



**GOVERNO DO ESTADO DO AMAZONAS  
UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS  
ESCOLA DE DIREITO  
DISCIPLINA DE MONOGRAFIA II - 2º SEM. 2023  
COORDENAÇÃO DE PESQUISA**

**Kennedy Cortez da Silva**

**UBERIZAÇÃO: ANÁLISE SOBRE AS DINÂMICAS DE TRABALHO EM  
PLATAFORMAS DIGITAIS**

**Janeiro/2024  
Manaus - AM**



**GOVERNO DO ESTADO DO AMAZONAS  
UNIVERSIDADE DO ESTADO DO AMAZONAS  
ESCOLA DE DIREITO  
DISCIPLINA DE MONOGRAFIA II - 2º SEM. 2023  
COORDENAÇÃO DE PESQUISA**

**Kennedy Cortez da Silva**

**UBERIZAÇÃO: ANÁLISE SOBRE AS DINÂMICAS DE TRABALHO EM  
PLATAFORMAS DIGITAIS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade do Estado do Amazonas como pré-requisito para a obtenção do Título de Bacharel em Direito.

**Orientadora:** Profa. Dra. Marcia Cristina Nery da Fonseca Rocha Medina.

**Janeiro/2024  
Manaus - AM**

# Sumário

Resumo.....	1
Abstract.....	1
Introdução & Método .....	2
Uberização .....	4
Motivos que levam a submissão ao autogerenciamento .....	5
Perfil do trabalhador de plataforma .....	6
Desafios do reconhecimento do vínculo empregatício .....	7
Considerações finais .....	13
Referências .....	14

## Resumo

O artigo busca trazer ao leitor, a partir de uma perspectiva analítica, reflexões sobre a uberização do trabalho como forma de exploração do trabalhador. Nos orientamos pela tese que a transfiguração do trabalhador de plataforma em "empreendedor" de si próprio, tira dele os direitos que lhe são devidos ao passo em que lhe impõe obrigações que só seriam devidas a um empregado. A primeira parte analisa o perfil dos trabalhadores de aplicativo de transporte, a fim de compreender os motivos pelos quais se submetem ao autogerenciamento subordinado. A segunda critica a visão de que a uberização é uma inovação totalmente positiva, demonstrando que em verdade se trata de um modal de negócios negativo para o trabalhador de plataforma. Por fim, a última parte do artigo visa abordar o debate acerca da existência ou inexistência de vínculo empregatício entre as plataformas controladoras da mão de obra e esses trabalhadores de plataforma de serviço por demanda, muitas vezes chamados de "parceiros". Apesar de a uberização ter sido apresentada como uma solução ao desemprego em larga escala em muitos países, podemos observar que esta não passa de uma forma de gestão e controle da força de trabalho, consolidando o trabalho sob demanda.

Palavras-chave: uberização, informalização, direitos, exploração, trabalho.

## Abstract

The article seeks to bring the reader, from an analytical perspective, reflections on the uberization of work as a form of worker exploitation. We are guided by the thesis that the transfiguration of the platform worker into an "entrepreneur" of himself, takes away the rights that are due to him while imposing obligations that would only be due to an employee. The first part analyzes the profile of transport application workers, in order to understand the reasons why they submit to subordinate self-management. The second criticizes the view that uberization is a totally positive innovation, demonstrating that it is actually a negative business modal for the platform worker. Finally, the last part of the article aims to address the debate about the existence or non-existence of an employment relationship between the platforms controlling the workforce and these on-demand service platform workers, often called "partners". Although uberization has been presented as a solution to large-scale unemployment in many countries, we can see that it is nothing more than a form of management and control of the workforce, consolidating on-demand work.

Keywords: uberization, informalization, rights, exploitation, work.

## Introdução & Método

O trabalho, no centro de estudos antropológicos, é o que difere os seres humanos dos animais não-humanos, sendo ele elemento determinante de diversos aspectos da vida social. É por meio da labuta que o indivíduo expressa sua humanidade, reproduzindo sua existência e interagindo com a natureza, da qual ele próprio é parte. Conforme Karl Marx, na obra O capital: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital: “trabalho é, assim, uma condição de existência do homem, independente de todas as formas sociais, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza e, portanto, da vida humana”.

