



**ANTONIO MENEGHETTI FACULDADE
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

NATÁLIA GÄDTKE CASSOL

**TRABALHADORES DE PLATAFORMA E OS DESAFIOS AO DIREITO DO
TRABALHO: O ENTENDIMENTO DO TST SOBRE A (IN)EXISTÊNCIA DE
RELAÇÃO DE EMPREGO**

RESTINGA SÊCA

2023

NATÁLIA GÄDTKE CASSOL

**TRABALHADORES DE PLATAFORMA E OS DESAFIOS AO DIREITO DO TRABALHO:
O ENTENDIMENTO DO TST SOBRE A (IN)EXISTÊNCIA DE RELAÇÃO DE
EMPREGO**

Artigo apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito, Curso de Graduação em Direito, Faculdade Antonio Meneghetti - AMF.

Orientador: Prof. Me. Rodrigo Aguiar da Silva.

Restinga Seca
2023

NATÁLIA GÄDTKE CASSOL

**TRABALHADORES DE PLATAFORMA E OS DESAFIOS AO DIREITO DO
TRABALHO: O ENTENDIMENTO DO TST SOBRE A (IN)EXISTÊNCIA DE
RELAÇÃO DE EMPREGO**

Artigo apresentado como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito, Curso
de Graduação em Direito, Faculdade Antonio
Meneghetti - AMF.

Orientador: Prof. Me. Rodrigo Aguiar da Silva

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Me. Rodrigo Aguiar da Silva
Orientador do Trabalho de Conclusão de Curso
Faculdade Antonio Meneghetti

Prof. Me. Radamés Comassetto Machado
Membro da Banca Examinadora
Faculdade Antonio Meneghetti

Prof. Esp. Luciano da Cas Sima
Membro da Banca Examinadora
Externo

Restinga Seca, ___ de novembro de 2023.

**TRABALHADORES DE PLATAFORMA E OS DESAFIOS AO DIREITO DO
TRABALHO: O ENTENDIMENTO DO TST SOBRE A (IN)EXISTÊNCIA DE
RELAÇÃO DE EMPREGO**

**PLATFORM WORKERS AND THE CHALLENGES TO LABOR LAW: TST
UNDERSTANDING OF THE (IN)EXISTENCE OF EMPLOYMENT RELATIONSHIPS**

Natália Gädtke Cassol¹

Rodrigo Aguiar da Silva²

RESUMO: O objetivo da pesquisa é analisar o entendimento majoritário que o Tribunal Superior do Trabalho tem exarado nos processos que discutem a relação de emprego no trabalho por plataformas, usualmente denominado Uberização. Portanto, busca responder o seguinte problema de pesquisa: as decisões do Tribunal Superior do Trabalho, proferidas entre 11 de março de 2020 e 05 de maio de 2023, reconhecem a existência de vínculo empregatício no trabalho prestado através de plataformas digitais? Para isso, foi utilizado o método dialético de pesquisa, fazendo-se uma contraposição entre a tese relacionada ao vínculo empregatício e aos direitos trabalhistas, e a plataformização do trabalho no contexto da economia compartilhada, para ao final verificar o entendimento do TST sobre a (in)existência de relação de emprego. O método de procedimento utilizado foi o monográfico, pela análise das decisões judiciais, e a técnica bibliográfica através de pesquisas doutrinárias e artigos científicos publicados em revistas científicas. Conclui-se que o Tribunal em questão não reconhece a existência de vínculo empregatício entre trabalhadores e as plataformas digitais, entendendo se tratar de uma relação de trabalho autônomo.

Palavras-chave: Plataformas digitais; vínculo empregatício; uberização.

ABSTRACT: The objective of the research is to analyze the majority understanding that the Superior Labor Court has expressed in processes that discuss the employment relationship in platform work, usually called Uberization. Therefore, it seeks to answer the following research problem: Do the decisions of the Superior Labor Court, handed down between March 11, 2020 and May 5, 2023, recognize the existence of an employment relationship in work provided

¹ Acadêmica do 10º semestre do Curso de Direito da Antonio Meneghetti Faculdade (AMF). E-mail: natalia-cassol@outlook.com.br.

² Mestre em Direito no Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Maria. aguiar.jus@gmail.com

through digital platforms? For this, the dialectical research method was used, making a contrast between the thesis related to the employment relationship and labor rights, and the platformization of work in the context of the shared economy, in order to ultimately verify the Superior Labor Court's understanding of non-existence of employment relationship. The procedural method used was the monographic, through the analysis of judicial decisions, and the bibliographic technique through doctrinal research and scientific articles published in scientific journals. It is concluded that the Court in question does not recognize the existence of an employment relationship between workers and digital platforms, understanding that it is a self-employment relationship.

Keywords: Digital platforms; employment relationship; uberization.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho através de plataformas digitais é uma realidade decorrente das transformações tecnológicas e a ampliação da internet das coisas, em um novo modelo de mercado que vem se aprimorando. A economia compartilhada, através do viés de aproveitamento da capacidade excedente, possibilita, entre outras coisas, uma remodelação no mercado de trabalho sob demanda, onde consumidores e prestadores de serviço se conectam através da intermediação de plataformas digitais. As empresas-aplicativo, que por sua vez disponibilizam o sistema, utilizam-se da força laboral dos colaboradores, oferecendo-lhes o protagonismo de serem donos do próprio negócio, com a liberdade de uma autonomia profissional e sem os compromissos de um emprego formal.

Contudo, diante desse novo cenário de trabalho usualmente denominado Uberização³, derivam-se dilemas a serem discutidos e analisados sob a ótica jurídica trabalhista. Essa forma de trabalho, plataformizada, é calcada pela informalidade, na medida em que os trabalhadores não possuem registro do trabalho realizado nas plataformas digitais, trabalham por conta própria, sem anotação de jornada, assumindo os riscos e os ônus da atividade econômica empresarial. Confrontando os princípios constitucionais e o direito fundamental ao trabalho digno, tal situação tem sido enfrentada pelos Tribunais Superiores, que precisam decidir sobre

³ A denominação *Uberização*, advém da maior notoriedade a essa forma de trabalho após o desempenho da empresa Uber nesta forma de atuação, e o sucesso de alcance aos usuários (MORAES; DE OLIVEIRA; ACCORSI, 2019, p. 655).

a existência de relação jurídica de emprego entre os prestadores de serviço e as plataformas digitais.

Diante do contexto ora apresentado, e à luz das discussões jurídicas em torno do assunto, surge o seguinte problema de pesquisa: as decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST), proferidas entre 11 de março de 2020 e 05 de maio de 2023, reconhecem a existência de vínculo empregatício no trabalho prestado através de plataformas digitais? A fim de responder ao referido problema, será utilizado o método dialético de pesquisa, partindo da tese relacionada ao vínculo empregatício e aos direitos trabalhistas decorrentes, fazendo-se a contraposição com a plataformização do trabalho na nova conjuntura de mercado estabelecida pela economia compartilhada, com a síntese da discussão a partir da análise de uma realidade em movimento, qual seja, o entendimento do TST sobre a (in)existência de relação de emprego.

O método de procedimento, portanto, será monográfico, pois far-se-á o estudo e análise de decisões judiciais proferidas pelo TST no período entre 11 de março de 2020 e 05 de maio de 2023, a fim de verificar qual o entendimento adotado pelo tribunal na resolução desses conflitos judiciais. A técnica utilizada neste artigo será a bibliográfica através de pesquisas doutrinárias e artigos científicos publicados em revistas científicas, além da técnica documental, considerando a análise jurisprudencial.

Nesse sentido, o objetivo da pesquisa é analisar o entendimento majoritário que o TST tem exarado nos processos que discutem a relação de emprego no trabalho por plataformas. Para tanto, a abordagem será realizada em três partes: a primeira, onde objetiva-se discorrer sobre os requisitos da relação de emprego, analisando argumentos que sustentam a configuração do vínculo empregatício aos trabalhadores de plataformas digitais, em especial, a precarização e a subordinação no trabalho uberizado. Em contraponto, na segunda parte, será analisado o fenômeno da economia compartilhada e a autonomia laboral como argumentos que sustentam a inexistência de vínculo empregatício aos trabalhadores de plataformas digitais. Por fim, verificar-se-á como o judiciário tem resolvido a discussão, através da análise de decisões proferidas pelo TST, entre 11 de março de 2020 e 05 de maio de 2023.

