



GT - INTERNET, TECNOLOGIA E SOCIEDADE NO CONTEXTO DA DEFESA DOS DIREITOS HUMANOS

TRABALHADORES AUTÔNOMOS OU EXPLORADOS?: breve análise dos direitos trabalhistas que são negados aos motoristas de aplicativo no Brasil

João Pedro Pinto do Monte¹

RESUMO

O presente trabalho busca, de forma preliminar, analisar a situação dos trabalhadores "plataformizados" no Brasil, mas especificamente os motoristas de aplicativo, trazendo à tona a discussão sobre os direitos trabalhistas que são negados ou negligenciados pelas empresas-aplicativo, problemática agravada pela pandemia de Covid-19, pois, um de seus efeitos foi o impacto sobre o emprego, mercado de trabalho, consumo e renda, conforme dados do Governo Federal. Por fim, será verificado o posicionamento do Poder Judiciário brasileiro em relação ao tema, tendo em vista os inúmeros julgados das Cortes Superiores no sentido de legitimar a suposta "autonomia" alegada pelas empresas-aplicativo e, dessa forma, perpetuar a exploração existente na relação entre essas empresas e seus trabalhadores. Os procedimentos metodológicos utilizados foram a pesquisa bibliográfica e documental baseada em dados secundários qualitativos e quantitativos, fundamentada em autores que trazem discussões sobre o tema em livros e artigos, além de jurisprudências das Cortes Superiores, documentos e matérias disponíveis na rede mundial de computadores. Diante do que foi analisado, foi possível constatar a necessidade de destacar a presente discussão, para que a luta diária desses trabalhadores seja recompensada com o reconhecimento e a proteção dos seus direitos. Portanto, é imprescindível a mudança de perspectiva por parte do Poder Judiciário brasileiro, para consolidar um entendimento no sentido de reconhecer a relação empregador-empregado existente nesse novo modelo de trabalho e determinar que as empresas-aplicativo sejam responsáveis pelos custos de contratação, pagamento de salário-mínimo, férias, décimo terceiro, além de outros direitos assegurados na legislação trabalhista e na Constituição Federal.

Palavras-chave: Trabalhadores. Direitos Trabalhistas. Motoristas de Aplicativo. Plataformas.

1 INTRODUÇÃO

A inserção do trabalho no universo tecnológico iniciou no período da Primeira Revolução Industrial (1760-1850), na Inglaterra, sendo um período de grande desenvolvimento tecnológico, com avanços nos meios fabris e de transporte, dando início a uma nova era da relação entre a sociedade e o meio. Nesse período, houve a substituição do trabalho artesanal pelas atividades industriais (ORNELLAS; MONTEIRO, 2006).

¹ Graduando em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN).



Em seguida, a Segunda Revolução Industrial (1870-1914) trouxe a ascensão do petróleo, da eletricidade, do motor a combustão, do automóvel e, sobretudo, da comunicação por meios elétricos (ABRAMOVAY, 2012). Posteriormente, a Terceira Revolução Industrial (1970 – dias atuais) formou-se por processos, sistemas e inovações tecnológicas, com progressos nos setores da informática, telecomunicações, dentre outras áreas (BOETTCHER, 2015).

Diante disso, Bauman (1999) trata da globalização e suas modificações de tempo e espaço, proporcionadas pela aceleração dos avanços das tecnologias de informação e comunicação (PORTES, 2019). Tais eventos foram o cerne de mudanças estruturais na sociedade e no âmbito do trabalho, como o surgimento de formas de controle sobre o trabalho, principalmente com o taylorismo e o toyotismo (AMORIM; MODA, 2020), tornando as pessoas vulneráveis socioeconomicamente nas mais impactadas por essas transformações.

De acordo com Antunes (2018, p.30), “em pleno século XXI, mais do que nunca, bilhões de homens e mulheres dependem totalmente do trabalho para sobreviver e encontram, cada vez mais, situações instáveis, precárias, desumanas ou vivenciam diretamente o flagelo do desemprego”. Isto significa que houve um aumento exponencial no número de pessoas em busca de trabalho e, em contrapartida, houve uma redução massiva na oferta de empregos.