Não obstante, o surgimento de novas formas de produção que têm o objetivo de aumentar a percepção de capital dá origem a fenômenos de proporções mundiais como a não tão recente “uberização” do trabalho, termo que faz referência ao modelo particular de organização do trabalho pensado pela empresa Uber. Em busca de uma definição do termo, encontramos em alguns sites o seguinte:

**É uma nova forma de controle, gerenciamento e organização do trabalho, podendo ser compreendida como um processo de informalização. Assim, é possível ter uma multidão de trabalhadores informais gerenciados e controlados por alguns meios técnicos. [...] Nessa dinâmica, se consolida a figura do trabalhador sob demanda, sem vínculos empregatícios.”**

(Uberização o que é, como funciona, como surgiu e outras dúvidas. Disponível em: <https://tab.uol.com.br/faq/uberizacao-o-que-e-como-funciona-como-surgiu-e-outras-duvidas.htm>. Publicado em 07/08/2020. Acesso em 11/12/2021. Grifo nosso)

No contexto trabalhista, a uberização **está relacionada à venda de um serviço para alguém ou alguma empresa de forma independente e sem o intermédio de outra empresa ou agente (empregador). [...] Essa empresa buscou oferecer uma plataforma digital onde um motorista autônomo, chamado de parceiro, era capaz de se conectar a um usuário do aplicativo – cliente – para prestar-lhe serviços de locomoção.**

(A Uberização do trabalho no Brasil: desafios e perspectivas. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/91548/a-uberizacao-do-trabalho-no-brasil-desafios-e-perspectivas>. Publicado em 06/2021. Acesso em 11/12/2021. **Grifo nosso**)

Destarte, podemos depreender que, o conceito de "uberização" do trabalho consiste na utilização da mão de obra por empresas de aplicativos e plataformas digitais, sem incidência de encargos trabalhistas com os prestadores de serviços cadastrados, geralmente chamados de "parceiros".

Assim, nessa dinâmica, ocorre a informalização das relações trabalhistas, já que a tendência é afastar os direitos dos trabalhadores por meio da utilização de meios telemáticos, ocasião em que se dá autonomia ao prestador de serviço. Tal expressão tem origem na discussão

do vínculo de emprego com a plataforma do Uber, e hoje se expande por diversos segmentos que se utilizam de modelos similares.

De acordo com a legislação brasileira, para reconhecimento do vínculo empregatício, é necessário que estejam presentes na relação laboral os requisitos de trabalho prestado por pessoa física, pessoalidade, habitualidade, onerosidade, e subordinação, conforme artigo 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943). Grande parte da discussão em torno da autonomia ou não dos trabalhadores “uberizados” gira em torno de responder, principalmente, se a classe cumpre com o requisito da subordinação, haja vista que cumpre com os demais requisitos do art. 3º da CLT, embora ainda se tente defender, muitas vezes, que não cumpre, também, com a habitualidade.

No entanto, por não possuírem vínculo empregatício reconhecido pela legislação nacional, os entregadores e motoristas da Uber trabalham por conta própria, tendo que arcar com os riscos da atividade por sua conta e risco, mesmo que detenham praticamente as ferramentas e meios necessários à execução do serviço (qual seja, o carro/motocicleta, muitas vezes alugado, e o smartphone) e por eles se responsabilizem totalmente. Ora, observando-se que o Direito do Trabalho brasileiro teima em classificar o motorista como empregado, o trabalhador, parte hipossuficiente da relação, além de se ver obrigado a investir nos instrumentos de trabalho, ainda está desprotegido nessa relação de trabalho, conforme se demonstra pelo relato de um motorista da Uber:

Assim como a MTurk, há distância entre o discurso e a prática. Em nossa pesquisa feita com motoristas da Uber na cidade de São Paulo, os trabalhadores relataram diversas situações, como as seguintes: “trabalho por volta de 16 horas por dia, 7 dias da semana. Ganho em média R\$ 1.500 por semana, mas tirando todos os custos que tenho, sobra R\$ 400,00. O preço da tarifa está defasado em relação ao aumento de combustível’ e ‘o valor das corridas é baixo considerando os custos de manutenção que se tem com o veículo. Esse gasto deixará de ser feito, pois os ganhos são baixos. Não fazendo manutenção, todos ficam em risco. A Uber exige que os carros sejam fabricados a partir de determinado ano. Contudo, é muito difícil trocar de veículo com os atuais preços das tarifas.”<sup>1</sup>

Desta forma, as empresas que gerenciam as plataformas de interação cliente-trabalhador, não precisam mais contratar este trabalhador como empregado, nem mesmo precisam investir na maior parte dos instrumentos de trabalho que são utilizados na prestação do serviço, de forma que a empresa que deveria ser responsável pelo seu colaborador, recebe cada vez mais por cada cliente que utiliza sua plataforma, enquanto o trabalhador tem seus

---

<sup>1</sup> UBER. **Quem somos.**

direitos tolhidos pela falta de proteção que lhe é devida.<sup>2</sup>

A literatura existente sobre uberização oferece uma variedade de perspectivas teóricas e metodológicas, destacando a importância de uma análise multidisciplinar e contextualizada. Estudos anteriores têm explorado questões relacionadas à precarização do trabalho, à regulação das plataformas digitais e aos impactos sociais e econômicos da uberização.