Assim, considerando a contemporaneidade e a relevância do tema, em razão dos motivos expostos, o presente artigo amolda-se à linha de pesquisa Política, Direito, Ontologia e Sociedade, uma vez que busca analisar como o Tribunal Superior do Trabalho tem resolvido as demandas judiciais que discutem a relação de emprego no trabalho desenvolvido através de plataformas digitais, compreendendo que se trata de um tema de notória relevância e impacto para a sociedade atual, desafiando o aperfeiçoamento da ciência do direito, no que tange a proteção de direitos dos trabalhadores de aplicativos.

2 OS ASPECTOS TRABALHISTAS NAS RELAÇÕES DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO ATRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITAIS

A proteção dos direitos trabalhistas, em sua construção histórica, possui relação estreita com os direitos humanos, uma vez que é um meio de concretização do fundamento maior, a dignidade humana (Campos, 2011; Delgado, 2007). A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 (DUDH), prevê que “todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”, sendo-lhe devido ainda, uma remuneração justa e satisfatória, a fim de que seja garantida uma vida com dignidade (Organização das Nações Unidas, 1948).

Dessa forma, mais do que a proteção ao trabalho, a DUDH visa a proteção do trabalho decente, que é caracterizado “[...] pelo respeito à liberdade, à igualdade e à segurança dos trabalhadores, bem como pela sua adequada remuneração, capaz de assegurar sua dignidade – incluindo a de suas famílias” (Campos, 2011, p. 7). O trabalho decente é, atualmente, uma forma para concretização do 8º objetivo de desenvolvimento sustentável da agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), que visa “[...] promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos” (Organização Internacional do Trabalho, 2023).

No Brasil, o trabalho é um direito fundamental protegido pela Constituição Federal da República Federativa do Brasil (CF/88), sendo garantido aos trabalhadores um trabalho formal, com salário mínimo fixado por lei, proibida a sua redução, além de uma jornada de trabalho diário e semanal, com diferença entre diurna e noturna, repouso semanal remunerado, férias, décimo terceiro, aviso prévio, licença maternidade, entre outros (Brasil, 1988). Há, ainda, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), legislação complementar que regulamenta os direitos trabalhistas, que “constitui um marco venerável na história de nossa civilização, demonstra a vocação brasileira pelo direito e, na escuridão que envolve a humanidade, representa a expressão de uma luz que não se apagou” (Marcondes Filho, 1943, p. 6).

Percebe-se, portanto, que a legislação trabalhista brasileira está em consonância com a premissa de trabalho decente da ONU. Campos (2011), entretanto, defende que se interpretada ao pé da letra, a CF/88 protege apenas aqueles trabalhadores assalariados, ou seja, aqueles que possuem um vínculo formal de emprego, não havendo uma disposição semelhante, ou que igualmente abranja os trabalhadores autônomos, familiares, não remunerados e desempregados (Campos, 2011, p. 18).

A par disso, insta referir que do ponto de vista doutrinário existe uma distinção entre relações de trabalho e relações de emprego. Entende-se a relação de trabalho como um gênero, da qual fazem parte as espécies de trabalho, a citar: trabalho autônomo, avulso, eventual, e, a relação de emprego. A relação de emprego é, portanto, uma das modalidades da relação de trabalho (Delgado, 2019). Tal ressalva é importante, uma vez que as diversas relações de trabalho possuem características próprias e também são tuteladas de forma diversa pelo ordenamento jurídico brasileiro.

De acordo com o artigo 3º da CLT, para que haja a caracterização da relação de emprego é necessário o preenchimento de cinco critérios, quais sejam: ser pessoa física, personalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação (Delgado, 2019). Diferentemente do que acontece para a caracterização de empregador, cujo conceito está previsto no artigo 2º da CLT, pois, “[...] não existem elementos fático-jurídicos específicos à figura do empregador [...]. Verificados os cinco elementos fático-jurídicos da relação de emprego, pesquisa-se apenas pelo sujeito jurídico que tomou os serviços empregatícios - este será, em princípio, o empregador” (Delgado, 2019, p. 494).

Toda essa proteção dos direitos trabalhistas, como referido no início, é fruto de uma construção histórica, que está relacionada com as evoluções do mundo do trabalho. Inicialmente concebido sob uma perspectiva escravista, substituindo-se, aos poucos, pelas servidões, corporações, etc., até chegar-se às indústrias. Ao longo do tempo, o trabalho, que era totalmente manual, passou a ser realizado por máquinas (Martins, 2023, p. 20-24). E, atualmente, no que se denomina a Quarta Revolução Industrial, o mundo do trabalho encontra-se em processo de automação, ou seja, mediado e desenvolvido por tecnologias (Antunes; Filgueiras, 2020).

Nesse contexto, destaca-se o trabalho realizado através de aplicativos, definido como aquele mediado por plataformas digitais, ou seja, sistemas digitais organizados que funcionam através de dados e algoritmos (Grohmann; Qiu, 2020), e, disponibilizam infraestruturas para realização do trabalho, sem a necessidade de um ambiente físico-comercial (Abílio, 2017). Empresas como a Uber, 99, iFood, Airbnb, DogHero, são exemplos desse mercado (Avancini, 2022), cujo fenômeno de transformação na prestação de serviços é popularmente conhecido como uberização, e atuam como intermediadores entre oferta e demanda, ou seja, entre consumidores e prestadores de serviço (Franco; Ferraz, 2019).

Essas plataformas, fáceis de usar em um *smartphone*, reúnem pessoas, ativos e dados, criando formas inteiramente novas de consumir bens e serviços. Elas derrubam barreiras para que empresas e indivíduos criem riqueza, alterando ambientes pessoais e profissionais. [...] Todas elas têm uma coisa em comum: semeiam confiança, pois emparelham oferta e demanda de forma bastante acessível (baixo custo), oferecem

diversas mercadorias aos consumidores e permitem que ambas as partes interajam e ofereçam *feedback* (Schwab, 2016, p. 28).

A uberização é uma tendência global, que se visualiza nos mais variados setores de trabalho (Abílio, 2020), e que foi intensificada pela pandemia do Covid-19 (Machado; Zanoni, 2022, p. 23). A facilidade de adesão ao trabalho uberizado - com o simples cadastro nas plataformas digitais -, o desemprego, a dificuldade de conseguir um trabalho formal, a possibilidade de trabalho esporádico e necessidade de renda extra, são os principais fatores que levam os trabalhadores a utilizarem-se de plataformas digitais como ferramentas laborativas (Franco; Ferraz, 2019).

A Clínica Direito do Trabalho da Universidade Federal do Paraná realizou uma pesquisa acerca do trabalho por plataformas no Brasil, no ano de 2021. Segundo essa pesquisa, que entrevistou 492 pessoas, “73,4% dos trabalhadores na modalidade *location-based*⁴ afirmam que o trabalho por plataformas é sua principal fonte de renda, assim como 52,6% da modalidade *web-based*⁵” (Machado; Zanoni, 2022, p. 144). Ainda, 46,5% dos entrevistados da categoria *location-based* disseram que estavam desempregados quando começaram a trabalhar por plataformas, enquanto na categoria *web-based* foram 42,1% dos entrevistados. Por fim, constatou-se que em ambas as categorias, a maioria dos entrevistados trabalha apenas em plataformas digitais, sendo 46% dos entrevistados da categoria *location-based* e 31,6% da categoria *web-based* (Machado; Zanoni, 2022, p. 144-145).

Assim, embora a pesquisa faça referência apenas a um fragmento do setor, verifica-se que a maior parte dos trabalhadores inseridos nesse mercado estava na informalidade ou desempregado, e, dependia do trabalho por plataformas digitais para subsistência. Outrossim, deve-se levar em conta que a pesquisa foi realizada durante o ano de 2021, e, portanto, reflete o cenário pandêmico que se instalou no mundo, e os reflexos dele decorrentes, como o fechamento de estabelecimentos comerciais e o desemprego. Mas, também, demonstra que o trabalho por plataformas foi um escape utilizado pelas pessoas durante a crise.