Nas últimas décadas, com a expansão da *internet*, inaugurou-se um processo de assolamento das formas tradicionais de emprego (ANTUNES, 2018). Ocorreu o aumento dos trabalhadores pertencentes ao grupo periférico do trabalho, que, por extrema necessidade, buscam atividades mais simples, com menor segurança e desprovidas de todos os direitos e garantias inerentes ao trabalho digno (HARVEY, 1994). Isso retrata os trabalhadores informais, sem oportunidades de empregos formais e submetidos às condições precárias e, até mesmo, desumanas.²

Nesse contexto, impulsionado pelas novas tecnologias advindas da Revolução Digital (Terceira Revolução Industrial), um novo modelo de trabalho surge: o trabalho

² Os motoristas de aplicativo trabalham em condições precárias no Brasil. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/03/17/99-uber-ifood-pesquisa-da-nota-baixa-para-condicoes-de-trabalho-oferecidas-por-apps-aos-parceiros.ghtml>. Acesso em: 25 jul. 2023.



“plataformizado”, o qual é intermediado por grandes empresas, como *Uber*³, *Cabify*⁴, *Ifood*⁵, dentre outras, que trazem um discurso de autonomia exercida por seus trabalhadores, componentes do novo proletariado de serviços da era digital (ANTUNES, 2018). No entanto, essa suposta “autonomia” cai por terra diante do rígido controle exercido por parte dessas empresas, com imposição de regras, definição de taxas e punições.

Ante o exposto, o presente trabalho visa analisar, de forma preliminar, a situação dos trabalhadores “plataformizados” no Brasil, mas especificamente os motoristas de aplicativo, trazendo à tona a discussão sobre os direitos trabalhistas que são negados ou negligenciados pelas empresas-aplicativo, problemática agravada pela pandemia de Covid-19⁶, pois, um de seus efeitos foi o impacto sobre o emprego, mercado de trabalho, consumo e renda, conforme dados do Governo Federal. Por fim, será analisado, de forma preliminar, o posicionamento do Poder Judiciário brasileiro em relação ao tema, tendo em vista os inúmeros julgados das Cortes Superiores no sentido de legitimar a suposta “autonomia” alegada pelas empresas-aplicativo e, dessa forma, perpetuar a exploração existente na relação entre essas empresas e seus trabalhadores.⁷

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A partir de uma breve síntese histórica sobre a inserção do trabalho no universo tecnológico, com ênfase nas Revoluções Industriais, trazida por Ornellas e Monteiro (2006), Abramovay (2012) e Boettcher (2015), chega-se ao contexto da globalização e

³ Dados sobre a *Uber*. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 25 out. 2022.

⁴ Dados sobre o *Cabify*. Disponível em: <https://cabify.com/es/conductores/#:~:text=Cabify%20conecta%20conductoras%20y%20conductores,85%20ciudades%20alrededor%20del%20mundo/>. Acesso em: 25 jul. 2023.

⁵ Dados sobre o *Ifood*. Disponível em: <https://news.ifood.com.br/o-que-e-o-ifood/#:~:text=O%20iFood%20%C3%A9%20uma%20empresa.%C3%A9%20bem%20diferente%20dos%20tradicionais/>. Acesso em: 25 jul. 2023.

⁶ Impactos econômicos da pandemia no Brasil poderão ser observados até 2045. Disponível em: <https://www.gov.br/mcti/pt-br/acompanhe-o-mcti/noticias/2021/10/>. Acesso em: 15 nov. 2022.

⁷ Justiça do Trabalho afasta vínculo de emprego entre motorista e empresa de transporte por aplicativo. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/justica-do-trabalho-afasta-vinculo-de-emprego-entre-motorista-e-empresa-de-transporte-por-aplicativo/>.



suas modificações na sociedade e no âmbito do trabalho, proporcionadas pelas tecnologias de informação e comunicação, de acordo com Bauman (1999), Portes (2019) e Amorim e Moda (2020).

Em seguida, Harvey (1994) e Antunes (2018) destacam que bilhões de pessoas sofrem com situações de trabalho informais, precárias, desumanas ou vivenciam diretamente o desemprego, sendo submetidas às atividades mais simples, com menor segurança e desprovidas de todos os direitos e garantias inerentes ao trabalho digno.