A pesquisa utilizará uma combinação de métodos, incluindo a análise de entrevistas semiestruturadas com trabalhadores da plataforma, análise de dados secundários fornecidos pelas próprias empresas e revisão da literatura acadêmica e de fontes regulatórias

Assim, o objeto de estudo deste artigo trata das problemática envolvendo a relação entre o aplicativo Uber e os motoristas, se há vínculo empregatício ou não, não se obstando dos direitos cerceados do lado hipossuficiente dessa relação, causados pela desregulação normativa da relação. A inovação tecnológica no que se refere ao transporte privado individual ocasionou muitos questionamentos e conflitos. O aplicativo Uber foi instaurado em território nacional no ano de 2014 e a princípio, os motoristas foram denominados como trabalhadores autônomos. Entretanto, após discussões a respeito do tema, não é possível afirmar com clareza quais danos esses trabalhadores sofrem em virtude da “uberização” e se os motoristas são trabalhadores autônomos ou empregados, uma vez que na relação estão presentes alguns requisitos indispensáveis no vínculo empregatício. Tais indagações ocasionaram a elaboração desse trabalho acadêmico. Ressaltamos, ainda, que não são somente empresas de transporte urbano que têm adotado relações de trabalho similares.

## **Uberização**

A Uber criou um mecanismo de plataforma digital disponível para celulares smartphones e computadores que conecta o cliente ao prestador de serviço. A empresa de tecnologia atua promovendo atividades de transporte urbano e se difere da concorrência do segmento por meio de vantagens como: preço mais acessível em relação aos antigos táxis comuns; demonstração do percurso indicado no GPS da telefonia móvel, conferindo maior segurança ao cliente que utiliza o serviço; maior capacidade de controle sobre o prestador de serviço; e pagamento pelo serviço realizado diretamente no aplicativo pelo cartão de crédito do

---

<sup>2</sup> KALIL, Renan Bernardi. Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. 2019. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

passageiro, conforme se depreende da leitura do site plataforma.<sup>3</sup>

A partir desta inovação surgiu o termo "uberização do trabalho", que é um termo usado para descrever a crescente tendência de empresas adotarem modelos de negócios que permitem que trabalhadores independentes sejam contratados por demanda. O termo foi inspirado pelo sucesso da plataforma Uber, que revolucionou o setor de transporte ao permitir que motoristas independentes usassem seus próprios carros para transportar passageiros em troca de uma comissão.

Partindo desse modelo, surgiram diversas outras empresas que adotaram a mesma lógica, como a plataforma de entregas Rappi, o aplicativo de limpeza urbana Trampo, entre outros. Essas empresas geralmente oferecem vantagens para os trabalhadores, como horários flexíveis e a capacidade de escolher quais trabalhos desejam realizar, mas também há críticas que apontam a falta de garantias trabalhistas e a baixa remuneração.

Desta feita, temos que a uberização do trabalho é um tema atual e relevante, pois impacta diretamente a maneira como as pessoas trabalham e ganham a vida. Além disso, é um fenômeno que pode ter implicações para a economia como um todo. Alguns argumentam, conforme expomos acima, que o modelo de trabalho pode oferecer uma oportunidade para pessoas que não encontrariam emprego em outros lugares, enquanto outros defendem que ela pode levar à precarização do trabalho e à diminuição dos direitos trabalhistas.

No entanto, antes de adentrarmos no cerne da discussão a respeito da existência ou não de vínculo empregatício na relação trabalhador-plataforma de serviço por demanda, temos que explorar os motivos que levam essas pessoas à escolha desse modelo de arrecadação de renda, submetendo-se ao controle das empresas-plataformas que ampliam a capacidade de organização e controle do trabalho e, portanto, de extração de mais valor.

