comparação com o mercado de trabalho dos advogados.

¹²⁸ KALIL, Renan. **Direito do Trabalho e Economia de Compartilhamento**: apontamentos iniciais. In: Economias do Compartilhamento e o Direito. Editora Juruá. Disponível em: https://www.internetlab.org.br/wpcontent/uploads/2017/12/Economias_do_compartilhamento_e.pdf#page=238. Acesso em: 12 out 2023. p. 249.

¹²⁹ CASSAR, Vólia B. **Direito do Trabalho**: de acordo com a Reforma Trabalhista. 16ª ed. Editora Forense, 2018. São Paulo. p. 273.

*correrem o risco do negócio, ofício ou profissão que exploram, arcam com os prejuízos causados.*¹³⁰

A forma de remuneração (fixa ou variável por percentagem) também pode ser um sinal de que o indivíduo é ou não empregado. Os trabalhadores que se encontram na “zona grise”, normalmente recebem a remuneração por percentagem¹³¹. Vólia Bomfim explica que, o que vai delimitar se o indivíduo é empregado ou não, é a maneira como será calculado o percentual recebido, pois em geral será calculado sobre o valor bruto, o que demonstra que ele não participa das despesas, não concorrendo com o risco do negócio¹³². Nesse sentido, somente a análise do caso concreto possibilitará chegar à conclusão da existência de relação de emprego ou não.

Observa-se que nada impede que o empregado invista em equipamentos que possibilitem ou facilitem o exercício do seu trabalho, como ocorre, por exemplo, com as manicures, que normalmente compram esmaltes, lixas e algodão¹³³. Contudo, em casos assim, a Lei 13.352/16 autorizou o sistema de parceria entre o profissional e o salão de beleza, o que pode descaracterizar a presença de vínculo empregatício¹³⁴.

Nos casos de contrato de parceria, em geral, o proprietário deixa o seu estabelecimento à disposição do profissional parceiro, que entrará com a mão-de-obra¹³⁵. Em casos como esse, a diferença que não deixa caracterizar a presença de vínculo empregatício é a ausência de subordinação, pois, trata-se de um trabalhador autônomo, que por óbvio, tem flexibilizado o dia a dia da sua rotina. Conforme explicado por Lauren Juliê L. F. T. Alves, “*a relação de parceria deve sempre obter obrigações recíprocas, divisão de lucros e prejuízos*”¹³⁶.

Ao contrário, em relação aos entregadores, Vólia Bomfim explica que o fato de serem proprietários do veículo ou motocicleta não impede a configuração de

¹³⁰ *Ibidem.*

¹³¹ *Ibidem.*

¹³² *Ibidem.*

¹³³ *Ibidem.* p. 272-273.

¹³⁴ CASSAR, Vólia B. **Direito do Trabalho**: de acordo com a Reforma Trabalhista. 16ª ed. Editora Forense, 2018. São Paulo. p. 272-273.

¹³⁵ ALVES, Lauren Juliê L. F. T. **Contrato de parceria e vínculo empregatício**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/contrato-de-parceria-e-vinculo-empregaticio/698697945>. Acesso em: 12 out. 2023.

¹³⁶ *Ibidem.*

vínculo: “*esse pequeno investimento não impede a relação de emprego, pois não chega a configurar risco financeiro ao trabalhador*”¹³⁷.

Muito se discute sobre a possibilidade de uma nova regulamentação que proteja os trabalhadores que se encontram nessa “zona cinzenta”. Recentemente o governo federal editou um projeto de lei com a intenção de regulamentar o trabalho por aplicativo. A intenção é “*definir um valor de R\$30,00 por hora de trabalho para motoristas e R\$17,00 para entregadores de motocicletas*”¹³⁸.

As plataformas insistem na criação de uma nova regulamentação. Conforme pontuado por André Gonçalves Zipperer, seria inadequada a tentativa forçada de aplicar a CLT em casos como esses, no entanto, o legislador permanece “*inoperante e inerte*”, de modo que o protagonismo da decisão fica com o judiciário:

No próximo ano, 2024, completa-se uma década de trabalho platformizado no Brasil (o Uber se instalou no Brasil em 2014, ano de Copa do Mundo). Tramitaram no Legislativo nacional mais de 120 projetos de lei sobre o tema que não chegaram nem próximos de serem votados. O próprio grupo de trabalho tripartite formado pelo governo para tentar oferecer soluções legislativas tem demonstrado mais desarmonia do que consentimentos¹³⁹.

Para Felipe Bruner Moda e Henrique Amorim, verifica-se a presença subordinação aos trabalhadores de plataformas, uma espécie de controle externo. Há, portanto, “*a determinação de tarefas a serem realizadas, estabelece o valor de troca do serviço e da força do trabalho, controla a execução do trabalho e o seu desempenho, além de determinar gratificações ou punições*”¹⁴⁰. Complementam, nesse sentido, que a ausência de regulamentação específica contribui para condições de trabalho subordinadas e que encontram-se “*desamparadas dos direitos trabalhistas*”¹⁴¹.

¹³⁷ CASSAR, Vólia B. **Direito do Trabalho**: de acordo com a Reforma Trabalhista. 16ª ed. Editora Forense, 2018. São Paulo. p. 272-273.

¹³⁸ CORREIA, Bruna. **Governo edita PL para regulamentar trabalho por aplicativo**. 2023. Disponível em: <https://economia.ig.com.br/2023-09-19/governo-edita-pl-para-regulamentar-trabalho-por-aplicativo--veja-detalhes.html>. Acesso em: 12 out 2023.

¹³⁹ ZIPPERER, André Gonçalves. Falácia do nirvana de R\$ 1 bilhão. 17 set 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-set-17/andre-zipperer-falacia-nirvana-bilhao>. Acesso em: 12 out 2023. Acesso em: 28 set 2023.