A relação jurídica firmada entre os trabalhadores de aplicativo e as plataformas digitais é realizada através de um contrato de adesão, no qual os trabalhadores, denominados de “trabalhadores independentes”, sequer podem negociar (Machado; Zanoni, 2022, p. 166). Nas

⁴ Para realizar a pesquisa, o trabalho por aplicativos foi classificado em duas categorias. A categoria *location-based* representa “atividades classificadas como de baixa qualificação e rendimento, como os trabalhos de motorista, de diarista, de pintor, de repositor de mercadorias, de realização e entregas de compras de supermercado” (Machado; Zanoni, 2022, p. 140).

⁵ Já a categoria *web-based*, “envolve também trabalhos fragmentados mas com maior qualificação, como a tradução de anúncios, revisão de português de anúncios, avaliação de conteúdo” (Machado; Zanoni, 2022, p. 140).

palavras de Abílio (2020, p. 20) “o trabalhador uberizado adere, não é contratado. De modo que não é demitido, mas pode ser desligado”. Assim, em um contexto de uberização, os trabalhadores deixam de ser considerados empregados, passando a serem chamados de colaboradores, parceiros, afastando a relação de emprego, sob o pretexto de uma autonomia laborativa e empreendedorismo de si mesmo (Antunes, 2018).

Para tanto, precisam dispor das ferramentas de trabalho. Por exemplo, para trabalhar por aplicativo é necessário um smartphone com acesso à internet, no caso do trabalho com transportes, o trabalhador precisará ter um carro, um seguro para o veículo, além de arcar com os gastos da deterioração e de eventuais manutenções (Franco; Ferraz, 2019). Ademais, por se tratar de um trabalho por demanda, os trabalhadores apenas irão receber por trabalho prestado, o que não lhes garante um valor fixo mensal ou semanal. Tudo vai depender de quantos dias trabalhados, da demanda e do número de serviços prestados por dia (Abílio, 2020).

Ainda, “é preciso ter estratégias para intensificar o próprio trabalho e garantir a renda. Por vezes é preciso trabalhar mais horas para garantir o mínimo necessário. É preciso decifrar as regras da avaliação para garantir mais acesso aos trabalhos” (Machado; Zanoni, 2022, p. 156). Ou seja, além de disporem da força do trabalho, os trabalhadores passam a ser responsáveis pelas condições e riscos inerentes ao trabalho (Antunes, 2018; Moraes; De Oliveira; Accorsi, 2019; Abílio, 2017), e precisam dominar a técnica dos algoritmos, para usá-lo a seu favor. Nesse contexto, a Uberização, em verdade, trata-se de uma nova forma de organização do mercado de trabalho em que

as atuais empresas promotoras da uberização [...] desenvolvem mecanismos de transferência de riscos e custos não mais para outras empresas a elas subordinadas, mas para uma multidão de trabalhadores autônomos engajados e disponíveis para o trabalho. Na prática, tal transferência é gerenciada por softwares e plataformas online de propriedade dessas empresas, os quais conectam usuários trabalhadores a usuários consumidores e ditam e administram as regras (incluídos aí custos e ganhos) dessa conexão (Abílio, 2017, s.p.).

Destarte, o trabalho realizado através de plataformas digitais é desprovido de qualquer garantia ou segurança (Caldas, 2020), uma vez que “as próprias regras sobre a distribuição do trabalho, bonificações, determinação do valor do trabalho e suas variações não são claras ou pré-definidas” (Abílio, 2019, p. 3). No caso dos motoristas da Uber, Caldas traz um panorama das condições do trabalho:

O trabalhador da Uber assume várias obrigações quando se torna um motorista parceiro, ele deve fazer uma quantidade mínima de corridas para se manter associado à plataforma. [...] a empresa sugere ainda que o parceiro trabalhe de terno e gravata, ou no caso do UberX de calça e camisa social, além de oferecerem bebidas e balas aos

passageiros, fazendo com que o discurso sobre ser seu próprio chefe mostre sua fragilidade. [...] observa-se que o motorista parceiro que realiza 10 horas de trabalho por dia, pode auferir cerca de 2 mil reais por mês de renda líquida, é um valor relativamente pequeno relacionado à quantidade de horas trabalhadas. E ainda há um agravante neste aspecto, pois, cada vez mais a Uber recruta novos motoristas, sem se preocupar com a lucratividade dos atuais parceiros, que disputam os passageiros a cada dia e enfrentam um aumento constante na oferta de carros. Os trabalhadores da Uber só recebem pelas corridas realizadas e não pelo tempo que ficam à disposição das chamadas dos usuários (Caldas, 2020, p. 107).

As plataformas digitais também possuem regras de controle e supervisão. Uma vez cadastrado na plataforma, as contas são pessoais e intransferíveis, sendo que na maioria das plataformas existe vedação de transferência e/ou substituição na realização da prestação do serviço (Avancini, 2022). Outrossim, as plataformas digitais utilizam os algoritmos como meios de supervisão e controle dos trabalhadores, através de rastreamento de localização, metas, e ainda, a possibilidade de avaliação pelos usuários. Tudo isso com o objetivo de avaliar o desempenho e rendimento dos trabalhadores, com a possibilidade de sanções e até bloqueio do aplicativo em caso de baixo rendimento (Slee, 2019; Machado; Zanoni, 2022).

Abílio sintetiza a situação: “nada lhe está garantido, nem a remuneração, nem a carga de trabalho, nem o tempo de trabalho, ao mesmo tempo que está disponível para ser utilizado quando necessário” (Abílio, 2020, p. 19). Nesse contexto, os trabalhadores estão alheios às garantias trabalhistas previstas na Constituição, como jornada de trabalho, salário mínimo, descansos, etc., ficando dependentes da plataforma, uma vez que quando houver demanda, precisam estar disponíveis.

Ainda, segundo Abílio (2020), a uberização não é um fenômeno novo, mas sim uma nova denominação, ou um novo efeito decorrente da flexibilização do trabalho, que vem acontecendo desde a última década. A autora defende que a uberização das relações de trabalho já era delineada no Brasil desde 2006, quando realizou uma pesquisa com revendedoras de cosméticos (Abílio, 2017; 2020), mas que atualmente encontra-se mais em voga em razão da plataformização. Além disso, é inerente em ambos os casos (revendedoras e trabalhadores de plataformas), a assunção dos riscos do negócio empresarial pelos trabalhadores, e a renúncia de seus direitos trabalhistas.

Essa transferência de responsabilidades aos trabalhadores é sustentada pelas plataformas através de uma narrativa de “empreendedorismo e/ou produção em massa de pessoas nano-empendedoras” (Moraes; De Oliveira; Accorsi, 2019, p. 659), ou seja, estes trabalhadores tornam-se empreendedores, donos do próprio negócio, em um novo modelo econômico, denominado de economia compartilhada, a qual será melhor analisada no próximo capítulo.

3 UBERIZAÇÃO: UMA TENDÊNCIA DA ECONOMIA COMPARTILHADA

Embora não seja algo inédito, visto que meios de economia colaborativa já existiam na sociedade, em outros moldes (Sundararajan, 2018), a economia compartilhada (re)surge a partir de uma mudança de mentalidade quanto às relações de consumo, na medida que “[...] uma parcela de consumidores está ficando mais consciente de que o consumo excessivo baseado em recursos não renováveis é prejudicial, tirando mais proveito dos produtos que já possuem” (Markus e Orsi, 2016, p. 120). No mesmo sentido, Noronha (2017) acredita que a crise econômica de 2008 tenha sido um dos fatores relevantes para essa mudança de mentalidade, e para a maior aceitação do fenômeno da economia compartilhada. Isso porque,

[...] até então, apesar de já existirem plataformas de compartilhamento, seu advento, assim como seu uso eram pontuais e não haviam atingido a escala atual. Isso se justifica, principalmente, pela crise econômica e o aumento do desemprego. Nesse sentido, a justificativa econômica para tal condicionante é que durante uma crise, assim como a crise financeira iniciada em 2008 nos Estados Unidos, mas que se expandiu globalmente, cresce a preocupação do uso eficiente dos recursos, ou seja, para manter o padrão de vida pré-crise, passa a ser necessário aumentar renda. Buscou-se, dessa forma, o aumento de renda através do reemprego de ativos cuja utilização era muito baixa considerando seu ciclo de vida, como carros e espaços vagos (Noronha, 2017, p. 34).

