



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE DIREITO – UNIDADE SANTA RITA
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIAS**

MANOEL SECUNDO NETO

**O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO E A NECESSIDADE DE
REGULAÇÃO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE
TRABALHO**

SANTA RITA – PB

2025

MANOEL SECUNDO NETO

**O FENÔMENO DA UBERIZAÇÃO E A NECESSIDADE DE
REGULAÇÃO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE
TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito da
Unidade Santa Rita, do Centro de
Ciências Jurídicas da Universidade
Federal da Paraíba, como exigência
parcial para a obtenção do título de
Bacharel(a) em Ciências Jurídicas.

Orientador(a): Prof. Dr. Demétrius
Almeida Leão

SANTA RITA – PB

2025

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

S446f Secundo Neto, Manoel.

O fenômeno da uberização e a necessidade de
regulação das plataformas digitais de trabalho / Manoel
Secundo Neto. - Santa Rita, 2025.
74 f. : il.

Orientação: Demétrius Almeida Leão.
TCC (Graduação) - UFPB/CCJ/DCJ-SANTA RITA.

1. Plataformas digitais. 2. Uberização. 3.
Regulação. I. Leão, Demétrius Almeida. II. Título.

UFPB/DCJ/CCJ-SANTARITA

CDU 34



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DIREÇÃO DO CENTRO
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DISCIPLINA: TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO



ATA DE DEFESA PÚBLICA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Ao vigésimo terceiro dia do mês de Setembro do ano de dois mil e vinte e cinco, realizou-se a sessão de Defesa Pública do Trabalho de Conclusão do Curso de Direito intitulado "O fenômeno da uberização e a necessidade de regulação das plataformas digitais de trabalho", do(a) discente(a) MANOEL SECUNDO NETO, sob orientação do(a) professor(a) Dr. Demétrius Almeida Leão. Após apresentação oral pelo(a) discente e a arguição dos membros avaliadores, a Banca Examinadora se reuniu reservadamente e decidiu emitir parecer favorável à APROVAÇÃO, de acordo com o art. 33, da Resolução CCGD/02/2013, com base na média final de 9,0 (Nove). Após aprovada por todos os presentes, esta ata segue assinada pelos membros da Banca Examinadora.

Dr. Demétrius Almeida Leão

Me. Antonio Aécio Bandeira da Silva

Dr. Arthur Bastos Rodrigues

Dedico este trabalho à todos que estão/estiveram comigo durante toda esta trajetória. Cada abraço, conversa, oração, motivação e até mesmo um olhar silencioso, mas que confortava o meu coração. Por cada demonstração de afeto, atitude carinhosa, conselho e direcionamento que resultaram em uma trajetória de muito aprendizado, momentos e histórias que ficarão para sempre em minha memória.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus que, por sua infinita misericórdia, bondade e amor me permitiu trilhar este caminho com fé e perseverança, sendo providência em minha vida a cada instante, me guiando e fortalecendo a minha fé, sendo a luz do meu caminho em cada momento desta trajetória que é a realização de um sonho de uma criança/adolescente. Obrigado por tudo e por tanto, meu Senhor.

A Nossa Senhora, minha mãezinha do céu e minha intercessora que com todo o seu amor e carinho, me acolhe e protege. Obrigado por tanto amor, proteção e cuidado. A minha eterna gratidão.

Aos meus pais, Eliane e Manoel, por tanto cuidado, amor, carinho, conselho e direcionamento. É a realização de um sonho que sonhamos juntos, após anos de lutas e provas, além de tudo aquilo que só Deus e nós sabemos. Se pude me tornar quem sou hoje é graças a vocês. Obrigado por tudo, por todo amor, esforço, trabalho incessante e dedicação para que este sonho pudesse se tornar realidade, eu amo vocês.

A minha avó Maria do Carmo, a última pessoa que vejo antes de dormir e, geralmente a primeira que vejo ao acordar, que está sempre comigo e me apoia, chora e sorri junto comigo a cada momento. Este momento nos coloca mais perto daquilo que a senhora tanto pediu a Deus desde o início da minha graduação (a graça de estar viva e lúcida para celebrar comigo a minha formatura). Obrigado por tudo, cada gesto de amor, cuidado e preocupação, eu amo a senhora.

Aos meus irmãos Marcelo e Murilo, eu sou muito grato ao Senhor pela vida de vocês, obrigado por cada conversa, risada e abraço, vocês são muito especiais em minha vida.

Aos meus amigos, que trilharam este caminho comigo e acreditaram no meu potencial e minha capacidade, mesmo nos momentos em que eu mesmo não acreditei, obrigado por sempre estarem comigo.