¹⁴⁰ AMORIM, Henrique; MODA, Felipe Bruner. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. Revista Fronteiras - Estudos Midiáticos, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.4013/fem.2020.221.06>. p. 62.

¹⁴¹ *Ibidem*. p. 62.

Ainda, diante das mudanças que acometem a economia mundial, Vólia Bomfim alega a necessidade da flexibilização, mas também da aplicação de uma solução no Direito do Trabalho para que *“haja um ponto de equilíbrio entre o princípio de proteção ao trabalhador”*¹⁴², ao passo que também devem atender-se a *“manutenção da saúde da empresa, interesses harmônicos e conflitantes ao mesmo tempo”*¹⁴³.

Há a necessidade de olhar cuidadoso ao empregado, que muitas vezes pode ser colocado em posição de precarização, mas também deve-se atentar a saúde da empresa. Afinal, caso a empresa decida encerrar suas atividades, o desemprego passa a fazer morada.

6 DISCUSSÃO CONCRETA NO PODER JUDICIÁRIO

6.1 AÇÃO CIVIL PÚBLICA - MPT X UBER: EXISTÊNCIA DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Dentre as diversas decisões que envolvem motoristas e a empresa Uber, houve uma, mais recente, de repercussão. A Ação Civil Pública Cível de nº 1001379-33.2021.5.02.0004.

A ação foi autuada em 08 de novembro de 2021, na 4ª Vara do Trabalho (VT) de São Paulo, em que o Ministério Público do Trabalho (MPT) alegou ter recebido denúncias dos Motoristas Autônomos de Aplicativos (AMAA) quanto às suas condições de trabalho. O MPT afirma a existência de vínculo empregatício entre a ré e os motoristas. Além disso, requereu a determinação de registro em carteira de todos os motoristas e o pagamento de dano moral coletivo.

Em sua fundamentação, inicialmente o juízo da VT ressalta que, conforme análise de outros processos que envolvem a empresa, há nítida tática da ré em evitar que o processo com análise de existência de vínculo prossiga para as instâncias superiores da Justiça do Trabalho. Nesse sentido, a decisão argumenta

¹⁴² CASSAR, Vólia B. **Direito do Trabalho**: de acordo com a Reforma Trabalhista. 16ª ed. Editora Forense, 2018. São Paulo. p. 33

¹⁴³ CASSAR, Vólia B. **Direito do Trabalho**: de acordo com a Reforma Trabalhista. 16ª ed. Editora Forense, 2018. São Paulo. p. 33

que em muitos casos houve a realização de acordo nas demandas atribuídas a Turmas de Tribunais do Trabalho:

Acresço a todos os argumentos anteriores, e a partir de processos que tramitaram nesta Vara (amostragem de duas demandas julgadas pela unidade), que tem sido desconfiança corrente do Autor (vide estudos realizados pelo órgão[1]) que a Ré evita que processo com ampla análise de existência de vínculo de emprego prossiga nas demais instâncias da Justiça do Trabalho.

A alegada tática atribuída a Ré diz respeito à prática de realizar acordos em demandas que sejam atribuídas a Turmas de Tribunais Regionais do Trabalho (ou mesmo em sede de Tribunal Superior do Trabalho) com tendência a reconhecer vínculo de emprego.

(...)

Pode ser que se trate de mera coincidência, e não cabe ao juízo fazer inferência especulativa, mas, nos casos dos dois processos citados, o resultado foi ao encontro do que alega o Autor.

Para não gerar uma visão meramente pessoalizada da hipótese e diante de algumas dúvidas que surgiram neste cenário, quais sejam: qual a razão para realizar acordos com sentenças de reconhecimento de vínculos e destinadas a certas turmas de TRT's e até TST? e qual a razão para não realizar acordos em sentenças de improcedência e destinadas a certas Turmas de TRT's e até do TST?¹⁴⁴

No mérito, o juízo entende que a empresa não está adstrita aos serviços de plataformas, provedores e serviços de internet, tampouco desenvolve software. Em realidade, reconhece que se trata de uma empresa de transporte, conforme análise de documentos que foram juntados aos autos.

Em sentença, assim como demonstrado neste trabalho, o juízo reconhece que as tecnologias avançaram com o passar dos anos, “*gerando evoluções de meios de produção dentro de cada Estado soberano*”¹⁴⁵. Observa que, a Corte dos Estados Unidos, país fundador da empresa Uber, reconheceu os trabalhadores como “motoristas plataformizados”, deixando subentendido que a atividade empresarial desenvolvida é de transportes:

(...) O filme não deixa de ser filme por ser assistido no Netflix e não no cinema, hospedagem não deixa de ser hospedagem por ser reservada no

¹⁴⁴ 4ª Vara do Trabalho de São Paulo. Sentença 1001379-33.2021.5.02.0004. Partes: MPT vs. UBER. VT. Data de Julgamento: 14 de setembro de 2023. Juíz: Maurício Pereira Simões. Ementa: Sentença que condenou a Uber a registrar os motoristas em carteira e ao pagamento de danos morais no valor de 1 bilhão. São Paulo: 2023. Páginas 2368-2462.

¹⁴⁵ *Ibidem*.

Airbnb e não em hotéis, transporte não deixa de ser transporte - notadamente quando a Ré controla as duas pontas da comunicação, quem requer e quem transporta, cobra e recebe pelo serviço, e vive basicamente dessa arrecadação - por ser feito pela Uber e não pelo taxista. Se não houver mobilidade em razão de não haver passageiro ou motorista, a atividade da Ré não se realiza, assim, a tecnologia é o meio, o transporte é o fim.

Mas não é só isso, a atividade de transporte é uma das atividades exercidas pela Ré, ao lado de todas as demais descritas em seu objeto social e que viabilizam o transporte em si. Por isso o tema é argumento de passagem, não determinante, pois aqui se busca pacificar o conflito quanto à natureza da relação entre a Ré e os motoristas.