Segundo Schwab (2016), a economia compartilhada refere-se a uma forma de compartilhamento de bens e serviços entre pessoas e/ou organizações, com tamanha eficiência que acaba diminuindo os custos das transações e sendo vantajoso para todas as partes. Por exemplo, é mais fácil, e até socioambientalmente mais vantajoso, alugar uma casa do que comprar uma, ou usar táxi e transportes por aplicativo do que comprar um carro. Trata-se, portanto, de uma forma de consumo compartilhado, onde quem possui determinado bem, que está ocioso por algum período de tempo põe ele a disposição de outras pessoas que não possuem e estão precisando (Fujita; Salman, 2018).

Para Robin Chase (2015) é mais do que isso. A economia compartilhada é uma forma de colaboração que veio para mudar realidades. A autora defende que, se bem estruturada e planejada, a economia compartilhada pode ser utilizada, inclusive, como uma aliada para o desenvolvimento econômico e combate às mudanças climáticas. Para tanto, é preciso, na visão de Chase (2015), que três elementos atuem em colaboração: a capacidade excedente, ou seja, a disposição de algum bem ou ativo ocioso. As INC's, que são as plataformas digitais que simplificam a conexão e investem para o funcionamento. E o principal, os peers; pessoas e pequenas empresas que fazem tudo acontecer (Chase, 2015).

A Peers Inc encontra abundância onde antes existia escassez. Alavanca a capacidade dos indivíduos e pequenos players de experimentar, adaptar, fazer interações e evoluir. Tem o potencial de criar mudanças em velocidade, escala e qualidade até então consideradas impossíveis. E está encabeçando a transição do capitalismo industrial à economia colaborativa (Chase, 2015, p. 16).

A autora é co-fundadora do primeiro exemplo de empresa em um contexto de economia compartilhada, fundada nos Estados Unidos, em 1999. O Zipcar é um aplicativo de aluguel de carros, por dia ou por hora, para viagens ou para trabalho, dependendo da necessidade do cliente. Seu diferencial está na desburocratização do serviço, à medida que o acesso ao veículo é feito em segundos comparado a uma locadora tradicional (Brasil, 2016, p. 14). O aplicativo tinha como objetivo “[...] fazer com que o aluguel de um carro fosse tão fácil e prático quanto sacar dinheiro em um caixa eletrônico”, a ponto que os próprios usuários pudessem “[...] reservar e desbloquear os carros em segundos, a qualquer hora do dia, e sem nenhuma pessoa intermediária” (Chase, 2015, p. 9). A partir de então, diversos outros exemplos surgiram:

É possível percorrer curtas distâncias utilizando aplicativos como Lyft e Uber, plataformas que conectam motoristas dispostos a dar caronas às pessoas que precisam delas. Se um carro com chofer ou táxi sob demanda não atende suas necessidades de mobilidade, é possível ir de ônibus utilizando o aplicativo Didi Kuaidi na China ou de autorriquixá utilizando a plataforma Ola, na Índia. Pode-se ter acesso ao carro de alguém por algumas horas ou dias utilizando as plataformas de locação peer-to-peer Getaround e Turo (que antes se chamava Relay Rides) nos EUA, Drivy (França e Alemanha), SnappCar (Holanda), Easy-Car Club (Reino Unido) e Yourdrive (Nova Zelândia). Dá para fazer uma refeição com um grupo de pessoas na sala de jantar de um desconhecido utilizando as plataformas de gastronomia social EatWith, em Barcelona, Feastly, em Nova York, ou VizEat, em Paris. [...] Você pode oferecer seus serviços de faxina, faz-tudo, encanador, eletricista ou pintor (ou contratar um prestador de serviços freelancer com essas e outras competências) por meio dos mercados de mão de obra Handy, TaskRabbit ou Thumbtack (Sundararajan, 2018, p. 23-24).

Percebe-se que todas estas plataformas fomentam o compartilhamento de bens ociosos e de serviços entre pessoas que precisam utilizá-los de forma esporádica. Trata-se da construção de uma nova cultura social, caracterizada pelo desapego ao status de propriedade (inerente à economia capitalista), e pela valorização do acesso, do uso esporádico e sustentável (Chase, 2015; Schwab, 2016; Sundararajan, 2018).

Um estudo técnico realizado pela Câmara dos Deputados em agosto de 2016 sugere que a economia compartilhada “[...] só foi possível em razão da disseminação de uma rede que pudesse conectar virtualmente várias pessoas ao mesmo tempo, ou seja, a internet” (Brasil, 2016; p. 4), agregada à utilização de aparelhos com acesso à internet. As redes sociais, por sua vez, também tiveram papel importante na consolidação da economia compartilhada, visto que

aproximaram as pessoas em comunidades de amizade e interesses comuns, abrindo caminho para outras plataformas de trocas comerciais (Sundararajan, 2018, p. 52). Dessa forma, essa nova economia estimula um comércio mais personalizado, aproximando e criando relações entre os indivíduos envolvidos.

No entanto, além dessas tecnologias, existem outras características fundamentais para a economia compartilhada, como o “*feedback* do usuário compartilhado de forma aberta” (Schwab, 2016, p. 146). Tal ferramenta possibilita que os usuários avaliem os produtos e serviços consumidos, através da atribuição de notas, que acabam construindo uma reputação dentro da plataforma para o prestador (Sundararajan, 2018). Nesse sentido, o sistema de avaliação é primordial para o sucesso da economia compartilhada. Do contrário, poderia haver grande receio na utilização de serviços entre pessoas que sequer conhecem. Com as avaliações, mesmo não conhecendo o prestador do serviço ou o vendedor do produto, o interessado pode, previamente, consultar os *feedbacks* lançados por consumidores anteriores, gerando uma sensação de confiança (Brasil, 2016, p. 6-7).

Outro aspecto vantajoso da economia compartilhada é a redução dos custos de transação (Brasil, 2016; Slee, 2019), uma vez que as plataformas digitais não possuem gastos de operação, como ter os carros, os hotéis, insumos e fornecedores, tampouco arcam com os encargos trabalhistas, previdenciários ou seguros. Além disso, as empresas que atuam na economia compartilhada não atuam no setor de atividade fim do negócio - transporte de pessoas, hotelaria, serviços de manutenção -, mas em sua maioria, possuem registro apenas para atividades e desenvolvimento de tecnologias (Fujita e Salman, 2018, p. 99-100), reduzindo, dessa forma, os encargos tributários. A redução destes tipos de gastos faz com que os serviços ofertados pelas plataformas digitais se tornem mais baratos e acessíveis.

No que se refere ao mercado de trabalho, a economia compartilhada possibilita um “[...] rendimento extra àquelas pessoas que necessitam complementar sua renda, ou até mesmo, ser a única fonte de renda diante da crise de desemprego que assola o país” (Fujita; Salman, 2018, p. 93), tornando-se um ambiente atrativo a quem procura novas oportunidades. No Brasil, segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Brasil, 2022a), 1,5 milhões de pessoas trabalhavam por aplicativos, no setor de transportes, no ano de 2021, e, em 2022, esse número aumentou para 1,7 milhões (Brasil, 2023a). A crescente demonstra que hoje em dia a população, principalmente os jovens, estão em busca de novas formas de emprego, onde seja possível conciliar sua vida pessoal e mais períodos de lazer, com a vida profissional (Sundararajan, 2018).