Agradeço em especial aos meus amigos/irmãos/compadres Gislaine e Jefferson, obrigado por cada momento que vivemos juntos, cada risada, conversa, conselho e apoio, em especial, por ter Gael em minha vida. Vocês são demais.

Agradeço com muito carinho e alegria, as minhas amigas Júlia Ellen e Kamily Soutor Maior, no qual pude dividir todos os momentos da minha graduação. Vocês são um presente da UFPB em minha vida, a trajetória se tornou muito mais leve graças a vocês. Para sempre: O grupo de sempre.

A Universidade Federal da Paraíba, a instituição de ensino superior que sempre sonhei estudar, um sonho de menino que se tornou realidade. A UFPB e o curso de Direito me moldou em diversos aspectos, pude vivenciar alguns anos da minha juventude em um ambiente que permitiu falar, me posicionar, pensar, debater, contribuir. Gratidão UFPB, até logo.

Ao corpo docente da UFPB, que foram extremamente importantes para a minha formação, me fizeram buscar o conhecimento cada vez mais e contribuíram demasiadamente durante a minha graduação deixando a sua marca e seu conhecimento.

Com muita gratidão e de forma muito especial, agradeço ao meu orientador, Professor Dr. Demétrius Leão, obrigado por aceitar esta missão, por cada contribuição durante todo este período e me fazer buscar, procurar e entender este tema que já era um desejo do meu coração e se confirmou ainda mais com a sua orientação.

A todos que estiveram comigo nesta trajetória, muito obrigado.

RESUMO

Diante do avanço da modernidade e da rápida evolução tecnológica, surgem novas formas de organização do trabalho que desafiam o marco regulatório tradicional, especialmente no que se refere às plataformas digitais. Este estudo tem como objetivo analisar as relações de emprego entre trabalhadores e plataformas digitais em um contexto marcado pela ausência de regulamentação específica, situação que provoca impactos significativos nas relações laborais e na garantia de direitos fundamentais dos trabalhadores. O trabalho examina a inserção das plataformas digitais de trabalho no mercado, destacando as inovações promovidas por esses modelos de negócio, bem como os efeitos dessas mudanças sobre a dinâmica do trabalho e a precarização das condições laborais. Aborda-se, ainda, a discussão doutrinária e jurisprudencial acerca da necessidade de regulação dessas novas formas de trabalho, com foco nas divergências e instabilidades observadas nas decisões dos tribunais brasileiros sobre o reconhecimento de vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais. Além disso, o estudo realiza uma análise comparativa do cenário internacional, com ênfase na experiência da União Europeia e dos Estados Unidos, de modo a identificar tendências regulatórias, estratégias de proteção social e mecanismos de controle do trabalho digital. Conceitos centrais, como crowdsourcing, crowdworking e o fenômeno da uberização do trabalho, são explorados para compreender como essas modalidades impactam o mercado de trabalho, alteram a relação entre capital e trabalho, e impõem desafios à legislação tradicional. Por meio dessa abordagem, o presente estudo busca oferecer uma compreensão abrangente e crítica sobre as transformações do trabalho mediado por plataformas digitais, evidenciando a necessidade de uma regulação eficiente que concilie a inovação tecnológica com a proteção dos direitos trabalhistas, contribuindo para o debate acadêmico e jurídico sobre o futuro do trabalho no Brasil e no contexto internacional.

Palavras-chave: plataformas digitais; uberização; vínculo empregatício; regulação; flexibilização.

ABSTRACT

In the face of the advancement of modernity and the rapid technological evolution, new forms of work organization have emerged, challenging the traditional regulatory framework, especially regarding digital platforms. This study aims to analyze the employment relationships between workers and digital platforms in a context marked by the absence of specific regulation, a situation that significantly impacts labor relations and the protection of workers' fundamental rights. The research examines the insertion of digital labor platforms in the market, highlighting the innovations promoted by these business models, as well as the effects of these changes on work dynamics and the precarization of labor conditions. Furthermore, the study addresses the doctrinal and jurisprudential debate regarding the need to regulate these new forms of work, focusing on the divergences and instabilities observed in Brazilian court decisions concerning the recognition of employment relationships between workers and digital platforms. In addition, a comparative analysis of the international scenario is conducted, emphasizing the experiences of the European Union and the United States, with the aim of identifying regulatory trends, social protection strategies, and mechanisms for controlling digital labor. Central concepts such as crowdsourcing, crowdworking, and the phenomenon of work uberization are explored to understand how these modalities impact the labor market, alter the relationship between capital and labor, and pose challenges to traditional legislation. Through this approach, the present study seeks to provide a comprehensive and critical understanding of the transformations in platform-mediated work, highlighting the need for efficient regulation that reconciles technological innovation with the protection of labor rights, contributing to the academic and legal debate on the future of work in Brazil and internationally.