Por tudo isso declaro, incidentalmente, que uma das atividades principais da Ré é o transporte de passageiros, ao lado de todas as demais descritas em seu objeto social¹⁴⁶.

Quanto à relação de emprego efetivamente, assim como demonstrado anteriormente, o juízo ressalta a necessidade da existência dos 5 requisitos para que seja constatado o vínculo empregatício (assim como demonstrado no ponto "5" desse trabalho). Assevera que se constatada a relação de emprego, os contratos passarão a ser regidos pela própria CLT, mas, caso contrário, estaremos diante de uma lacuna legislativa, tendo em vista a ausência de regulamentação para essa categoria (problema tratado no ponto "5.1").

Da mesma maneira como foi demonstrado, o juízo observa na sentença que o ponto mais importante a ser discutido será o da subordinação. Mas, antes, analisa todas as demais condições necessárias. Vejamos.

Sobre pessoalidade (conceito abordado no ponto "5" do trabalho), a decisão explica que somente podem trabalhar na plataforma os motoristas cadastrados, não sendo possível a substituição por ato próprio, e reconhece que *"a condição de pessoalidade era insubstituível por ato próprio de cada motorista, antes e ao contrário, tudo era controlado pela Ré, de forma direta e indelegável"*¹⁴⁷. Entende que o controle é feito pela plataforma, assim como explicado no tópico deste trabalho no ponto "3.3", além de que, um dos motivos para a suspensão seria

¹⁴⁶ 4ª Vara do Trabalho de São Paulo. Sentença 1001379-33.2021.5.02.0004. Partes: MPT vs. UBER. VT. Data de Julgamento: 14 de setembro de 2023. Juiz: Maurício Pereira Simões. Ementa: Sentença que condenou a Uber a registrar os motoristas em carteira e ao pagamento de danos morais no valor de 1 bilhão. São Paulo: 2023. Páginas 2368-2462.

¹⁴⁷ 4ª Vara do Trabalho de São Paulo. Sentença 1001379-33.2021.5.02.0004. Partes: MPT vs. UBER. VT. Data de Julgamento: 14 de setembro de 2023. Juiz: Maurício Pereira Simões. Ementa: Sentença que condenou a Uber a registrar os motoristas em carteira e ao pagamento de danos morais no valor de 1 bilhão. São Paulo: 2023. Páginas 2368-2462.

o caso de outra pessoa estar dirigindo o carro que foi cadastrado no nome do motorista.

Verifica-se a onerosidade (também explicado no ponto “5” do trabalho), na medida em que o motorista recebe o valor diretamente da empresa. O juízo pontua que o pagamento da corrida vai diretamente para a empresa, que remunera os motoristas conforme a sua própria política de preços.

Sobre a habitualidade (explicado no ponto “5”), reconheceu que por tratar-se de serviço de transporte, não há como determinar número de horas ou dias para definir a não-eventualidade. Ainda, complementa que a tese da possibilidade de manter o aplicativo desligado e sem conexão por dias, semanas ou meses não se sustenta, tendo em vista a previsão da modalidade de contrato intermitente. Portanto, afirma que reconhecida a existência de relação de emprego, entende ser possível a discussão de novas formas de prestação de serviço.

Convém destacar que o contrato de trabalho intermitente surgiu a partir da Reforma Trabalhista¹⁴⁸ e está previsto no art. 452-A da CLT. Nesse modelo, Vólia Bomfim explica que *“o empregado pode ser contratado para executar trabalhos contínuos, intermitentes, transitórios, por prazo determinado ou indeterminado ou pode ser contratado para serviços incertos, em períodos não garantidos”*¹⁴⁹.

A remuneração será efetuada somente sobre o período de prestação de serviço e o empregado terá direito a receber férias proporcionais + 1/3, 13º salário proporcional ao período trabalhado, RSR e adicionais, como horas extras e liberação das guias de FGTS¹⁵⁰. Além do mais, o empregador terá o prazo de três dias de antecedência do dia de trabalho para fazer a proposta de trabalho e o empregado terá um dia útil para dar a resposta. Conforme posto pelo parágrafo 3º do art. 452-A *“a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente”*.

¹⁴⁸ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 16 abr. 2023.

¹⁴⁹ CASSAR, Vólia B. **Direito do Trabalho**: de acordo com a Reforma Trabalhista. 16ª ed. Editora Forense, 2018. São Paulo. p. 607.

¹⁵⁰ CHC ADVOCACIA. **Tudo o que você precisa saber sobre contrato de trabalho intermitente**. Disponível em: <https://chcadvocacia.adv.br/contrato-de-trabalho-intermitente/>. Acesso em: 15 out. 2023.

Em seguida, o juízo trata da subordinação. Destaca a presença da subordinação algorítmica, mencionada no ponto “5” deste trabalho, que surgiu a partir da intersecção do trabalho com os meios tecnológicos. A sentença prolatada evidencia os relatórios juntados aos autos, que demonstram como a média de notas impacta no número de viagens e renda média diária, além de outras formas de controle, bem como a presença da gamificação, explicada no ponto “3.4”:

(...) O relatório seguinte, documento Id 46c698b, indica a capacidade organizacional que a reclamada, pautada em notas, realiza em termos de promoções, bloqueios, restrições ou ampliações de direcionamento de chamadas.

O relatório de bloqueios, documento Id 9073b8d, demonstra a possibilidade unilateral da Ré de bloquear motoristas, por descumprimento de norma ou regulamento. Há, neste relatório, até o controle de quantidade de vezes em que o motorista foi bloqueado.

Ademais, a Ré cria estímulos para que o motorista trabalhe nos exatos termos desejados por ela, o que o Autor denomina de gamificação, documento Id 8c7ffc7 – página 82, o que denota a um só tempo capacidade de percepção quanto à atuação do motorista e exercício de controle sobre eles, como campanhas de recompensas, pecuniárias ou não, para direcionamento da atividade de transportar (...).