Trabalhar por aplicativos garante uma flexibilidade inexistente no mercado de trabalho tradicional, com autonomia e independência, inclusive com jornadas reduzidas de trabalho, controladas pelo próprio trabalhador. Tais condições aumentam a produtividade e geram impactos positivos na sua saúde, como mais tempo para descanso e lazer e redução do estresse. Além disso, a liberdade geográfica e de horários, faz com que os trabalhadores não estejam restritos a uma única ocupação. Com o trabalho sob demanda podem ampliar a sua área de atuação, conciliando mais de um trabalho ao mesmo tempo, gerando assim uma fonte de renda diversificada, de modo que eventual perda de um dos trabalhos não os afetará tanto como seria se tivessem apenas um emprego tradicional (Chase, 2015, p. 59-60).

Isso é possível porque há mais oportunidades. As plataformas são abertas, não há vagas, processos de seleção ou requisitos, independe de prévia experiência ou de especialização na área; todos podem participar e colaborar, seja utilizando-se dos serviços, ou prestando-os. Como resume Chase (2015, p. 56) “[...] as pessoas se oferecem, nenhum empregador as escolhe, nenhum certificado ou diploma as sanciona, o direito delas de participar não depende da experiência”. Não quer dizer que haverá uma mudança repentina no mercado, com mais demanda e mais profissionais, mas sim, que a utilização das plataformas digitais como ferramenta de trabalho “[...] facilita que os profissionais existentes encontrem pessoas que precisam de seus serviços, e dá aos consumidores um número maior de opções além do faz-tudo do prédio” (Sundararajan, 2018, p. 236).

Utilizando como parâmetro a estrutura de economia compartilhada formulada por Robin Chase (a Peers Inc), a relação entre os trabalhadores e as plataformas digitais é de colaboração. Ou seja, as plataformas digitais são apenas empresas de tecnologia que fomentam o empreendedorismo de seus colaboradores, através da intermediação entre o prestador de serviço e os clientes, facilitando a realização do negócio. Por essa razão, as empresas sustentam não possuir nenhuma responsabilidade para com os colaboradores que prestam serviço pelo aplicativo. Seguindo essa lógica, os trabalhadores de plataforma são considerados trabalhadores autônomos.

No mesmo sentido, Sundararajan (2018) descreve elementos - que, se presentes - demonstram como as plataformas digitais estão fomentando o empreendedorismo. A priori, tem-se a incubação de novos negócios, onde as empresas fornecem meios, como financiamentos e treinamentos, que dão suporte para o início dos negócios. O segundo aspecto é a independência para gerir o negócio à sua maneira, precificando o seu trabalho, contatando e encontrando clientes diretamente, adquirindo e utilizando meios de produção, criando o seu marketing etc. Já o último aspecto refere-se intrinsecamente às plataformas, no que tange a

disponibilização de uma infraestrutura segura e confiável para que os prestadores de serviço desenvolvam os seus negócios (Sundararajan, 2018, p. 266-269).

Traduz-se, assim, a ideia de que a economia compartilhada cria oportunidades para que todo mundo possa se tornar empreendedor, e que a sua "maior vantagem é que as pessoas comuns podem criar os próprios empregos" (Chase, 2015, p. 176). E, embora as plataformas trabalhem com certas imposições e restrições aos seus usuários e prestadores de serviço, a exemplo dos requisitos para permanência e de medição de qualidade, o elemento fundamental que afasta a existência de subordinação e de vínculo empregatício é a voluntariedade de participação. Cada usuário e prestador de serviço escolhe participar da plataforma (Chase, 2015). Nesse sentido, "a autonomia e a independência são o que distingue a Peers Inc de franquias" (Chase, 2015, p. 176).

Seguindo essa perspectiva, convém analisar, brevemente, a figura do trabalhador autônomo no ordenamento jurídico brasileiro. Observa-se, inicialmente, que a "CLT não se aplica ao trabalhador autônomo, apenas aos empregados. Desse modo, não é encontrada a definição de trabalhador autônomo na norma consolidada" (Martins, 2023, p. 117), sendo-lhes aplicável, portanto, a lei civil (Delgado, 2019, p. 402). Martins (2023, p. 117) conceitua o trabalhador autônomo como "a pessoa física que presta serviços habitualmente por conta própria a uma ou mais de uma pessoa, assumindo os riscos de sua atividade econômica". Nesse contexto, o trabalho autônomo refere-se a uma forma de prestação de trabalho sem subordinação, e, em alguns casos, também sem personalidade.

A fim de distingui-lo da relação de emprego, Delgado refere que:

[...] a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar. Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho (Delgado, 2019, p. 397).

Vê-se, portanto, que a figura do trabalhador autônomo guarda semelhança com algumas características do trabalho por plataformas no contexto de economia compartilhada. Contudo, a definição de existência de relação de emprego ou de caracterização de trabalho autônomo, no trabalho por plataformas digitais, exige uma interpretação mais acurada do que a mera interpretação legal. A verdade é que as mudanças trazidas pelas novas formas de trabalho da atualidade, decorrentes inclusive da economia compartilhada, demandam uma reestruturação de conceitos e teorias do Direito do Trabalho, a fim de que possam, de maneira satisfatória, proteger os trabalhadores e resolver essas discussões.

Deve-se levar em conta que “a busca por trabalho em plataformas digitais não é, necessariamente, uma imposição do mercado” (Kaminski; Kuaiski, 2021, p. 97). Isso porque as pessoas escolhem este formato de trabalho justamente por acreditarem que lhes trará mais vantagens. E quando se discute a relação de emprego, não se está querendo um trabalho em tempo integral, mas sim as vantagens que são decorrentes dele (Sundararajan, 2018, p. 250). A par disso, Sundararajan e Chase sugerem, como solução, a criação de uma nova categoria de emprego, onde manter-se-ia a flexibilização do trabalho buscada pelos trabalhadores, concedendo-lhes proteções e benefícios de mercado:

As mais importantes proteções ao trabalhador, como plano de saúde, seguro contra acidentes de trabalho, férias remuneradas, estabilidade de renda e outras salvaguardas, que frequentemente são concedidas ou garantidas pelos grandes empregadores institucionais, deverão ter outras origens (Sundararajan, 2018, p. 258).

Destaca-se que atualmente encontram-se em tramitação propostas de projetos de leis que visam regulamentar o trabalho por aplicativo no Brasil, inclusive com a criação de uma subcomissão permanente de Trabalho por Aplicativos e por Plataformas Digitais, pela Câmara de Deputados, para analisar e estudar de forma aprofundada o tema (Brasil, 2023b). Contudo, enquanto novas diretrizes não são concebidas, convém analisar a maneira como atualmente está sendo solucionada a questão da (in)existência de vínculo empregatício no trabalho prestado através de plataformas digitais pelo Tribunal Superior do Trabalho.

4 REALIDADE EM MOVIMENTO: O ENTENDIMENTO DO TST SOBRE A (IN)EXISTÊNCIA DE RELAÇÃO DE EMPREGO

A fim de analisar como a discussão acerca da (in)existência de relação de emprego no trabalho prestado através de plataformas digitais está sendo resolvida pelo Poder Judiciário, o presente capítulo tem como objetivo analisar decisões que tratam sobre o assunto, proferidas entre 11 de março de 2020 a 05 de maio de 2023 pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Levando em consideração que o tema não possui regulamentação no ordenamento jurídico brasileiro, estando os julgadores sujeitos a várias interpretações e decisões divergentes sobre a matéria, a escolha pelo referido Tribunal Superior justifica-se em razão de sua jurisdição nacional e sua função precípua de uniformização da jurisprudência trabalhista, ou seja, cujas decisões podem vincular todos os tribunais regionais.

O lapso temporal delimitado corresponde ao período declarado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como sendo de Emergência de Saúde Pública de Importância

Internacional referente à pandemia do Coronavírus (Organização Pan-Americana da Saúde, 2023), e foi escolhido em razão do aumento da utilização de plataformas digitais de prestação de serviços pelas pessoas que se viram isoladas do convívio social e que precisavam reinventar suas formas/fontes de subsistência (Machado; Zanoni, 2022).