Keywords: digital platforms; uberization; employment relationship; regulation; flexibilization.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Abreviação/sigla - Identificação

CF – CONSTITUIÇÃO FEDERAL

CLT – CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS

EUA – ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA

PLO – PROJETO DE LEI ORDINÁRIA

PLP – PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR

STF – SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

TRT – TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO

TST – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

UE – UNIÃO EUROPEIA

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
2 TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS: CONCEITOS, CARACTERÍSTICAS E DILEMAS JURÍDICOS GLOBAIS	15
2.1 <i>DEFINIÇÃO E MODALIDADES DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO</i>	16
2.2 <i>A “UBERIZAÇÃO” E A FLEXIBILIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO</i>	21
2.3 <i>AUTONOMIA VERSUS SUBORDINAÇÃO: DESAFIOS DE ENQUADRAMENTO JURÍDICO</i>	27
2.4 <i>PRECARIZAÇÃO, INVISIBILIDADE E O PAPEL DO DIREITO DO TRABALHO</i>	30
3 MODELOS INTERNACIONAIS DE REGULAÇÃO: UNIÃO EUROPÉIA E ESTADOS UNIDOS	34
3.1 <i>A RESPOSTA REGULATÓRIA DA UNIÃO EUROPEIA</i>	35
3.1.1 <i>CONTEXTO JURÍDICO E POLÍTICO EUROPEU</i>	37
3.1.2 <i>A DIRETIVA (UE) 2024/2831 E A PRESUNÇÃO DE SUBORDINAÇÃO</i>	39
3.1.3 <i>IMPACTOS PRÁTICOS NOS ESTADOS-MEMBROS</i>	43
3.2 <i>O MODELO ESTADUNIDENSE</i>	45
4. O CENÁRIO BRASILEIRO: DESAFIOS E PERSPECTIVA DE REGULAÇÃO	48
4.1 <i>A AUSÊNCIA DE MARCO LEGAL ESPECÍFICO E OS LIMITES DA CLT</i>	51
4.2 <i>O PAPEL DO JUDICIÁRIO TRABALHISTA: DECISÕES DOS TRIBUNAIS</i>	56
4.3 <i>PROPOSTAS LEGISLATIVAS EM TRAMITAÇÃO</i>	63
4.4 <i>DESAFIOS E OBSTÁCULOS À EFETIVA REGULAÇÃO</i>	64
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	67
REFERÊNCIAS	71

1 INTRODUÇÃO

Diante dos avanços da modernidade e as inovações da tecnologia, bem como a sua inserção no mercado de trabalho são fatores que têm contribuído para a transformação das relações de trabalho ao longo das últimas décadas. O surgimento do fenômeno popularmente conhecido como “uberização”, demonstra uma nova configuração dentro do mercado de trabalho, sendo marcada pela flexibilização do trabalho, precarização, repressão dos direitos e garantias dos trabalhadores, além de uma nova configuração para os conceitos de autonomia, liberdade e subordinação. É neste contexto que este trabalho está inserido, pois, tem como objeto de análise a regulação do trabalho realizado através de plataformas digitais, evidenciando os desafios jurídicos e sociais que surgem em razão desta nova modalidade de trabalho.

É um tema recente, da atualidade e alvo de diversas pesquisas e debate entre os doutrinadores, pois, sua relevância decorre do fato de que milhares de trabalhadores no Brasil e no mundo, recorrem as plataformas digitais de trabalho como sua principal ou até mesmo única fonte de renda. Motoristas, entregadores e diversos outros trabalhadores são submetidos a subordinação algorítmica, mesmo em uma realidade em que são considerados como trabalhadores autônomos ou parceiros. A realidade dos fatos revela uma grande contradição: enquanto as plataformas se apresentam como uma inovação que garante flexibilidade, autonomia e liberdade, a prática é marcada por mecanismos rígidos e controle de gestão, no qual os riscos e custos são transferidos para o trabalhador, colocando em risco a garantia dos direitos trabalhistas já conquistados ao longo do tempo. A precarização do trabalho, a invisibilidade social e a insegurança jurídica tornam-se um problema dentro dessa discussão.