A taxa de cancelamento de viagens impacta na quantidade de viagens que o motorista pode ser acionado, sendo que motoristas com alto índice de cancelamentos são subtraídos das chamadas. O poder de organização produtiva da Ré sobre os motoristas é muito maior do que qualquer outro já conhecido pelas relações de trabalho até o momento (...) ¹⁵¹.

Superados os requisitos do vínculo, entendeu o juízo pelo reconhecimento de vínculo empregatício e determinação que a empresa registrasse todos os seus motoristas na condição de empregados, sob pena de multa diária de R\$10.000,00 (dez mil reais) para cada motorista não registrado.

Além disso, sob o argumento de que a Uber ofendeu o preceito de ordem coletiva, feriu direitos constitucionais e legais mínimos da relação de emprego, condenou a Uber ao pagamento de danos morais no *quantum* indenizatório de R\$1.000,000,000,00 (um bilhão de reais).

¹⁵¹ 4ª Vara do Trabalho de São Paulo. Sentença 1001379-33.2021.5.02.0004. Partes: MPT vs. UBER. VT. Data de Julgamento: 14 de setembro de 2023. Juíz: Maurício Pereira Simões. Ementa: Sentença que condenou a Uber a registrar os motoristas em carteira e ao pagamento de danos morais no valor de 1 bilhão. São Paulo: 2023. Páginas 2368-2462.

Da decisão, que é de 1º grau de jurisdição, ainda cabe recurso e não houve trânsito em julgado, ou seja, ela não é definitiva. É dele que se extraem, a seguir, os contrapontos da empresa.

6.2 CONTRAPONTO DA UBER

A Uber interpôs Recurso Ordinário para recorrer da sentença prolatada e, no mérito, afastar a condenação. Alega a inexistência de relação de emprego. Contrariamente ao que foi disposto em sentença, afirma que o cadastramento é mero cumprimento do dever legal, previsto no art. 11-B da Lei nº 12.587/2012. Além disso, que possibilidade do motorista-parceiro ser substituído por outro que já esteja cadastrado na plataforma: *“sendo possível não somente o compartilhamento do veículo, mas a indicação da mesma conta bancária para recebimento dos repasses financeiros”*¹⁵².

Dessa forma, defende cair por terra o requisito de pessoalidade, ao narrar:

“Tal situação é totalmente incompatível com a infungibilidade típica do prestador na relação de emprego: um empregado não pode mandar outra pessoa ir executar os seus serviços, receber o dinheiro pelo labor e depois promover a partilha do salário”¹⁵³.

Ao tratar da onerosidade, destaca que os valores recebidos pelos motoristas não são salário ou remuneração, pois não são pagos pela Uber, mas pelos próprios usuários que utilizam a plataforma. Ainda, afirma que o motorista parceiro recebe em média 75% a 80% do valor de cada viagem, o que não ocorre normalmente em uma relação de emprego. É nesse sentido que levanta o argumento da existência de uma parceria comercial, mencionada no ponto “5.1”. A empresa recebe o valor e repassa ao motorista a porcentagem devida, e, no caso de pagamento em espécie, ocorre o inverso.

¹⁵² 4ª Vara do Trabalho de São Paulo. Recurso Ordinário 1001379-33.2021.5.02.0004. Partes: MPT vs. UBER. VT. Data de Julgamento: 14 de setembro de 2023. Juíz: Maurício Pereira Simões. Ementa: Sentença que condenou a Uber a registrar os motoristas em carteira e ao pagamento de danos morais no valor de 1 bilhão. São Paulo: 2023. Páginas 2542-2699.

¹⁵³ *Ibidem*.

Também nega o requisito da não eventualidade, sob o argumento de que inexistente a previsibilidade do uso da plataforma. O motorista decide quando e quantas vezes vai trabalhar pela plataforma, sem qualquer tipo de direção, controle ou expectativa do aplicativo. Ainda, por meio dos relatórios apresentados, demonstra que a média de ativação dos motoristas é inferior ao padrão da CLT.

Sobre subordinação, o recurso enfatiza a ausência de qualquer espécie de ordem, de modo que o motorista parceiro tem autodeterminação do tempo, modo e local da atividade. Além do mais, afirma que a viagem é proposta ao motorista mais próximo do usuário, de modo que as avaliações não possuem relação com o funcionamento da plataforma. Quanto à avaliação, frisa que a nota dada é a média das últimas 500 notas dadas pelos usuários. Ainda, explica que a oferta e demanda não representa direção das atividades, pois, não obriga os motoristas a ativarem a plataforma.

Em relação ao bloqueio, afirma que o próprio site explica que a medida é tomada exclusivamente quanto ao cumprimento contratual, legal ou por questões de segurança. Além disso, nega a presença de estímulos para o exercício do trabalho e da gamificação, e destaca que o motorista tem a possibilidade de silenciar as notificações de marketing e promoções. Eis o argumento utilizado:

As medidas de marketing e promoções no uso do aplicativo não implicam subordinação jurídica, pois (i) não geram nenhuma obrigação, imposição, exigência ou o que quer que seja ao motorista parceiro e (ii) conseqüentemente, não lhe causam nenhuma punição, sanção ou prejuízo. Há promoções para todos os clientes da Uber, sejam eles usuários ou motoristas parceiros.

Ademais, o motorista - como todo e qualquer usuário de aplicativos de celular - pode optar por silenciar as notificações de marketing e promoções por ele recebidas via aplicativo. O motorista pode, ainda, optar por não receber notificações por e-mail ou SMS da Uber ¹⁵⁴.