A pesquisa de jurisprudências no site do TST utilizou-se dos seguintes critérios: na modalidade pesquisa livre, no campo palavras na ementa, realizou-se a busca pelas palavras-chaves “vínculo” “aplicativo” e “motorista”, e nos filtros publicação e data do acórdão delimitou-se o período de 11/03/2020 a 05/05/2023. Assim, foram encontrados 293 resultados, sendo 268 decisões monocráticas e 25 acórdãos nas 08 turmas do Tribunal Superior do Trabalho. Destaca-se ainda que, dos 25 acórdãos encontrados, 07 discutem apenas aspectos processuais. Assim, para melhor adequação à proposta do trabalho, a análise quantitativa se restringirá aos 18 acórdãos que resolveram o mérito da discussão ora em análise.

Definidos e explicados esses aspectos, passa-se a análise qualitativa dos julgados selecionados, a fim de verificar os principais argumentos utilizados pelo Tribunal Superior do Trabalho na solução da controvérsia acerca da (in)existência de relação de emprego no trabalho prestado através de plataformas digitais, bem como se guardam relação com os argumentos levantados nos dois primeiros capítulos deste trabalho.

Deve ser pontuado, ainda, que nem todas as turmas do TST já haviam decidido sobre o tema, e, portanto, vários acórdãos possuíam o mesmo relator. Assim, na escolha dos julgados, analisados buscou-se selecionar dois favoráveis e dois desfavoráveis ao reconhecimento do vínculo empregatício, que fossem de relatorias diferentes, a fim de se permitir a análise de mais argumentos, com pontos de vista distintos, sobre cada tese. Portanto, dos 18 acórdãos encontrados que apreciam mérito, 04 serviram de amostragem para essa análise qualitativa, e serão esmiuçados na sequência.

O primeiro acórdão a ser analisado, de relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado, da 3ª turma do TST, datado de 06/04/2022, reconheceu o vínculo empregatício entre o reclamante e a plataforma digital Uber do Brasil Tecnologia LTDA (Brasil, 2022b). No referido caso, o relator ressaltou que as novas formas de trabalho, distintas das concepções tradicionais, a exemplo das decorrentes dos avanços tecnológicos, também merecem o amparo da proteção trabalhista disposta no artigo 7º da CF/88, quando preenchidos os requisitos para tanto. Isso porque trata-se de estar garantindo preceitos constitucionais como a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e do emprego, a igualdade, a justiça social, entre outros.

Ainda, referiu que restaram demonstrados todos os requisitos da relação de emprego, da seguinte forma: o trabalho prestado por pessoa natural era incontroverso nos autos; a

personalidade evidenciou-se através do cadastro individual realizado na plataforma da reclamada, com fornecimento de dados pessoais; o caráter oneroso derivou da constatação de repasse ao motorista reclamante de porcentagem dos valores pagos pelos passageiros à empresa, presumindo-se assim como pagamento pela prestação do serviço; ademais, o trabalho se mostrou não eventual a medida que o reclamante prestou serviços diariamente, estando à disposição e sujeito a controle da reclamada.

Ao discorrer sobre a caracterização da subordinação, elemento mais discutido quando o assunto é a configuração de vínculo empregatício, principalmente no presente caso, pois tem o papel fundamental de distinguir a relação de emprego do trabalho autônomo, o relator relembrou da redação do artigo 6º da CLT, alterada pela Lei nº 12.551/2011, o qual dispõe:

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

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio (Brasil, 1943).

Segundo o Ministro (Brasil, 2022b, p. 49), “o novo preceito da CLT permite considerar subordinados profissionais que realizem trabalho à distância, submetidos a meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão”, e pode, portanto, ser aplicado também ao trabalho prestado por plataformas digitais. Além disso, refere que o fato do reclamante possuir liberdade na definição de sua jornada de trabalho e ser responsável pelos instrumentos de trabalho (no caso, carro e celular) não caracteriza de pronto o trabalho autônomo, uma vez que restou claramente demonstrado que a empresa “assumia integralmente a direção sobre a atividade econômica e sobre o modo de realização da prestação de serviço, inclusive com a manifestação disciplinar do poder empregatício” (Brasil, 2022b, p. 50).

No mesmo sentido, o Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, da 8ª turma do TST, não conheceu do recurso de revista interposto pela Uber, a fim de manter o reconhecimento do vínculo empregatício entre o reclamante e a plataforma digital, ao passo que se mostraram preenchidos, no caso, os requisitos da relação de emprego (Brasil, 2022c). Da decisão, cumpre destacar a tese de subordinação algorítmica utilizada como fundamento. A expressão subordinação algorítmica tem sido utilizada para se referir a uma nova forma de subordinação jurídica nas relações de emprego (Coutinho, 2021), principalmente naquelas que se utilizam de meios tecnológicos, telemáticos e digitais para desenvolver as atividades laborativas.

Trata-se de uma forma de controle e fiscalização sobre os empregados muito mais avançada e eficaz do que dispõe qualquer empregador em uma relação de emprego tradicional,

mas ao mesmo tempo é invisível (Castilho, 2020). O trabalhador não consegue identificar quem é o chefe, pois as ordens advêm da própria plataforma digital. Porém, há coleta dados do trabalhador, como o tempo de trabalho, o rendimento, a localização etc, ao mesmo tempo em que vai sendo alimentado pelas avaliações realizadas pelos usuários (Coutinho, 2021). Assim, o algoritmo detém um panorama muito amplo e específico sobre cada trabalhador, permitindo-lhe direcionar as tarefas e demandas a serem cumpridas, ou, a depender de sua reputação, aplicar-lhe advertências e sanções.

Como a relação entre os trabalhadores se dá exclusivamente com as plataformas digitais, cria-se a ilusão da inexistência de empregador/chefe, e de que quem controla o trabalhador são os algoritmos da plataforma digital. Contudo, autores defensores da subordinação algorítmica ressalvam que tais algoritmos foram desenvolvidos e programados por pessoas, as quais delinearão os parâmetros que devem ser seguidos, para atender aos seus interesses (Coutinho, 2021; Castilho, 2020). Diante desse cenário, concluiu o relator (Brasil, 2022c, p. 127) que “[...] trabalhador, quando subordinado, é a pessoa física ou jurídica, ainda que ela se sirva do controle por meio do algoritmo, do GPS e de outros meios tecnológicos, como a internet e o smartphone”.

Interessante pontuar ainda que, em ambos os casos, os Ministros entenderam que as atividades da empresa ora reclamada, Uber, não se restringem a intermediação entre motoristas e usuários interessados no serviço de transporte através de disponibilização de sistema tecnológico, uma vez que a mesma possui atuação direta na administração da prestação de serviço de transporte de pessoas, com expansão no mercado de mobilidade urbana, utilizando-se para tanto da força laborativa da pessoa humana (Brasil, 2022b). Outrossim,

Se fosse apenas uma plataforma digital não estipularia preço de corridas; não receberia valores e os repassaria aos motoristas; não classificaria o tipo de transporte fornecido e o preço correspondente; não estabeleceria padrões; não receberia reclamações sobre os motoristas e não os pontuaria (Brasil, 2022c, p. 16).

De outra banda, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve entendimento contrário, não reconhecendo o vínculo de emprego entre os trabalhadores e as plataformas digitais. O Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, ao relatar o Agravo de instrumento em Recurso de Revista nº 10489-89.2022.5.03.0140, em que era agravada a plataforma digital 99 Tecnologia LTDA, ponderou que, diante dos novos cenários e novas formas de trabalho que rompem na sociedade e que carecem de regulamentação, cabe ao Estado-Juiz, cautelosamente, identificar eventuais fraudes ao instituto da relação de emprego, a fim de não impossibilitar o desenvolvimento econômico e a livre iniciativa (Brasil, 2023c).

Segundo o Ministro, não há discussão acerca da caracterização dos elementos pessoa física, pessoalidade e onerosidade na relação entre os trabalhadores e as plataformas digitais, razão pela qual se ateve com maior esmero aos elementos habitualidade e subordinação. De pronto, afastou a habitualidade, ao fundamento de que “[...] inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar” (Brasil, 2023c, p. 7). Além disso, referiu que a habitualidade não é um elemento preponderante para a caracterização do vínculo empregatício, ao passo que está presente também em outros contratos de cunho laborativo.