Nesse contexto, surge o trabalho "plataformizado", o qual é intermediado por grandes empresas, como *Uber*, *Cabify*, *Ifood*, dentre outras, que trazem um discurso de autonomia exercida por seus trabalhadores, componentes do novo proletariado de serviços da era digital, conforme as lições de Antunes (2018). Tal problemática foi agravada pela pandemia de Covid-19, pois, um de seus efeitos foi o impacto sobre o emprego, mercado de trabalho, consumo e renda, segundo dados do Governo Federal.

Ademais, o posicionamento do Poder Judiciário brasileiro em relação ao tema, de acordo com decisões das Cortes Superiores, ainda é no sentido de legitimar a suposta "autonomia" alegada pelas empresas-aplicativo e, dessa forma, perpetuar a exploração existente na relação entre essas empresas e seus trabalhadores.

Hickok, Bar & Lim (2014), Gillespie (2016), Evans e Schmalensee (2016), Kenney e Zysman (2016), Helberg, Pierson & Poell (2018), Portes (2019) e Valente (2020) esclarecem a origem do termo "plataformizados" e o conceito de plataforma digital, utilizados neste trabalho, além de enfatizar que ainda não há um entendimento consolidado entre os estudiosos do tema.

Em seguida, Parker, Van Alstyne & Choudary (2016), Kenney e Zysman (2016), Anderson Schwarz (2017), Moraes *et al* (2019) e Valente (2020) trazem o termo "economia de plataforma", utilizado para designar as atividades de mercado mediadas por plataformas digitais, que administram uma força de trabalho grande e desagregada por meio de suas plataformas e algoritmos, proporcionando experiências padronizadas, por meio de condutores amadores, tratados como "autônomos". Além disso, os referidos autores destacam que ainda não há um entendimento consolidado sobre o referido termo entre os estudiosos do tema.



No contexto brasileiro, os trabalhadores submetidos ao supracitado regime das plataformas digitais estão nessa situação em razão do desemprego, da baixa oferta de vagas, além de outras mazelas existentes no país, conforme dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), em 2021. Tal situação foi agravada pela pandemia de Covid-19.

Esses trabalhadores, intitulados como "autônomos", têm seus direitos negados ou negligenciados em razão da vulnerabilidade causada pela intermediação de plataformas digitais, que usam seus mecanismos para camuflar o controle exercido sobre os motoristas de aplicativo, conforme aponta Moda (2020).

Nesse cenário, a *Uber*, criada em 2009, se destacou, se expandiu e dominou o mercado mundial desse novo modelo de trabalho, principalmente após a pandemia de Covid-19. Ela possui mais de cinco milhões de motoristas e entregadores, sendo mais de um milhão deles concentrados no Brasil, segundo dados da *Uber*, em 2022. Além da *Uber*, outras empresas também atuam em território nacional, o que eleva o quantitativo de trabalhadores brasileiros subordinados à essas empresas-aplicativo, conforme aponta Abílio *et al* (2020).

A suposta "autonomia" na qual os motoristas de aplicativo são enquadrados é peça-chave para se compreender a problemática em comento, pois é ela que dá condições para as políticas de flexibilidade existentes no serviço e exime as empresas de arcar com os custos de contratação, pagamento de salário-mínimo, férias, décimo terceiro, dentre outros direitos assegurados na Consolidação das Leis do Trabalho (1943) e na Constituição Federal (1988), ressalta Pochmann (2017).

Sobre a temática, vários autores denunciam as violações aos direitos dos trabalhadores nesse processo de plataformação do trabalho juntamente com a economia de plataforma, entre eles Gillespie (2010), Kenney e Zysman (2016) e Antunes (2018 e 2019).

Diante dessa situação, no Brasil, inúmeros trabalhadores já buscaram o Poder Judiciário para exigir o cumprimento dos direitos e garantias que lhes são assegurados na legislação trabalhista e na Constituição Federal. Entretanto, é possível visualizar posicionamentos contrários à existência da relação empregador-empregado na situação em questão e a falta de um entendimento consolidado sobre o tema, o que é



visto em diversas decisões das Cortes Superiores: Tribunal Superior do Trabalho (TST), Superior Tribunal de Justiça (STJ) e Supremo Tribunal Federal (STF).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente trabalho é resultado de uma pesquisa de natureza teórica-empírica, que surgiu da observação da situação dos trabalhadores "plataformizados" no Brasil, mas especificamente os motoristas de aplicativo, que têm os direitos trabalhistas negados ou negligenciados pelas empresas-aplicativo, problemática que foi agravada pela pandemia de Covid-19.