A empresa defende, ainda, que o cancelamento e rejeição de corridas não leva ao descadastramento do motorista na plataforma. Pontua que o Código da Comunidade Uber expressa que tal ato é um direito tanto do motorista quanto do usuário e que o recurso deve ser utilizado de forma ponderada, para o

¹⁵⁴ 4ª Vara do Trabalho de São Paulo. Recurso Ordinário 1001379-33.2021.5.02.0004. Partes: MPT vs. UBER. VT. Data de Julgamento: 14 de setembro de 2023. Juíz: Maurício Pereira Simões. Ementa: Sentença que condenou a Uber a registrar os motoristas em carteira e ao pagamento de danos morais no valor de 1 bilhão. São Paulo: 2023. Páginas 2542-2699.

funcionamento equilibrado da plataforma. Destaca que a existência de recomendações não pode ser caracterizada como subordinação jurídica. Além disso, como meio de rebater a presença da suposta subordinação algorítmica, alega que o algoritmo não tem o condão de obrigar, impedir ou fixar a jornada dos motoristas, de modo que não há como defender a existência desse conceito na relação entre motorista e aplicativo.

Para concluir, afirma que a Uber surgiu a partir das inovações tecnológicas e que significa um meio de complementação de renda. Defende que a CLT não é o viés adequado para tutelar a relação entre motorista e a Uber. Neste caso, em razão da lacuna legislativa existente, defende ela mesma a necessidade de elaboração de lei própria. Por fim, pugna pela reforma da sentença.

O recurso aguarda julgamento pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, na capital de São Paulo. Após essa decisão, caberá ainda discussão no Tribunal Superior do Trabalho e, após, provavelmente no STF. Conforme últimas decisões deste tribunal, contudo, tem-se negado, majoritariamente, a declaração de vínculo nessas relações¹⁵⁵ ou em casos parecidos. Mas a própria corte máxima do país oscila no tema, que ainda não é pacífico.

Afinal, as atividades desempenhadas por meio das plataformas serão encaixadas na CLT em decisão final e de abrangência geral? Ou o legislador sairá da inércia e elaborará uma regulamentação a fim de sanar as lacunas existentes para essa categoria? Qual a solução ideal? Há compatibilidade entre o regime da CLT e essas novas relações? Há compatibilidade entre a atividade econômica e a CLT?

¹⁵⁵ BARROS, Carlos Juliano. **STF e uberização**: qual é o peso da corte na regulamentação dos apps? 2023. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/colunas/carlos-juliano-barros/2023/10/03/stf-e-uberizacao-qual-e-o-papel-da-corte-na-regulamentacao-dos-apps.htm>. Acesso em: 05 out. 2023.

7 CONCLUSÃO

As Revoluções Industriais foram momentos históricos de grande importância para o entendimento da evolução das relações de trabalho e da consolidação cada vez maior das tecnologias na vida do trabalhador e da sociedade. A partir da Terceira Revolução Industrial iniciou-se a era eletrônica, responsável por trazer a telefonia, televisão, rádio e a internet. Posteriormente, no séc. XXI, chegou a Quarta Revolução Industrial, com a presença da inteligência artificial, automatização em sistemas ciberfísicos e da computação na nuvem.

É a partir dessas evoluções mais recentes que o mundo se depara com novas modalidades de trabalho, como a economia do compartilhamento, que ocorre por meio das plataformas digitais, as quais possuem duas principais classificações: *crowdwork* e *on-demand*. Algumas pesquisas realizadas pela OIT e por outros pesquisadores também foram apresentadas com o intuito de demonstrar a presença significativa de trabalhadores de aplicativos no Brasil e no mundo, e consequentemente, o impacto que isso causou nas relações de trabalho. A empresa utilizada como foco foi a Uber, tendo em vista ser a maior empresa que opera por meio da economia por compartilhamento, com cerca de 1 milhão de motoristas/entregadores no Brasil em 2023, o que também demonstra um valor econômico expressivo ao país.

Devido ao aumento significativo dessa nova modalidade de trabalho, surgiu uma das discussões mais fervorosas no judiciário. Os motoristas alegam a existência de vínculo empregatício, além de jornadas de trabalho precarizadas, já que ainda não há uma regulamentação específica para o caso. Em contrapartida, a Uber rebate o argumento, afirmando a inexistência dos requisitos necessários para configuração de vínculo de emprego: subordinação, habitualidade, pessoalidade, onerosidade e risco do empreendimento, conceitos que foram abordados na pesquisa. Um dos pontos-chave desta discussão é a subordinação algorítmica, pois observa-se que a plataforma consegue controlar e suspender seus motoristas quando há cancelamento ou recusa ao receber corridas.

Além disso, também há presença da gamificação, programa que envolve estratégias de jogos como meio de impulsionar as pessoas no trabalho, o qual também é utilizado pela Uber por meio do programa de pontos da “Uber Pro”. Tal iniciativa, em muitos casos, resulta em jornadas extraordinárias de trabalho, já que

os motoristas incentivados a adquirir os benefícios oferecidos pela plataforma, levando-os a trabalhar pelo maior tempo possível.

Em uma análise mais técnica, tendo em vista que o trabalhador não tem proteção, destaca-se a visão constitucional do trabalho e a necessidade de proteger a dignidade humana do trabalhador, que muitas vezes pode ser esquecida nessa realidade. A partir disso, muito se fala sobre a inércia do legislador e a necessidade de criar uma legislação específica que regule a relação dos motoristas e entregadores de aplicativos, que se encontram em uma “zona cinzenta”, pois não se encaixam como autônomos, mas também não estão enquadrados em um contrato de trabalho CLT. A Uber e demais aplicativos defendem a criação dessa nova regulamentação.

Além disso, como forma de demonstrar como essas questões estão sendo aplicadas na prática, destaca-se o recente caso da Ação Civil Pública do MPT vs. UBER, em que o juízo de primeiro grau entendeu pela presença de vínculo e condenou a empresa ao pagamento de 1 bilhão de reais em danos morais. Nesse sentido, com o intuito de trabalhar a controvérsia sobre o tema, foram apresentados os argumentos que levaram o juízo a chegar a essa conclusão e os contrapontos da empresa.