## **Motivos que levam a submissão ao autogerenciamento**

Assim como num local de trabalho tradicional, onde o trabalhador bate seu cartão de ponto ao chegar, os trabalhadores da economia de plataforma, ao iniciar suas atividades do dia, conectam-se a um aplicativo e, a partir deste momento, se vêem sujeitos a uma autoridade externa que organiza a demanda dos consumidores, determina quais tarefas devem ser

---

<sup>3</sup> GANDINI, Alessandro. Labour process theory and the gig economy. *Human Relations*, p. 1-18, 2018.



executadas, onde, quando, o valor, e controla direta ou indiretamente a sua execução.<sup>4</sup>

Neste cenário, temos indivíduos que, por diversos fatores sociais, se motivam a começar a trabalhar em plataformas de serviço por demanda como Uber, Trampo, Rappi, entre outras. Alguns desses fatores incluem: a) flexibilidade, em razão de muitos buscarem trabalhos que ofereçam flexibilidade de horários e de localização, para que possam conciliar trabalho e vida pessoal; b) desemprego ou subemprego: em alguns casos, as pessoas começam a trabalhar nessas plataformas como uma forma de complementar sua renda ou para evitar o desemprego, para alguns, esses trabalhos são vistos como uma opção melhor do que outros trabalhos informais disponíveis no mercado; c) baixo investimento inicial: para trabalhar nessas plataformas, geralmente é necessário apenas ter um carro, uma motocicleta ou bicicleta, e um smartphone, logo, o investimento inicial é relativamente baixo em comparação com outros tipos de empreendimentos, o que torna o trabalho nas plataformas de serviço por demanda uma opção atraente para algumas pessoas; d) oportunidades de ganhos adicionais: algumas pessoas começam a trabalhar nessas plataformas como uma forma de ganhar dinheiro extra, em alguns casos, os ganhos podem ser significativos a curto prazo, o que pode incentivar as pessoas a continuar trabalhando nesses serviços; e) desejo de independência: algumas pessoas podem optar por trabalhar nessas plataformas como uma forma de ter mais controle sobre seu trabalho e sua renda, já que essas plataformas se vendem como uma forma de permitir que os trabalhadores sejam seus próprios chefes, definindo seus próprios horários e escolhendo seus próprios clientes.

## **Perfil do trabalhador de plataforma**

Segundo uma pesquisa realizada pelo IPEA, aproximadamente 1,5 milhão de trabalhadores em atividade no setor de transporte de passageiros e de mercadorias no Brasil estavam inseridos na chamada gig economy, no final de 2021. Dentre esses trabalhadores, 61,2% eram motoristas de aplicativo e taxistas (945 mil), 20,9% entregavam mercadorias via motocicletas (322 mil), 14,4% atuavam como mototaxistas (222 mil) e o restante exerciam a atividade de entrega de mercadoria via outro meio de transporte (55 mil).<sup>5</sup>

O perfil médio do motorista de aplicativo de transporte pode variar de acordo com o país e a região em que a pesquisa é realizada, mas, em geral, existem alguns dados que

---

<sup>4</sup> MORAES, Rodrigo Bombonati de Souza. OLIVEIRA, Marco Antonio Gonsales. ACCORSI, André. Uberização Do Trabalho: A Percepção Dos Motoristas De Transporte Particular Por Aplicativo.

<sup>5</sup> 1,5 milhão de entregadores e motoristas estavam na Gig economy no final de 2021.

mostram que dirigir para aplicativos de transporte não se trata apenas de uma atividade complementar de renda para a maioria dos trabalhadores. A exemplo da pesquisa realizada pela Associação Brasileira de Estudos Organizacionais cuja amostra foi composta por 100 motoristas de transporte por aplicativo da região metropolitana de São Paulo que responderam a um questionário no período de 18/12/2017 a 05/02/2018, constatou que:

- 46% dos entrevistados consideravam dirigir para o aplicativo como sua principal fonte de renda;
- 33% dos entrevistados dirigiam para o aplicativo para complementar sua renda, mas ainda assim consideravam o trabalho importante para sua subsistência;
- Apenas 21% dos entrevistados consideravam dirigir para o aplicativo como uma atividade complementar de renda.

Além disto, a pesquisa constatou que, predominantemente, os motoristas são do sexo masculino (88%), com idades entre 26 e 45 anos (69%), com escolaridade entre ensino médio completo e superior completo (90%), com pouco tempo de trabalho com o aplicativo (89% até 2 anos), jornada diária de trabalho entre 6 e mais de 8 horas (77%), dirigindo de 5 a 7 dias por semana (73%), com receita semanal inferior a R\$ 2.000,00 (90%) e que tem, no aplicativo de transporte, sua única fonte de renda (57%), quantidade que aumenta se considerada a atividade de motorista com a realização de outras atividades não-fixas (totalizando 78%).

Outrossim, esses dados sugerem que a maioria dos motoristas de aplicativo no Brasil considera o trabalho como uma fonte importante de renda e não apenas uma atividade complementar. Além disso, a pesquisa também mostrou que a maioria dos motoristas tinha um perfil semelhante: homens, com idade média de 35,5 anos, ensino médio completo e sem emprego formal na época em que começaram a trabalhar como motoristas de aplicativo.