A partir dos dados estudados e apresentados, busca-se a discussão e análise, de forma preliminar, sobre os direitos trabalhistas que são negados ou negligenciados aos motoristas de aplicativo no Brasil, além de verificar o posicionamento do Poder Judiciário brasileiro em relação ao tema, tendo em vista os inúmeros julgados das Cortes Superiores no sentido de legitimar a suposta "autonomia" alegada pelas empresas-aplicativo e, dessa forma, perpetuar a exploração existente na relação entre essas empresas e seus trabalhadores.

Para isso, os procedimentos metodológicos utilizados foram pesquisa bibliográfica e documental baseada em dados secundários qualitativos e quantitativos, fundamentada em autores que trazem discussões sobre o tema em livros e artigos, além de jurisprudências das Cortes Superiores, documentos e matérias disponíveis na rede mundial de computadores.

4 RESULTADOS

Inicialmente, é importante esclarecer a origem do termo "plataformizado", utilizado neste trabalho. Esse termo advém do "fenômeno dos negócios baseados em plataformas digitais" (PORTES, 2019, p.16). As plataformas digitais consistem em um conjunto de ferramentas *online* cujos algoritmos servem para organizar e estruturar uma determinada atividade econômica e social (KENNEY; ZYSMAN, 2016). No entanto, o conceito de plataforma possui diversas abordagens, não sendo ainda pacificado entre os estudiosos do tema, como é possível verificar em Hickok, Bar & Lim (2014), Gillespie



(2016), Evans e Schmalensee (2016) e Helberg, Pierson & Poell (2018), dentre outros autores (VALENTE, 2020).

As empresas pertencentes à “economia de plataforma”⁸, termo utilizado para designar as atividades de mercado mediadas por plataformas digitais, administram uma força de trabalho grande e desagregada por meio de suas plataformas e algoritmos, proporcionando experiências padronizadas, por meio de condutores amadores, tratados como “parceiros e empresários de si mesmo” (MORAES *et al*, 2019). Assim como o termo plataforma, o termo “economia de plataforma” também possui diversas concepções, como é possível constatar em Parker, Van Alstyne & Choudary (2016), Kenney e Zysman (2016) e Anderson Schwarz (2017), dentre outros (VALENTE, 2020).

No contexto brasileiro, os trabalhadores submetidos ao supracitado regime das plataformas digitais estão nessa situação em razão do desemprego, da baixa oferta de vagas, da falta de acesso à qualificação profissional (ocasionada pelas deficiências da educação brasileira), além de outras mazelas existentes no país, intensificadas pela pandemia de Covid-19, que causou o aumento exponencial do desemprego, da subocupação e do desalento.⁹

De acordo com dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), em 2021, aproximadamente 1,5 milhão de pessoas trabalhavam com transporte de passageiros e entrega de mercadorias. A maioria, cerca de 61,2%, era de motoristas de aplicativo ou taxistas, 20,9% faziam entrega de mercadorias em motocicletas e 14,4% eram mototaxistas.¹⁰

Esses trabalhadores, intitulados pelas empresas-aplicativo como “autônomos”, têm seus direitos negados ou negligenciados, em razão da vulnerabilidade causada pela intermediação de plataformas digitais, que usam seus

⁸ Também conhecida como economia colaborativa, consumo colaborativo, economia de partilha, dentre outros conceitos. PORTES, Jerônimo Henrique. **Economia de Plataforma: Um Estudo Sobre Redes de Colaboração na Nova Configuração do Trabalho**. 2019. 144 p. Dissertação – Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas, Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2019.

⁹ A pandemia de Covid-19 agravou a situação de milhões de trabalhadores que já viviam em situação de vulnerabilidade. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-06/pandemia-ainda-provoca-impactos-no-mercado-de-trabalho-diz-ipea/>. Acesso em: 23 jul. 2023.