Indaga-se, qual será o futuro dessa discussão. Será criada uma regulamentação que proteja, mesmo que minimamente, a dignidade destes trabalhadores? Ou será reconhecida de vez a presença da relação de emprego entre as partes, enquadrando-os na CLT? Aguardamos as cenas dos próximos capítulos.

8 REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado?. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1. abr./jul. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38579>.

ABÍLIO, Ludmila Costhek; ALMEIDA, Paula F; AMORIM, Henrique; CARDOSO, Ana Claudia M; FONSECA, Vanessa P; KALIL, Renan Bernardi; MACHADO, Sidnei. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. v. 3, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.33239/rjtdh.v3.74>.

AFONSO DA SILVA, José. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 37 ed. ver.e atual. São Paulo: Malheiros, 2014.

AMORIM, Henrique; MODA, Felipe Bruner. Trabalho por aplicativo: gerenciamento algorítmico e condições de trabalho dos motoristas da Uber. *Revista Fronteiras - Estudos Midiáticos*, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.4013/fem.2020.221.06>.

Autor Desconhecido. Segunda Revolução Industrial. Disponível em: <http://ctsusp.blogspot.com/2015/09/muito-alem-da-revolucao-os-aspectos.html>.

Autor Desconhecido. Se Uber sair, a gente chama os Correios para substituir. *The News*, 07 fev. 2023. Disponível em: <https://thenewsc.com.br/brasil/se-uber-quiser-sair-a-gente-chama-os-correios-para-substituir/>.

Autor Desconhecido. Terra. Pesquisa aponta crescimento de aplicativos no Brasil: análise aponta aumento de 45% no tempo dos usuários em aplicativos durante a pandemia. Disponível em: <https://www.terra.com.br/noticias/pesquisa-aponta-crescimento-de-aplicativos-no-brasil,4b0a5ff224bcf4de45a1dbad00b8c336g9k1jjby.html>.

BARBOSA, Marcos T. J.; BAISSO, Marcos; ALMEIDA, Marcos T. SILVA, Elcio B.; SCOTON, Maria L. R. P. D.; DIAS, Eduardo M.; PEREIRA, Sergio L. (coordenadores). *Automação & Sociedade: Quarta Revolução Industrial, um olhar para o Brasil*. ed. Brasport. Rio de Janeiro. 2018.

BARROS, Carlos Juliano. STF e uberização: qual é o peso da corte na regulamentação dos apps? 2023. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/colunas/carlos-juliano-barros/2023/10/03/stf-e-uberizacao-qual-e-o-papel-da-corte-na-regulamentacao-dos-apps.htm>.

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

BRANDÃO, Cláudio M. Comentários ao art. 1º, IV. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (Coords.) *Comentários à Constituição do Brasil*. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013.

BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas. Relação de trabalho: enfim, o paradoxo superado. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (Coord.). *Nova competência da Justiça do Trabalho*.

Caso Uber vs. Berwick. Decisão disponível em: REUTERS. In: California, Uber driver is employee, not contractor: agency. jan. 2016.; SACHS, B. California labor commission: Uber driver is an employee. jun. 2015.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CARELLI, Bianca Neves Bomfim. Além da Uber: uma comparação com o mercado de trabalho dos advogados. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região, v. 1, n. 1, 2018. Disponível em: <http://doi.org/10.33239/rtdh.v1i1.7>

CASSAR, Vólia B. Direito do Trabalho: de acordo com a Reforma Trabalhista. 16ª ed. Editora Forense, 2018. São Paulo.

CHC ADVOCACIA. Tudo o que você precisa saber sobre contrato de trabalho intermitente. Disponível em: <https://chcadvocacia.adv.br/contrato-de-trabalho-intermitente/>.

COLLYER, Francisco Renato Silva. Texto 1 – Grupo “Os atrasados”: Muito além da Revolução: os aspectos políticos e sociais da maior revolução da idade moderna. 2014. Disponível em: <http://ctsusp.blogspot.com/2015/09/muito-alem-da-revolucao-os-aspectos.html>.

CORREIA, Bruna. Governo edita PL para regulamentar trabalho por aplicativo. 2023. Disponível em: <https://economia.ig.com.br/2023-09-19/governo-edita-pl-para-regulamentar-trabalho-por-aplicativo--veja-detalhes.html>.

COUTINHO, Aldacy R. Comentários ao art. 7º, I. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; SARLET, Ingo W.; STRECK, Lenio L. (Coords.) Comentários à Constituição do Brasil. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013.

SILVA, Cristina. M. D. A Proteção ao Trabalho na Constituição Federal de 1988 e a Adoção do Permissivo Flexibilizante da Legislação Trabalhista no Brasil. Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista Eletrônica da Academia Brasileira de Direito Constitucional , v. 4, n. 7, p. 274-301, 3 nov. 2020.

DATHEIN, Ricardo. Inovação e Revoluções Industriais: uma apresentação das mudanças tecnológicas determinantes nos séculos XVIII e XIX. Publicações DECON Textos Didáticos 02/2003. DECON/UFRGS, Porto Alegre, Fevereiro 2003. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/decon/>.

DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna Vasconcelos de. Direitos Fundamentais para Quem? Reflexões Sobre o Trabalho Plataformizado na Perspectiva do Direito Constitucional do Trabalho. In: Plataformas Digitais de Trabalho: Aspectos Materiais e Processuais. (Orgs. Anamatra e Enamatra). 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DUNCAN, Pamela. The Worldwide Scale of the Uber files - in numbers: The whistleblower revelations matched in size Uber's worldwide reach. The Guardian, 15 de julho de 2022. Disponível em: <https://www.theguardian.com/news/2022/jul/15/the-worldwide-scale-of-the-uber-files-in-numbers>.