Outrossim, a subordinação jurídica, compreendida “[...] pelo controle por parte do empregador da atividade desenvolvida pelo empregado” (Brasil, 2023c, p. 8), também não se perfectibilizou. Isso porque o motorista possuía ampla autonomia ao definir os dias, horários e forma de trabalho, sem que houvesse obrigatoriedade de permanência no aplicativo ou metas e sanções ditadas pela plataforma. Além disso, as regras e sanções estipuladas pela plataforma digital derivam das cláusulas contratuais do contrato de adesão firmado pelo motorista - que detinha conhecimento -, e tem como objetivo preservar a credibilidade da plataforma no mercado, não se confundindo com o poder supervisor e controlador da subordinação jurídica (Brasil, 2023c).

Em outra decisão proferida pela mesma turma, em que eram agravadas as plataformas digitais Ifood.com Agencia de Restaurantes Online S.A. e Log City Express LTDA, também foi afastado o argumento de subordinação jurídica, mantendo o reconhecimento da condição de trabalhador autônomo do reclamante, sob o fundamento de que

O trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando se disponibilizará seu serviço de transporte/entrega para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de entregas por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição por esta decisão do motorista entregador (Brasil, 2022d, p. 13).

Ainda, entenderam os julgadores que a relação estabelecida, especificamente nos casos dos autos, entre os motoristas e as plataformas digitais, detinha maior relação com as modalidades de trabalho autônomo, a citar a do transportador autônomo, nos moldes da lei 11.442/2007 (Brasil, 2022d), e a do Microempreendedor Individual a partir da inclusão da categoria “motorista de aplicativo independente” como uma das ocupações permitidas ao MEI (Brasil, 2023c). Por fim, reforçou-se o argumento da autonomia laboral pelo fato da assunção dos riscos do negócio pelo prestador de serviço, “[...] pois além de arcar com os custos da

prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), cabe a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos” (Brasil, 2023c, p. 9).

Diante dos argumentos ora expostos, compreendendo pela autonomia laboral dos trabalhadores que prestam serviços através das plataformas digitais, nos autos do processo nº 331-35.2020.5.10.0015, fixou-se o seguinte entendimento:

[...] o trabalho prestado com a utilização de plataforma tecnológica de gestão de oferta de motoristas entregadores-usuários e demanda de clientes-usuários, não se dá para a plataforma e não atende aos elementos configuradores da relação de emprego previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, inexistindo, por isso, relação de emprego entre o motorista entregador profissional e a desenvolvedora e gestora logística do aplicativo (Brasil, 2022d, p. 18).

Percebe-se que a discussão acerca da (in)existência de vínculo empregatício nas relações de trabalho prestadas através de plataformas digitais permeia diversos aspectos, encontrando maior controvérsia na configuração de subordinação jurídica. As turmas do TST ainda demonstram divergência quanto ao assunto, situação natural, tendo em vista a novidade do tema. Não obstante, partindo-se dos critérios estabelecidos para a pesquisa de jurisprudências, foram encontrados 18 acórdãos que apreciaram o mérito da discussão ora analisada, dos quais, dois reconheceram o vínculo empregatício entre os trabalhadores e as plataformas digitais, e dezesseis afastaram o vínculo empregatício, sob o entendimento de que se trata de uma relação de trabalho autônomo.

Por fim, apenas a título de registro, haja vista que não é objeto desta pesquisa, convém fazer menção ao posicionamento do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre o tema. A corte suprema já despendia entendimento pelo reconhecimento de outras formas de relação de emprego, distintas da regulada pela CLT, como as terceirizações e a pejetização, e no trabalho através de plataformas digitais não tem sido diferente. Em posicionamentos recentes, o STF cassou decisões que reconheciam o vínculo de emprego entre trabalhadores e plataformas digitais, ao argumento de que tal relação guarda mais semelhança com o trabalho autônomo ou pode se encaixar na possibilidade de terceirização das atividades-fim, inclusive, em um dos casos, reconhecendo a competência da justiça comum para julgar a matéria (Brasil, 2023d; Brasil, 2023e).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A relação de emprego no ordenamento jurídico brasileiro pressupõe o preenchimento de cinco requisitos: pessoa física, pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação. A

ausência de algum destes requisitos desqualifica a qualidade de empregado, dando lugar a caracterização de uma relação de trabalho, em sentido amplo, dentro da qual pode-se citar o trabalho autônomo. Essa discussão está sendo travada nas relações de trabalho desenvolvidas através de plataformas digitais, onde trabalhadores têm-se utilizado dessas ferramentas tecnológicas para a prestação de serviços dos mais variados tipos, incluindo o de transporte de pessoas, como uma fonte de renda extra ou principal à sua subsistência.

A controvérsia paira na existência ou não de vínculo empregatício nesta relação entre trabalhadores e plataformas digitais. Dessa forma, a primeira parte deste trabalho deteve-se a analisar os argumentos de precarização e subordinação no trabalho uberizado, como fundamentos a existência de vínculo empregatício. Constatando-se que os trabalhadores estão desprovidos de direitos trabalhistas como jornada de trabalho, horas extras, salário mínimo etc., ao mesmo tempo em que se encontram dependentes das plataformas para auferirem renda, e submetidos a um sistema complexo de supervisão e controle.

Em contraponto, na segunda parte, verificou-se que tais características podem ser resultado de uma nova forma de economia, a compartilhada, onde se prioriza a colaboração entre as partes, gerando um ambiente mais sustentável, econômico e desburocratizado. Em suma, a economia compartilhada deu espaço para o avanço do trabalho através de plataformas digitais, fomentando o empreendedorismo e a liberdade laborativa. Ressalta-se o argumento de que os trabalhadores escolhem participar da economia colaborativa, ao trabalhar por aplicativos, em busca dessa nova forma de trabalho mais flexível e vantajosa.

Por fim, através da análise de decisões judiciais proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho no período entre 11 de março de 2020 a 05 de maio de 2023, constatou-se que a maior discussão se atém ao requisito da subordinação jurídica na relação de emprego. Diversos argumentos foram utilizados para sustentar a sua existência, inclusive com a adoção de um novo conceito de subordinação, a subordinação por algoritmos. Nessa toada, o trabalhador passa a ser constantemente monitorado através dos algoritmos das plataformas digitais, que gerenciam os comandos e demandas a serem cumpridas, atuando como verdadeiros supervisores.

Contudo, conclui-se que, atualmente, o entendimento majoritário do Tribunal Superior do Trabalho é pela inexistência de vínculo empregatício nas relações de trabalho desenvolvidas através de plataformas digitais. O entendimento predominante compreende que os trabalhadores de plataformas digitais são trabalhadores autônomos, que apenas utilizam-se dos meios tecnológicos disponibilizados pelas empresas-aplicativo, para desenvolvimento de sua atividade econômica. Os fundamentos utilizados para tal conclusão coadunam-se com os argumentos despendidos pelos defensores do fenômeno da economia compartilhada, uma vez

que os trabalhadores detêm de uma flexibilidade e liberdade para determinar os seus dias e horários de trabalho, não ficam subordinados ou recebem ordem da plataforma, bem como gerenciam e assumem os riscos inerentes a atividade que realizam.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Passa palavra**, 2017. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em 12 abr. 2023.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Psicoperspectivas**, [S. l.], v. 18, n. 3, p. 41-51, 2019. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/11/ARTIGO-L-C-ABILIO.pdf>. Acesso em: 30 maio 2023.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Plataformas digitais e uberização: Globalização de um Sul administrado?. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 12-26, 2020. Disponível em: https://periodicos.uff.br/contracampo/issue/view/2137/pdf_9. Acesso em: 12 maio 2023.

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

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, 2020. Disponível em: https://periodicos.uff.br/contracampo/issue/view/2137/pdf_9. Acesso em: 12 maio 2023.

AVANCINI, Guilherme Vitoriano. Plataformas de delivery e entregadores: autônomos ou empregados? **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região**, Porto Velho, v. 10, n. 1, p. 150-174, 2022. Disponível em: <https://portal.trt14.jus.br/portal/sites/default/files/revista-eletronica-2022-02/Revista%20Eletronica%20TRT14%20-%20Fev22%20-%20Vol10%20-%20N01.pdf>. Acesso em: 17 abr. 2023.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Consultoria Legislativa. **Estudo Técnico agosto/2016**. Economia Colaborativa. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2016. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-temporarias/especiais/55a-legislatura/cesp-marco-regulatorio-da-economia-colaborativa/documentos/outros-documentos/estudo-tecnico-sobre-economia-colaborativa-2>. Acesso em: 26 maio 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 maio 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 maio 2023.