¹⁰ Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-05/ipea-brasil-tem-15-milhao-de-motoristas-e-entregadores-de-produtos/>. Acesso em: 23 jul. 2023.



mecanismos para camuflar o controle exercido sobre os motoristas de aplicativo, conforme aponta Felipe Bruner Moda:

No trabalho por aplicativo cabe ao trabalhador organizar a sua rotina de trabalho para atingir as metas financeiras auto-estipuladas. Entretanto, assim como no discurso dos propagadores do empreendedorismo, o outro lado desta liberdade não é apresentado. A ativação *just in time* para o trabalho depende de fatores externos ao planejamento do trabalhador, já que a demanda pelo seu trabalho e, conseqüentemente, a sua remuneração é realizada de maneira totalmente vinculada às necessidades da empresa e a existência de consumidores do serviço, fatores externos que constroem o auto-planejamento dos motoristas (MODA, 2020).

Nesse cenário, uma das empresas que se destacou foi a *Uber*, empresa americana que oferece um aplicativo de mobilidade urbana, criada em 2009, que se expandiu e dominou o mercado mundial desse novo modelo de trabalho, principalmente após a pandemia de Covid-19. Ela possui mais de cinco milhões de motoristas e entregadores, sendo mais de um milhão deles concentrados no Brasil.¹¹ Além da *Uber*, outras empresas também atuam em território nacional, o que eleva o quantitativo de trabalhadores brasileiros subordinados à essas empresas-aplicativo (ABÍLIO *et al*, 2020).

Com isso, faz-se necessária a discussão e reivindicação desses trabalhadores por seus direitos que são negados ou negligenciados pelas empresas-aplicativo. Tais direitos e garantias estão dispostos na Constituição Federal de 1988 (CRFB/1988) e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT/1943), que trazem os requisitos básicos para que seja configurado uma relação de emprego, quais sejam: a pessoalidade, a habitualidade, a onerosidade, a subordinação e a exclusividade, além das normas que regulam a relação empregador-empregado.

A suposta "autonomia" na qual os motoristas de aplicativo são enquadrados é peça-chave para se compreender as violações que ocorrem na relação de trabalho existente nesse novo modelo, pois é ela que dá condições para as políticas de flexibilidade existentes no serviço e exime as empresas de arcar com os custos de

¹¹ Dados sobre a *Uber*. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 25 out. 2022.



contratação, pagamento de salário-mínimo, férias, décimo terceiro, dentre outros direitos assegurados na CRFB/1988 e CLT/1943 (POCHMANN, 2017).

Ademais, sobre as características do empregador, de acordo com o artigo 2º da CLT/1943, é toda empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço (BRASIL, 1943). Em sucinta análise, é possível constatar que há relação empregador-empregado entre as empresas-aplicativo e os seus motoristas, pois os requisitos supracitados são devidamente preenchidos, o que enseja em direitos e deveres para ambas as partes.

Insta salientar que a Carta Magna brasileira traz a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como seus fundamentos. O trabalho, presente em seu artigo 6º, foi elevado à condição de direito social e, em seu artigo 7º, os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, como por exemplo, garantia de salário nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; dentre outros, são expressamente garantidos. Contudo, esses direitos são negados aos trabalhadores em questão, o que possibilita a exploração feita pelas empresas-aplicativo, mediante condições laborais precárias e, até mesmo, desumanas.

Sobre a temática, vários autores denunciam as violações aos direitos dos trabalhadores nesse processo de plataformação do trabalho juntamente com a economia de plataforma (GILLESPIE, 2010; KENNEY; ZYSMAN, 2016). Nas obras *O Privilégio da Servidão e Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0*, Ricardo Antunes retrata o surgimento de uma nova classe trabalhista, o que ele chama de novo proletariado da era digital. Nela, os trabalhadores passam pelo processo de migração para o universo tecnológico do trabalho, com ênfase no processo de “uberização” (ANTUNES, 2018; 2020).

Nesse processo, os impactos da tecnologia na sociedade, principalmente com a informatização das atividades humanas, trouxeram inúmeros benefícios. Entretanto, esse processo causou diversas rupturas, modificando a forma de viver da sociedade. Com isso, as grandes empresas de tecnologia expandiram o seu domínio, impulsionadas pela globalização. Em seguida, surgiram as empresas-aplicativo, que se



expandiram e, diante das mazelas supracitadas (desemprego, baixa oferta de vagas, falta de acesso à qualificação profissional, dentre outros problemas sociais) foram se tornando a única opção de renda de milhões de pessoas, situação agravada pela pandemia de Covid-19.