GRAU, Eros Roberto. A ordem econômica na Constituição de 1988. 7. Ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. (Re)descobrimo o direito do trabalho: Gig Economy, Uberização do Trabalho e outras reflexões. In: Anamatra e Enamatra. Plataformas Digitais de Trabalho: Aspectos Materiais e Processuais. São Paulo: 2021. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/images/publicacao/enamatra/Anamatra_book_PDT.pdf.

FINCATO, Denise Pires; WUNSCH, Guilherme. Subordinação Algorítmica: Caminho Para o Direito do Trabalho na Encruzilhada Tecnológica?. Revista TST, São Paulo, v. 86, n. 3, jul/set 2020. Disponível em: https://meriva.pucrs.br/dspace/bitstream/10923/18331/2/Subordinao_algoritmica_caminho_para_o_Direito_do_Trabalho_na_encruzilhada_tecnologica.pdf.

Folha de S.Paulo. Número de carros de apps supera o de táxis em SP, revela secretário de Doria. 04/02/2017. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2017/02/1855880-numero-de-carros-do-uber-supera-o-de-taxistas-em-sp-diz-secretario-de-doria.shtml>.

GANSKY, L. The Mesh: Why the Future of Business is Sharing. New York: Penguin, 2010.

GRUPO MUNDO DO TRABALHO NA ERA DIGITAL. Trabalho em Plataforma. Disponível em: <https://www.trabalhoemplataforma.org/>.

HOBBSAWM, Eric John Ernest. **A Era das Revoluções**. 1789 - 1848. Editora Weidenfeld & Nicolson. 1962.

IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de População e Indicadores Sociais, Pesquisa Nacional de Saneamento Básico 2017. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101734.pdf>.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE (OIT). World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Geneva: ILO, 2021.

KALIL, Renan Bernardi. Economias do compartilhamento e o Direito. In: ZANATTA, Rafael A. F. (Org.); PAULA, Pedro C. B. de (Org.); KIRA, Beatriz (Org.). Curitiba: Editora Afiliada, 2017.

KALIL, Renan. Direito do Trabalho e Economia de Compartilhamento: apontamentos iniciais. In: Economias do Compartilhamento e o Direito. Editora Juruá. Disponível em: https://www.internetlab.org.br/wpcontent/uploads/2017/12/Economias_do_compartilhamento_e.pdf#page=238.

KOCHHAR, Rakesh. Which U.S. Workers Are More Exposed to AI on Their Jobs? Pew Research Center, 26 jul. 2023. Disponível em: <https://www.pewresearch.org/social-trends/2023/07/26/which-u-s-workers-are-more-exposed-to-ai-on-their-jobs/>.

KREIN, André; MANZANO, Marcelo. Plataformas Digitais. O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos. Organizado por Sidnei Machado e Alexandre Pilan Zanoni. Curitiba - PR, 2022. Editoração: Luciana Laroça e Thiago Henry Carvalho.

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan. Plataformas Digitais. O trabalho controlado por plataformas digitais no Brasil: dimensões, perfis e direitos. Curitiba - PR, 2022. Editoração: Luciana Laroca e Thiago Henry Carvalho.

MAGALHÃES, Regina; VENDRAMINI, Annelise. Os Impactos da Quarta Revolução Industrial: O Brasil será uma Potência Sustentável com Condições de Capturar as Oportunidades que Surgem com as Mudanças Econômicas, Ambientais, Sociais e Éticas Provocadas Pelas Novas Tecnologias? In: GVEXECUTIVO, v. 17, n. 1, jan/fev. 2018.

MAGALHÃES, Maria Lúcia Cardoso de. O princípio da proteção e a Constituição de 1988 = Protection principle and the 1988 Constitution. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 64, n. 98, p. 225-244, jul./dez. 2018.

MARTINS, D. C.. A “Uber” e o contrato de trabalho. Disponível em: <https://jornaleconomico.pt/noticias/a-uber-e-o-contrato-de-trabalho-26929/>.

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. São Paulo: Atlas, 2005.

MÖHLMANN; ZALMANSON, 2017. apud VIDIGAL, Viviane (2021). Game Over: a gestão gamificada do trabalho. *MovimentAção*, 8(14), 44–64. <https://doi.org/10.30612/mvt.v8i14.15018>.

MOREIRA, Egon Bockmann. Anotações sobre a História do Direito Econômico Brasileiro (Parte I: 1930 - 1956). *Revista de Direito Público da Economia - RDPE*, Belo Horizonte, ano 2, n. 6, abr./jun. 2004.

MASELLI, I.; LENAERTS, K.; BEBLAVY, M. Five things we need to know about the on-demand economy. jan. 2016.

NERY, Carmen; BRITTO, Vinícius. Internet já é acessível em 90,0% dos domicílios do país em 2021. Agência de Notícias do IBGE. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de->

noticias/noticias/34954-internet-ja-e-acessivel-em-90-0-dos-domicilios-do-pais-em-2021#:~:text=Em%202021%2C%20o%20celular%20era,computador%20(42%2C2%25).

NETO, Francisco F. J.; CAVALCANTE, Jouberto de Q. P. Direito do Trabalho. 7ª ed. Editora Atlas, 2013. São Paulo.

Oliveira, M. C. S. (2021). Plataformas digitais e regulação trabalhista: precificação e controle do trabalhador neste novo modelo empresarial. Rev. Faculdade de Direito (UFBA), v. 45. Disponível em: <https://doi.org/10.5216/rfd.v45i3.68170>.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. "Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho". Revista Direito e Práxis. Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, 2020, p. 2609-2634.

OWYANG, Jeremiah; TRAN, Christine; SILVA, Chris. The Collaborative Economy: Products, Services, and Market Relationships Have Changed as Sharing Startups Impact Business Models. To Avoid Disruption, Companies Must Adopt the Collaborative Economy Value Chain. Altimeter Research Theme: Digital Economies, 4 de junho de 2013. Disponível em: <https://www.collaboriamo.org/media/2014/04/collabecon-draft16-130531132802-phpapp02-2.pdf>.