Nesse contexto, o problema de pesquisa gira em torno da situação do direito do trabalho diante do fenômeno da uberização, considerando a ausência de regulação específica e a necessidade de equilíbrio entre a inovação tecnológica e a proteção dos trabalhadores,

Sustenta-se que o presente modelo de organização do trabalho realizado através de plataformas digitais favorece a precarização e o enfraquecimento da proteção social, sendo necessário um dispositivo normativo que possa regulamentar este novo cenário, trazendo neste trabalho: a ausência de uma regulação clara e

específica que possa contribuir para este cenário de insegurança jurídica e os modelos empresariais que buscam fugir do reconhecimento de vínculo empregatício; as experiências internacionais, como, por exemplo, a União Europeia e os Estados Unidos que trazem uma perspectiva que pode contribuir positivamente para a busca de soluções da regulação brasileira e também a necessidade de superação da dualidade entre a autonomia e a subordinação para o reconhecimento de vínculo empregatício em plataformas digitais, reconhecendo as novas formas de controle realizado através de algoritmos.

Este trabalho analisa o fenômeno da uberização, esta nova forma de trabalho em plataformas digitais, sob a ótica do direito do trabalho, bem como uma verificação de seus impactos na relação entre capital e trabalho nos caminhos para a sua regulação no Brasil. Pretende-se expor os conceitos e características do trabalho em plataformas digitais; discutir a divergência entre autonomia e subordinação; examinar o fenômeno da uberização e a flexibilização do vínculo empregatício; avaliar a precarização e a inserção do direito do trabalho nesta realidade; investigar modelos internacionais de regulação, destacando-se a União Europeia e os Estados Unidos e elencar algumas reflexões e dilemas acerca da possibilidade de regulamentação das plataformas digitais de trabalho no cenário brasileiro.

A metodologia adotada neste trabalho fundamenta-se em uma abordagem qualitativa e exploratória, adequada à análise de fenômenos contemporâneos complexos, como a uberização e a regulação das plataformas digitais de trabalho, cuja compreensão exige interpretação crítica e aprofundamento teórico. Para tanto, recorre-se à pesquisa bibliográfica e documental, abrangendo livros, artigos científicos, relatórios institucionais, documentos normativos, legislações nacionais e internacionais, bem como experiências comparadas de regulação em outros países. Essa estratégia permite construir um panorama integrado do fenômeno, identificar tendências, desafios e lacunas jurídicas, e estabelecer uma base sólida para reflexão crítica sobre o tema.

A estrutura do trabalho é dividida em três capítulos principais. O primeiro capítulo apresenta os conceitos, características e dilemas jurídicos que giram em torno do trabalho realizado por plataformas digitais, expondo os elementos que diferenciam esta modalidade de trabalho do vínculo de trabalho tradicionalmente conhecido, analisando o fenômeno da uberização e a flexibilização do vínculo

empregatício e os impactos da precarização do trabalho. O segundo capítulo traz uma análise do fenômeno da uberização dentro do cenário internacional, abordando a experiência do modelo da União Europeia e dos Estados Unidos. Por fim, o terceiro capítulo traz as discussões dentro da realidade brasileira, o posicionamento dos tribunais, a divergência nas decisões e o caminho que está sendo trilhado, além de uma reflexão sobre os possíveis caminhos para a regulação do trabalho em plataformas digitais no Brasil.

Com isso, o presente estudo busca expor o cenário integrado do fenômeno da uberização, o debate da atualidade acerca da proteção social no mundo do trabalho, em uma realidade na qual a inovação tecnológica não pode servir como pretexto para o retrocesso dos direitos trabalhistas.

2 TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS: CONCEITOS, CARACTERÍSTICAS E DILEMAS JURÍDICOS GLOBAIS

No ramo do Direito do Trabalho, existem diversas características que configuram o vínculo empregatício. O mercado de trabalho é severamente marcado por discrepância, desequilíbrio econômico entre as partes envolvidas na relação de emprego, mesmo diante do objetivo do direito do trabalho, que busca garantir dignidade par aqueles que necessitam estar inseridos no mercado de trabalho.

Na visão de Demétrius Almeida Leão (2023, p. 30-31):

A flexibilização do trabalho e o surgimento de novas formas de emprego cada vez mais precárias e instáveis, como o trabalho temporário, intermitente, trabalho por projetos e o trabalho realizado através das plataformas digitais, têm desafiado os modelos tradicionais de proteção trabalhista, notadamente num movimento que força os trabalhadores a serem submetidos cada vez mais à processos de degradação da sua condição de trabalho e de ganhos cada vez menores.