É importante lembrar que esses dados são específicos para o contexto brasileiro, e sendo ainda mais específico, para a região de onde a amostra foi retirada, qual seja a região metropolitana de São Paulo, e podem variar em outros países e regiões.

## **Desafios do reconhecimento do vínculo empregatício**

A partir deste ponto, iremos abordar o debate em curso sobre a natureza do trabalho em plataformas digitais e se os trabalhadores dessas plataformas devem ser considerados funcionários com vínculo empregatício ou profissionais autônomos.

Aqueles que defendem a autonomia do trabalhador argumentam que a natureza do trabalho em plataformas digitais é fundamentalmente diferente do trabalho tradicional. Eles afirmam que os trabalhadores nessas plataformas têm mais controle sobre suas condições de trabalho, podem escolher quando e onde trabalhar, e que muitos trabalhadores usam o trabalho em plataformas digitais como uma fonte complementar de renda em vez de sua principal fonte de renda.

Esta corrente que defende que o trabalhador não é subordinado, se tratando, portanto, de um empreendedor autônomo, apontam que o modelo de negócio do Uber é baseado em uma plataforma digital de intermediação de serviços que conecta motoristas autônomos a usuários que buscam transporte individual. Logo, a relação entre o motorista do Uber e a empresa é uma relação comercial, em que o motorista utiliza a plataforma para oferecer seus serviços, não se tratando de uma relação de subordinação. Como fundamento, argumentam que o motorista pode escolher seus horários e dias de trabalho, além de poder escolher de forma livre se irá trabalhar 30 dias ao mês ou apenas 1, justificando assim, que também não é um trabalho habitual.

Defendem, desta forma, dentre as já citadas, as seguintes “vantagens” do serviço:

- a) Flexibilidade: o trabalho uberizado geralmente oferece horários flexíveis, permitindo que os trabalhadores possam gerenciar seu próprio tempo e equilibrar trabalho e vida pessoal de maneira mais eficiente.
- b) Acesso a oportunidades: as plataformas podem oferecer oportunidades de trabalho para pessoas que, de outra forma, não teriam acesso ao mercado de trabalho, como trabalhadores com baixa qualificação ou pessoas com deficiência.
- c) Maior autonomia: os trabalhadores de plataforma de serviço por demanda podem escolher quais trabalhos desejam realizar e ter mais controle sobre o tipo de trabalho que realizam, a exemplo, no caso da Uber, da possibilidade de escola de cliente a ser atendido por avaliação prévia de rota/destino.

Portanto, eles apoiam o ideal de que os trabalhadores de plataformas digitais devem ser considerados como profissionais autônomos e terem o direito de definir suas próprias condições de trabalho.

Por outro lado, aqueles que defendem o vínculo empregatício argumentam que,

apesar da flexibilidade que o trabalho em plataformas digitais oferece, muitos trabalhadores dependem exclusivamente desses trabalhos para sua renda, não têm controle sobre suas condições de trabalho e recebem baixos salários. Esta corrente afirma que as plataformas digitais exercem um alto grau de controle sobre os trabalhadores, estabelecendo regras, definindo tarifas e decidindo quais trabalhadores podem trabalhar na plataforma.

A corrente que defende a existência de subordinação, portanto, vínculo empregatício, na relação trabalhador-plataforma, aponta que há uma subordinação estrutural entre as partes da relação, já que os trabalhadores por aplicativo estão estruturalmente inseridos nas empresas e apenas conseguirão subsistência caso cumpram os requisitos impostos pela plataforma e permaneçam dentro dos limites aceitáveis para continuar prestando o serviço. A expressão “subordinação estrutural”, por sua vez, é explicada na lição de Maurício Godinho Delgado, para quem não importa o fato de o trabalhador receber ou não ordens diretas e específicas dos superiores, mas o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica de operação da atividade do tomador de serviço.<sup>6</sup>

Além disso, devemos observar que as plataformas de serviço por demanda exercem sobre seus “parceiros” um controle e vigilância altamente rigorosos, determinando a tarifa que será cobrada dos usuários, as regras para aceitação de corridas ou entregas e a avaliação dos trabalhadores, esta que é um dos requisitos principais para continuar a prestação do serviço, a qual, no caso da Uber, deve estar no mínimo de avaliação média, feita pelos usuários, de 4,6 estrelas de 5.