Palermo, L. (2023, 5 de outubro). Uber anuncia pagamento extra de R\$ 1.000 para motoristas da categoria "Diamante." CNN Brasil. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/uber-anuncia-pagamento-extra-de-r-1-000-para-motoristas-da-categoria-diamante/>.

PERASSO, Valeria. O que é a 4ª revolução industrial - e como ela deve afetar nossas vidas. BBC, Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-37658309>.

PRADO JR., Caio. História econômica do Brasil. São Paulo, SP: Editora Brasiliense, 1972.

PRIEB, Sergio. A classe trabalhadora diante da terceira revolução industrial. Disponível em: https://www.unicamp.br/cemarx/anais_v_coloquio_arquivos/arquivos/comunicacoes/gt4/sessao1/Sergio_Prieb.pdf.

QUEIROZ, Giselle Cavalcante e NEVES, Ianaira Barretto Souza e RODRIGUES, Ana Carolina de Aguiar. Gamificação nas plataformas digitais: impactos da gestão algorítmica nas condições de trabalho dos motoristas de aplicativo. 2021, Anais.. Maringá: ANPAD, 2021. Disponível em: <http://anpad.com.br/uploads/articles/114/approved/921c2dc40d0b979c2910298d2f880152.pdf>.

ROSENBLAT, Alex; STARK, Luke. Uber's Drivers: Information Asymmetries and Control in Dynamic Work. Disponível em: <https://algorithmsatwork.files.wordpress.com/2016/02/rosenblat-stark-information-asymmetries-and-control-in-dynamic-work-cscw-2016.pdf>.

SALADINI, Ana Paula Sefrin. 4ª Revolução Industrial. Revista Eletrônica TRT9, Volume 9, n.86, Março de 2020, Curitiba. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/7078939>.

SALLES, Claudia Maria Sodero. Estudos e Negócios Acadêmicos: Transformação Digital em Tempos de Pandemia. n. 1, 2021.

SANTOS, João Vitor. A greve dos entregadores e uma nova forma de organização na luta dos trabalhadores. Entrevista especial com Sidnei Machado. 2020. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/600717-a-greve-dos-entregadores-e-uma-nova-forma-de-organizacao-na-luta-dos-trabalhadores-entrevista-especial-com-sidnei-machado>. Acesso em: 15 set. 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988. 9 ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SCHAFF, Adam. A sociedade informática - as consequências sociais da segunda revolução industrial. 4 ed. São Paulo: Brasiliense, 1993.

SCHMIDT, F. A. Digital labour markets in the platform economy. Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work. Good Society-Social Democracy #2017 Plus Project Report, Bonn, v. 7, 2017.

SCHWAB, Klaus. A Quarta Revolução Industrial. São Paulo: Edipro, 2017.

SIMÃO, A. F.; PEREIRA, S. L. A Empresa Ética em Ambiente Econômico: a contribuição da empresa e da tecnologia da automação para o desenvolvimento sustentável inclusivo. São Paulo: QuartierLatin do Brasil, 2014.

SILVA, Tamires Silva da; TONTINI, Julia; CARDOSO, Maiara Netto. Economia do Compartilhamento: Uma Análise da Produção Científica Internacional. Biblionline, João Pessoa, v. 15, 08 out. 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/biblio/article/view/48341/29368>.

Silva, J. A. (2003). Curso de Direito Constitucional Positivo (22ª ed.). Malheiros Editores.

STEFANO, Valerio de. The Rise of the Just-in-Time Workforce: On-Demand Work, Crowd-Work, and Labor Protection in the Gig Economy. In: Comparative Labor Law & Policy Journal, v. 37, 2015.

STRECK, Lenio Luiz. Jurisdição constitucional e decisão jurídica. 3 ed. São Paulo: Editora RT, 2013.

THE GUARDIAN. Uber monitoring drivers in US in attempt to flag dangerous driving. Janeiro, 2016. Disponível em:

<https://www.theguardian.com/technology/2016/jan/26/uber-monitoring-drivers-us-passenger-safety-houston>.

UBER. Uber Black. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/services/uberblack/>.

UBER. Código da Comunidade Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?country=brazil&lang=pt-br&name=general-community-guidelines>.

UBER. Uber Comfort. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/ride/uber-comfort/>.

UBER. Conheça Uber Rewards. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/u/rewards/>.

UBER. ESG Report 2022. Disponível em: <https://investor.uber.com/home/default.aspx>.

UBER. Fatos e Dados Sobre a Uber. Equipe Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>.

UBER. História da Uber. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/history/>.

Uber. Programa Uber Pro. Disponível em: <https://www.uber.com/pt/pt-pt/drive/uber-pro/#:~:text=Ganhe%20pontos,mais%20conduzir%2C%20mais%20ir%C3%A1%20receber>.

4ª Vara do Trabalho de São Paulo. Sentença 1001379-33.2021.5.02.0004. Partes: MPT vs. UBER. VT. Data de Julgamento: 14 de setembro de 2023. Juíz: Maurício Pereira Simões. Ementa: Sentença que condenou

a Uber a registrar os motoristas em carteira e ao pagamento de danos morais no valor de 1 bilhão. São Paulo: 2023.

4ª Vara do Trabalho de São Paulo. Recurso Ordinário 1001379-33.2021.5.02.0004. Partes: MPT vs. UBER. VT. Data de Julgamento: 14 de setembro de 2023. Juíz: Maurício Pereira Simões. Ementa: Sentença que condenou a Uber a registrar os motoristas em carteira e ao pagamento de danos morais no valor de 1 bilhão. São Paulo: 2023.

ZIPPERER, André Gonçalves. Falácia do nirvana de R\$ 1 bilhão. 17 set 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-set-17/andre-zipperer-falacia-nirvana-bilhao>. Acesso em: 12 out 2023.