Diante desse cenário, no Brasil, inúmeros trabalhadores já buscaram o Poder Judiciário para exigir o cumprimento dos direitos e garantias que lhes são assegurados na legislação trabalhista e na Constituição Federal. No entanto, ainda é controversa a interpretação do tema por parte das Cortes Superiores. Alguns julgados são contrários à existência da relação empregador-empregado na situação em questão, sob o mesmo argumento das empresas-aplicativo: a suposta "autonomia" desses trabalhadores, o que não se coaduna com a realidade.

É possível visualizar esse posicionamento em diversas decisões das Cortes Superiores (Tribunal Superior do Trabalho (TST), Superior Tribunal de Justiça (STJ) e Supremo Tribunal Federal (STF)). Alguns exemplos mostram a situação debatida neste trabalho, como o trecho de uma recente decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a Uber e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário [...], não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo. RR TST-RR10555-54.2019.5.03.0179, 4ª Turma, rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, julgado em 2/3/2021.¹²

Nesse cenário, a existência de posicionamento contrário à regulação da atividade e proteção dos direitos trabalhistas desses trabalhadores dá abertura para a

¹² Inteiro teor da referida decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/183399/2021_informativo_tst_cjur_n0233.docx?sequence=3&isAllowed=y/. Acesso em: 23 jul. 2023.



legitimação da suposta “autonomia” alegada pelas empresas-aplicativo, o que é visto também no trecho de uma recente decisão do Superior Tribunal de Justiça (STJ):

2. Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. A pretensão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil.

3. As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (*sharing economy*), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia. Nesse processo, os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma. STJ-CC 164.544/MG. Relator(a): Min. MOURA RIBEIRO. Publicação: 4/9/2019.¹³

Em mesma linha, uma recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) não reconheceu os requisitos básicos, previstos na CRFB/1988 e CLT/1943, para que fosse configurado a relação empregador-empregado entre as empresas-aplicativo e os seus motoristas. Essa referida decisão anulou um julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região que entendeu no sentido de haver vínculo de emprego entre o motorista parceiro e a plataforma, o que evidencia a inexistência de um entendimento consolidado:

TRT da 3ª Região consolidou entendimento contrário à jurisprudência deste Excelso STF, pois entendeu que haveria vínculo de emprego entre motorista parceiro e a plataforma, quando este E. STF permite diversos tipos de contratos distintos da relação de emprego constituída pela CLT. [...]. O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a plataforma reclamante deve ser aquela prevista no ordenamento jurídico como maior semelhança, qual seja a situação prevista na Lei n. 11.442/2007, do transportador autônomo, sendo aquele proprietário de vínculo próprio e que tem relação de natureza comercial. Por isso, o trabalho realizado através da plataforma tecnológica, e não, necessariamente, para ela, não deve ser enquadrado nos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o motorista pode decidir quando e se prestará seu serviço de transporte para os usuários do aplicativo Cabify, sem qualquer exigência mínima de trabalho, de número mínimo de viagens, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou punição pela decisão do motorista. STF-Rcl 59795.

¹³ Inteiro teor da referida decisão do Superior Tribunal de Justiça (STJ). Disponível em: <https://www.stj.jus.br/jurisprudencia/externo/informativo/?acao=pesquisar&livre=UBER&/>. Acesso em: 25 jul. 2023.



Relator(a): Min. ALEXANDRE DE MORAES. Julgamento: 19/5/2023.
Publicação: 24/5/2023.¹⁴

Ante o exposto, é possível perceber que a inserção do trabalho no universo tecnológico trouxe diversas mudanças para a sociedade. No entanto, essas mudanças na sociedade e no âmbito do trabalho possibilitaram a exploração dos trabalhadores mais vulneráveis, que, diante do desemprego e da falta de oportunidades no mercado de trabalho, são submetidos a precariedade do novo modelo de trabalho trazido pela tecnologia.