Por tanto, temos em vista, um novo modal de trabalho consolidado onde a pessoa não é mais contratado, mas se caracteriza como um autogerente-subordinado e que se engaja à prestação de serviço por adesão a plataformas, desta forma, a uberização conta com um gerenciamento de si que é subordinado e controlado por novos meios, que hoje operam em dimensões gigantescas de extração e processamento de dados.<sup>7</sup>

Desta maneira podemos observar as inúmeras desvantagens disfarçadas de vantagens, no modelo econômico inaugurado pela Uber, dentre eles:

- a) Instabilidade financeira: como os trabalhadores uberizados não têm um emprego fixo e são remunerados por trabalhos realizados, eles podem experimentar uma renda irregular e instável, o que pode tornar difícil para eles

---

<sup>6</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do Trabalho. 9ª ed. São Paulo: Ltr, 2010. p.305.

<sup>7</sup> ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização - Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado.

planejar suas finanças e despesas diárias.

- b) Falta de proteção trabalhista: a maioria dos trabalhadores de plataforma são classificados como trabalhadores independentes, autogerentes, empreendedores, etc, e, portanto, não têm acesso a direitos trabalhistas básicos, como salário mínimo, férias remuneradas, seguro saúde e outros benefícios trabalhistas.
- c) Competição acirrada: a grande oferta de trabalhadores uberizados pode levar a uma competição acirrada, o que pode resultar em pressão para trabalhar por horas extras e baixos salários.
- d) Excesso de trabalho: a falta de regulamentação trabalhista pode levar os trabalhadores a trabalharem excessivamente, sem garantias de segurança ou respeito ao limite legal de horas trabalhadas.

Esse debate tem implicações significativas para a regulamentação do trabalho em plataformas digitais e para os direitos e proteções dos trabalhadores nessas plataformas. Defendemos que esses trabalhadores devem ser considerados como funcionários com vínculo empregatício e ter direito a benefícios trabalhistas e proteções como salário mínimo, férias remuneradas, horas extras, seguro saúde, entre outros.

Desta feita, os trabalhadores de plataformas digitais por serem, muitas vezes, classificados como trabalhadores independentes, têm negados os direitos e proteções trabalhistas que os trabalhadores regulares, que são contratados por meio de contratos de trabalho, têm direitos trabalhista não observados, tais como:

- a) salário mínimo e horas extras: como trabalhadores independentes, os trabalhadores de plataforma geralmente não têm direito ao salário mínimo ou a horas extras.
- b) segurança social: trabalhadores de plataformas não têm acesso à segurança social, como o seguro desemprego, aposentadoria, pensão, licença médica, etc.
- c) férias remuneradas: como trabalhadores “independentes”, os trabalhadores de plataforma não têm direito a férias remuneradas.
- d) proteção contra a discriminação: os trabalhadores de plataforma geralmente não têm as mesmas proteções contra a discriminação que os trabalhadores regulares. Eles podem ser discriminados com base em idade, raça, gênero ou orientação sexual, sem ter os mesmos recursos para se proteger a categoria contra essa discriminação.

e) representação sindical: a maioria dos trabalhadores de plataformas digitais não tem o direito de se juntar a um sindicato e negociar coletivamente com seus empregadores, ocasião em que formam associações, a exemplo de Manaus, onde temos a Associação Dos Motoristas de Aplicativo do Amazonas - AMPLIC/AM.

f) segurança no trabalho: os trabalhadores de plataforma podem não ter a mesma segurança no trabalho que os trabalhadores regulares, pois muitas vezes trabalham sozinhos e em ambientes variados.

No Brasil, a matriz normativa para qualificar o trabalho subordinado é ainda fundada no modelo clássico da delimitação da subordinação jurídica, demonstrada pelo preenchimento dos elementos qualificadores de controle e sujeição. A lei do trabalho no Brasil (Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943) define empregado como “toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943, art. 3º). Desse modo, para pronunciar-se sobre a existência ou não de uma relação assalariada entre aqueles que prestam serviços e a empresa que os conecta com os clientes, os tribunais brasileiros buscam investigar no caso concreto a existência desses elementos clássicos de caracterização da relação de trabalho subordinado. A jurisprudência extrai do conceito de empregado, além da figura da subordinação jurídica, os requisitos da onerosidade do trabalho, habitualidade e pessoalidade e, por outro lado, identifica o empregador como tomador, que assume os riscos do negócio.<sup>8</sup>

As decisões favoráveis ao trabalhador de plataforma digital são aquelas que ou reconheceram a relação de emprego entre trabalhador e plataforma digital de trabalho ou que reconheceram a existência de terceirização envolvendo trabalhador, plataforma digital e outra empresa, com conseqüente condenação da plataforma em responsabilização subsidiária ou solidária pelos direitos devidos. Já as decisões desfavoráveis são aquelas nas quais não se veem reconhecidas a relação de emprego ou a terceirização com as plataformas digitais reclamadas.<sup>7</sup>