BRASIL (2022a). Ministério do Planejamento e Orçamento. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Nota de conjuntura nº 55**. Painel da Gig Economy no setor de transportes do Brasil: quem, onde, quantos e quanto ganham. Brasília: IPEA, 2022a. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/220510_cc_55_nota_14_gig_economy.pdf. Acesso em: 17 abr. 2023.

BRASIL (2022b). Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066**. Relator: Mauricio Godinho Delgado, 06 de abril de 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&consulta=Consultar>. Acesso em 19 out. 2023.

BRASIL (2022c). Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista com Agravo nº 100853-94.2019.5.01.0067**. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, 19 de dezembro de 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?jsessionid=yMrdTZvsfVXHTHhHYX57-2813nWvGLs0ks1hEjcd.consultaprocessual-28-wcfnm?conscsjt=&numeroTst=100853&digitoTst=94&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0067&consulta=Consultar>. Acesso em: 19 out. 2023.

BRASIL (2022d). Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 331-35.2020.5.10.0015**. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos, 14 de dezembro de 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=331&digitoTst=35&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=10&varaTst=0015&consulta=Consultar>. Acesso em 22 out. 2023.

BRASIL (2023a). Ministério do Planejamento e Orçamento. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Nota de conjuntura nº 58**. A proteção social dos trabalhadores da Gig Economy do setor de transporte no Brasil. Brasília: IPEA, 2023. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/wp-content/uploads/2023/02/230215_nota16.pdf. Acesso em: 17 abr. 2023.

BRASIL (2023b). Câmara dos Deputados. Agência Câmara de Notícias. **Subcomissão permanente vai analisar regras de trabalho por aplicativos**. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 30 mar. 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/949882-subcomissao-permanente-vai-analisar-regras-de-trabalho-por-aplicativos/>. Acesso em 20 set. 2023.

BRASIL (2023c). Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 10489-89.2022.5.03.0140**. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, 28 de março de 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=10489&digitoTst=89&anoTst=2022&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0140&consulta=Consultar>. Acesso em: 22 out. 2023.

BRASIL (2023d). Supremo Tribunal Federal. **Reclamação 59404**. Relator: Ministro Luiz Fux, 28 de setembro de 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15361509471&ext=.pdf>. Acesso em 24 out. 2023.

BRASIL (2023e). Supremo Tribunal Federal. **Reclamação 59795**. Relator: Ministro Alexandre de Moraes, 19 de maio de 2023. Disponível em: https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RCL5979510decisao_monocratica21.pdf. Acesso em: 24 out. 2023.

CALDAS, Josiane. **A Economia Compartilhada e a Uberização do Trabalho: utopias do nosso tempo?**. Porto Alegre: Editora Fi, 2020. Disponível em: <https://www.editorafi.org/65uber>. Acesso em: 24 mar. 2023.

CAMPOS, André Gambier. **Direito ao trabalho: considerações gerais e preliminares**. Brasília: Texto para discussão, v. 1587, 2011. Disponível em: https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_1587.pdf. Acesso em 14 maio 2023.

CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. Subordinação por Algoritmo. **Revista Themis**, São José do Rio Preto, v. 1, n.1, p. 31-59, 2020. Disponível em: https://www.revistathemis.com.br/arquivos/revista01/ThemisV01A01_Article03.pdf. Acesso em 20 out. 2023.

CHASE, Robin. **Economia compartilhada: como as pessoas e as plataformas estão inventando a economia colaborativa e reinventando o capitalismo**. Tradução de Cristina Yamagami. São Paulo: HSM do Brasil, 2015.

COUTINHO, Raianne Liberal. **A subordinação algorítmica no arquétipo uber: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista**. Orientadora: Gabriela Neves Delgado. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade de Brasília, Brasília, 2021. Disponível em: <http://repositorio2.unb.br/jspui/handle/10482/41484>. Acesso em 22 out. 2023.

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

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, [S. l.], n. 2, p. 11–40, 2007. DOI: 10.18759/rdgf.v0i2.40. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40>. Acesso em: 17 maio 2023.

FRANCO, David Silva; FERRAZ, Deise Luiza Da Silva. Uberização do trabalho e acumulação capitalista. **Cadernos Ebape.BR**, Rio de Janeiro, v. 17, p. 844-856, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/9NJd8xMhZD3qJVwqsG4WV3c/?format=pdf&lang=pt>. acesso em 12 abr. 2023.

FUJITA, Jorge Shiguemitsu; SALMAN, Jamili El Akchar. Inovações tecnológicas baseadas na economia colaborativa ou economia compartilhada e a legislação brasileira: o caso Uber.

Revista de Direito, Economia e Desenvolvimento Sustentável, Salvador, v. 4, n. 1, p. 92-112, 2018. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/210565768.pdf>. Acesso em 24 maio 2023.

GROHMANN, Rafael; QIU, Jack; Contextualizando o Trabalho em Plataformas. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 02-10, 2020. Disponível em: https://periodicos.uff.br/contracampo/issue/view/2137/pdf_9. Acesso em: 12 maio 2023.

KAMINSKI, Carlos Martins; KUIASKI, Lais Rosa. Relações de trabalho na chamada economia compartilhada. p. 89-108. *in* PINHEIRO, A. C. (coord.) [et al.]. **Temas em direito e economia do trabalho**. Rio de Janeiro: FGV Direito Rio, 2021. p. 89-108. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/30338/0.%20Miolo%20digital_Temas%20em%20Direito%20e%20Economia%20do%20Trabalho.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 17 abr. 2023

MACHADO, Sidnei. ZANONI, Alexandre Pilan (org.). **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. Curitiba: UFPR - Clínica Direito do Trabalho, 2022. ISBN: 978-65-84565-53-1. Disponível em: https://cdtufpr.com.br/wp-content/uploads/2022/04/Livro_O-trabalho-controlado-por-plataformas-digitais_eBook.pdf. Acesso em: 06 maio 2023.

MARCONDES FILHO, Alexandre. **Exposição de motivos da consolidação das leis do trabalho**. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: <http://honoriscausa.weebly.com/uploads/1/7/4/2/17427811/expmot-ct.pdf>. Acesso em 14 maio 2023.

MARKUS, Kleber; ORSI, Daniella Fernandes de Oliveira. Um estudo do consumo colaborativo no Brasil e nos Estados Unidos da América. **Revista Organizações em Contexto**, São Bernardo do Campo, v. 12, n. 24, p. 117-129, 2016. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/OC/article/view/6477>. Acesso em 24 maio 2023.

MARTINS, Sergio P. **Direito do trabalho**. 39. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2023. E-book. ISBN 9786553627475. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553627475/>. Acesso em: 12 maio 2023.

MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza; DE OLIVEIRA, Marco Antonio Gonsales; ACCORSI, André. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 6, n. 3, p. 647-681, 2019. Disponível em: <https://rbeo.emnuvens.com.br/rbeo/article/view/216>. Acesso em: 13 abr. 2023.

NORONHA, Mariana Azevedo. **Economia compartilhada e desafios de regulação: uma tipologia para regulações de plataformas de tecnologia de transporte individual**. Orientador: Arthur Barrionuevo Filho. 2017. Dissertação (Mestrado em Gestão e Políticas Públicas) - Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/18305> Acesso em: 06 maio 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 17 maio 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Trabalho decente**. 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 17 maio 2023.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE. **OMS declara fim da Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional referente à COVID-19**. 2023. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/5-5-2023-oms-declara-fim-da-emergencia-saude-publica-importancia-internacional-referente>. Acesso em 18 out. 2023.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. Tradução de João Peres. [S.l.], Editora Elefante, 2019.

SUNDARARAJAN, Aurun. **Economia compartilhada: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão**. Tradução de André Botelho. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2018.