Por fim, nota-se a falta de um entendimento consolidado por parte do Poder Judiciário brasileiro, além de diversas decisões contrárias à existência da relação empregador-empregado nesse novo modelo de trabalho, sob o mesmo argumento das empresas-aplicativo: a suposta “autonomia” desses trabalhadores, o que não é coerente com a realidade.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em síntese, o presente trabalho buscou, de forma preliminar, identificar elementos para trazer à tona a discussão sobre os direitos trabalhistas que são negados ou negligenciados aos motoristas de aplicativo no Brasil. Como visto, esses trabalhadores são submetidos ao regime das plataformas digitais em razão do desemprego, da baixa oferta de vagas, da falta de acesso à qualificação profissional, além de outras mazelas existentes no país, intensificadas pela pandemia de Covid-19.

Diante desse contexto, esses trabalhadores, intitulados pelas empresas-aplicativo como “autônomos”, clamam ao Poder Judiciário para exigir o cumprimento dos direitos e garantias. Entretanto, ainda é controversa a interpretação do tema por parte das Cortes Superiores. Conforme o exposto, as decisões são contrárias à existência da relação empregador-empregado na situação dos trabalhadores em questão, sob o mesmo argumento das empresas-aplicativo: a suposta “autonomia” desses trabalhadores, o que não se coaduna com a realidade atual.

¹⁴ Inteiro teor da referida decisão do Supremo Tribunal Federal (STF). Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=507792&ori=1/>. Acesso em: 25 jul. 2023.



Portanto, faz-se necessária a presente discussão, para que a luta diária desses trabalhadores seja recompensada com o reconhecimento e a proteção dos seus direitos e garantias. Para isso, é imprescindível a mudança de perspectiva por parte do Poder Judiciário brasileiro, para que consolide um entendimento no sentido de reconhecer a relação empregador-empregado existente nesse novo modelo de trabalho e determinar que as empresas-aplicativo sejam responsáveis pelos custos de contratação, pagamento de salário-mínimo, férias, décimo terceiro, além de outros direitos e garantias assegurados na legislação trabalhista e na Constituição Federal.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L.; AMORIM, H.; ALMEIDA, P.; CARDOSO, A.; FONSECA, V.; KALIL, R.; MACHADO, S. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a COVID-19. *Revista Jurídica Trabalho E Desenvolvimento Humano*, 3, 2020.

ABRAMOVAY, Ricardo. *O poder é partilhado na revolução do século XXI*. Valor Econômico. São Paulo. 2012.

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

ANTUNES, Ricardo. *Uberização, trabalho digital e indústria 4.0*. 1. ed. São Paulo: Boitempo. 2020. 333 p.

BOETTCHER, M. *Revolução Industrial - Um pouco de história da Indústria 1.0 até a Indústria 4.0*. LinkedIn. 26 nov. 2015. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/>. Acesso em: 10 mai. 2022.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. 496 p. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/>. Acesso em: 20 jun. 2022.

BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Brasília. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm/. Acesso em: 27 nov. 2022.

EVANS, D. S.; SCHMALENSEE, R. *Matchmakers: The new economics of multisided platforms*. Harvard Business Review Press. 2016.

GILLESPIE, T. *Governance of and by platforms*. In *Sage handbook of social media*, eds. J. Burgess, A. Marwick, and T. Poell. London: Sage. 2016. Disponível em: <https://culturedigitally.org/wp/>. Acesso em: 27 nov. 2022.



GILLESPIE, T. **The politics of 'platforms'**. *New media & Society*, v. 12, n. 3, p. 347–364, 2010.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. Tradução Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. 4. ed. São Paulo: Loyola, 1994.

HELBERGER, N.; PIERSON, J.; POELL, T. **Governing online platforms: From contested to cooperative responsibility**. *The information society*, 34(1), 1 -14. 2018.

KENNEY, Martin, ZYSMAN, John. **The rise of the platform economy**. *Issues Sci. Technol.* v. 32, n. 3, p. 61–69, 2016.

MORAES, Rodrigo Bombonati; 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.

ORNELLAS, Thuê Camargo Ferraz de; MONTEIRO, Maria Inês. **Aspectos históricos, culturais e sociais do trabalho**. *Revista Brasileira de Enfermagem*. 2006.

POCHMANN, M. **O emprego no desenvolvimento da nação**. São Paulo: Boitempo, 2008.

PORTES, Jerônimo Henrique. **Economia de Plataforma: Um Estudo Sobre Redes de Colaboração na Nova Configuração do Trabalho**. 2019. 144 p. Dissertação – Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas, Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2019.