Como decisão favorável apresentamos a seguinte:

**E M E N T A: UBER E RELAÇÃO DE EMPREGO. MÁSCARA DE VÍNCULO. FRAUDE POR MEIO DE ALGORITMOS.**

A chamada uberização das relações de trabalho (não por casualidade originada no próprio nome da ré), no capitalismo de plataforma, gig economy, crowdwork, trabalho digital, etc., operam figuras derivadas da

---

<sup>8</sup> O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos [meio eletrônico] / Sidnei Machado, Alexandre Pilan Zanoni (organizadores); vários autores. - UFPR - Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, [2022]. 362p. ISBN: 978-65-84565-53-1. 1. Direito do trabalho. I. Machado, Sidnei. II. Zanoni, Alexandre Pilan. III. Universidade Federal do Paraná.

quarta revolução industrial (a tecno informática) que pretensamente criariam "novas formas" de relações de trabalho quando, na verdade, os elementos que as compõem são exatamente os mesmos de uma relação de emprego, escamoteados por nomes pomposos (normalmente estrangeiros), que transmudam a figura do empregador no "facilitador", "gestor" ou "aproximador de pessoas"; a figura da pessoa trabalhadora no indivíduo microempreendedor de si mesmo ou no autônomo, que pretensamente não precisa "bater ponto" e não tem "patrão", mas cuja sobrevivência depende da prestação de serviços por longos períodos (normalmente acima de 10 horas de trabalho ao dia), sete dias por semana, trinta dias por mês e doze meses por ano, sem direito a adoecer (não há recolhimento previdenciário), sem férias, sem décimo terceiro, sem FGTS, sem nenhuma garantia, cuja avaliação e cobrança é feita pelo usuário da plataforma e repassada instantaneamente pelo algoritmo (o controle e a subordinação são mais eficazes do que na relação de trabalho tradicional). Portanto, só o que muda é a máscara, a fraude emprestada e aperfeiçoada pelo algoritmo que tenta (e muitas vezes com sucesso), confundir as pessoas para elidir o respeito aos Direitos Humanos do Trabalho e descumprir a legislação social. Obviamente, a forma de prestação de serviços não desnatura a essência da relação de emprego, fundada na exploração de trabalho por conta alheia, pois os meios de produção continuam na propriedade da plataforma. Por outras palavras, não há nada de novo nisso, a não ser o novo método fraudulento de engenharia informática para mascarar a relação de emprego. Sentença reformada e vínculo empregatício reconhecido.

(TRT 4º Região, 8ª Turma, 0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo, rel. Des. MARCELO JOSÉ FERLIN D AMBROSO, j. 22/09/2021).

Para se ter uma ideia do quantitativo de judicialização referente ao tema, em 2021, a Clínica Direito do Trabalho da Universidade Federal do Paraná, realizou um levantamento e localizou, em julho daquele ano, o número de 6586 ações judiciais que já tramitaram ou tramitam na Justiça do Trabalho, em reclamações ajuizadas contra *Rappi*, *iFood*, *James*, Uber e 99Táxi. O maior número de demandas é contra a empresa Uber (41,95%), seguido da empresa 99Táxi (37,01%), ambas do setor de transporte de passageiros. As ações se concentram principalmente nos estados de Minas Gerais (44,20%) e São Paulo (23,74%).<sup>7</sup>

É importante ressaltar que cada caso é analisado individualmente e, portanto, uma decisão não beneficia todos os motoristas de aplicativos com a garantia de direitos. Ainda há muita discussão e incerteza sobre a questão da relação trabalhista entre as plataformas de transporte e seus motoristas, e é possível que mais decisões favoráveis judiciais sejam tomadas no futuro, bem como desfavoráveis.

Na lição de Ricardo Antunes (2017), o que estamos assistindo é a expansão da esfera de exploração da força de trabalho, com um aumento da precariedade e da instabilidade, mas sem que isso signifique uma redução das necessidades de consumo e de acumulação de

capital.<sup>9</sup>

## Considerações finais

Ainda que essas discussões tenham ganhado destaque mundial, o Brasil ainda não regulamentou a relação jurídica existente entre trabalhadores de plataforma de transporte e as respectivas plataformas que controlam essa prestação de serviço.

Destacamos que, para grande parte da classe trabalhadora brasileira, o autogerenciamento de uma sobrevivência onde muito pouco está garantido é elemento estruturante de um modo de vida que precede a flexibilização do trabalho dos últimos anos. Entretanto, a grande novidade é que esse modo de vida passa a ser integrado de forma controlada, racionalizada e monopolizada pelas empresas de capital multimilionário da indústria de tecnologia da informação.

Não obstante, voltamos a defender o posicionamento, que vem se tornando majoritário, de que torna o trabalhador de plataforma faz jus aos direitos trabalhistas que abonam os celetistas, por exemplo. Não sendo ele um profissional autônomo, mas, sim, subordinado ao controle massivo das plataformas de prestação de serviço por demanda, tendo que arcar por sua conta e risco, com as perdas que sofre e pode vir a sofrer.

Neste sentido, destacamos a importante vitória ocorrida no estado da Califórnia - EUA, em setembro de 2019, com a aprovação da lei AB5, que considerou os trabalhadores da Uber e a Lyft como assalariados vinculados às empresas. Em seguida, a Uber e a Cabify pediram uma liminar para revogar o AB5, que, entretanto, foi negada em 10 de fevereiro de 2020.<sup>10</sup>

Desta forma, é de extrema relevância, portanto, o estudo de Direito Trabalho, no intuito de apontar de quais maneiras esse estilo de desvinculação trabalhista afeta os direitos do trabalhador e, ainda, estabelecer sistematicamente os motivos pelos quais este trabalhador não deve ser considerado, no que se refere a sua forma de exercício do labor, autodeterminante.

---

<sup>9</sup> ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

<sup>10</sup> Rockcontent Blog (2020). AB5, legislação californiana sobre a economia colaborativa, enfrenta ações de grandes companhias. Acesso em 10/03/2023. Disponível em: <https://rockcontent.com/br/blog/ab5-economia-compartilhada/>.



## Referências

1,5 milhão de entregadores e motoristas estavam na Gig economy no final de 2021. Acesso em 10/05/2022. Disponível em: <[https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/index.php?option=com\\_content&view=article&id=39223:2022-05-10-12-40-23&catid=3:dimac&directory=1](https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/index.php?option=com_content&view=article&id=39223:2022-05-10-12-40-23&catid=3:dimac&directory=1)>

A Uberização do trabalho no Brasil: desafios e perspectivas. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/91548/a-uberizacao-do-trabalho-no-brasil-desafios-e-perspectivas>> Publicado em 06/2021. Acesso em 11/12/2021.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho.

CASAGRANDE, Beatriz Miotelli. A (im) possibilidade da existência de vínculo empregatício entre o aplicativo Uber e os motoristas. Monografia – Ciências Sociais Aplicadas, Universidade do Sul de Santa Catarina. Santa Catarina, p. 07. 2017.

GANDINI, Alessandro. Labour process theory and the gig economy. *Human Relations*, p. 1-18, 2018.

KALIL, Renan Bernardi. Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos. 2019. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. doi:10.11606/T.2.2019.tde-07082020-133545. Acesso em: 2021-12-22.

MARX, Karl. O capital: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital. 2ª Ed. São Paulo: Boitempo. 2011.

O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos [meio eletrônico] / Sidnei Machado, Alexandre Pilan Zanoni (organizadores); vários autores. - UFPR - Clínica Direito do Trabalho: Curitiba, [2022]. 362p. ISBN: 978-65-84565-53-1. 1.

Rockcontent Blog (2020). AB5, legislação californiana sobre a economia colaborativa, enfrenta ações de grandes companhias. Acesso em 10/03/2023. Disponível em: <<https://rockcontent.com/br/blog/ab5-economia-compartilhada/>>.

TRT 4º Região, 8ª Turma, 0020750-38.2020.5.04.0405 (PJe) RO - Sumaríssimo, rel. Des. MARCELO JOSÉ FERLIN D AMBROSO, j. 22/09/2021.

Uberização o que é, como funciona, como surgiu e outras dúvidas. Disponível em: <<https://tab.uol.com.br/faq/uberizacao-o-que-e-como-funciona-como-surgiu-e-outras-duvidas.htm>> Publicado em 07/08/2020. Acesso em 11/12/2021.

Uber. Quem somos. Disponível em: <[https://www.uber.com/br/pt-br/about/?utm\\_campaign=CM2122197-display-gdn\\_25\\_-99\\_BR-National\\_driver\\_web\\_acq\\_cpm\\_pt-BR\\_Dynamic-PACE&utm\\_medium=display-gdn&utm\\_source=google1273](https://www.uber.com/br/pt-br/about/?utm_campaign=CM2122197-display-gdn_25_-99_BR-National_driver_web_acq_cpm_pt-BR_Dynamic-PACE&utm_medium=display-gdn&utm_source=google1273)> . Acesso em 11/12/2021.