As mudanças sociais, econômicas e tecnológicas têm afetado toda a atualidade, inclusive o mercado de trabalho, que sofre com a desvalorização, repressão dos direitos adquiridos, camuflagem para que não seja reconhecido o vínculo empregatício, novos métodos de subordinação no mercado de trabalho, degradação da mão de obra dos trabalhadores, submissão excessiva más condições de trabalho, tudo sendo fruto da inserção das novas formas de emprego no mercado de trabalho, que deixam de lado os valores éticos e sociais, suprimindo a dignidade dos trabalhadores, garantindo que eles estejam cada vez mais submissos as plataformas e as novas formas de trabalho, sem que seja garantido o mínimo dos direitos que são garantidos à classe trabalhadora, onde é visado apenas o dinheiro, lucro e retorno financeiro que os empresários possuem diante da degradação dos direitos dos trabalhadores.

Com a ampliação do universo digital, através das tecnologias de informação e de comunicação presentes cada vez mais na produção (em sentido amplo), encontramos novos componentes que merecem uma análise cuidadosa, de modo a melhor captar qual o papel que essas tecnologias vêm desempenhando nas formas de acumulação presentes no capitalismo contemporâneo. Isso porque estes novos espaços produtivos, cada vez mais conectados com as plataformas digitais e com o mundo dos algoritmos, vêm tendo enorme destaque na geração de lucros e mesmo na geração de mais valor, obrigando-nos, então, a procurar melhor compreender como as grandes plataformas digitais – verdadeiras corporações globais (ANTUNES, 2023, p. 517)

O trabalho realizado através de plataformas digitais é caracterizado como atividades que se organizam através de plataformas tecnológicas, gerenciando a

oferta de serviços, distribuindo serviços e realizando a comunicação entre o cliente e o trabalhador, além de frequentemente gerenciar o pagamento do trabalhador.

É um tema extremamente delicado, pois, envolve uma nova modalidade de subordinação, agora interligada a tecnologia e a utilização de sites e plataformas que possuem regras e instruções para que haja a devida prestação de serviços, tendo em vista que o fenômeno chamado de “uberização das relações de emprego” tem afetado a categoria trabalhadora, onde os trabalhadores se vinculam a plataformas digitais como uma alternativa para “fugir” do desemprego, gerar uma renda extra e “sair do vermelho” tentando buscar melhorias para a sua situação financeira, tendo em vista o alto índice de desemprego no país. Atrelado ao avanço da tecnologia, os aplicativos e plataformas digitais acabaram se popularizando e impactando o mercado de trabalho.

2.1 DEFINIÇÃO E MODALIDADES DE PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO

Estamos vivendo uma época onde a tecnologia tem se tornado a base de tudo, sendo uma ponte que conecta e “dirige” o mundo e as pessoas, a tecnologia é a grande responsável pelas transformações da humanidade e isto não interfere apenas no âmbito econômico, mas também no âmbito social e nas relações entre os indivíduos, a tecnologia tem interferido nas relações sociais, amorosas, nas amizades, no convívio, tudo têm se transformado e a tecnologia é o ponto de partida para tais transformações.

De acordo com Antunes (2020), ao contrário da equivocada previsão sobre o fim do trabalho, da classe trabalhadora e da vigência da teoria do valor, o cenário contemporâneo demonstra justamente o aumento do trabalho precário. Esse processo atinge, de modo diferenciado, desde trabalhadores da indústria de software até os de *call center* e *telemarketing*, compondo o chamado infoproletariado ou cibertariado. Progressivamente, a precarização também alcança setores como a indústria, a agroindústria, os bancos, o comércio, o *fast-food*, o turismo e a hotelaria, incluindo ainda trabalhadores imigrantes, em expansão global. Atualmente, quase não há atividade laboral que não dependa, em alguma medida, do uso do telefone celular.

Nas relações de trabalho não tem sido diferente, os avanços tecnológicos chegaram e alcançaram o modo de trabalho, a sua estrutura, novos meios de

trabalho foram criadas, as plataformas, o algoritmo, a inteligência artificial, tudo isso causou novos meios de se estabelecer uma relação de trabalho, a estrutura empresarial não é mais a mesma, novas formas de emprego foram criadas e a tecnologia é a grande protagonista deste “novo” que hoje afeta e interfere no direito do trabalho, como fruto da modernidade, do mundo digital, rumo a uma era tecnológica onde o mercado de trabalho e as relações de emprego também foram afetados e estão passando por mudanças e inovações.

Segundo Antunes (2020), o emprego intensivo de algoritmos, inteligência artificial e demais tecnologias digitais, voltados principalmente para fins lucrativos, possibilita a criação de novas formas de trabalho que frequentemente contornam as relações contratuais tradicionais. Nessa lógica, trabalhos assalariados passam a ser configurados como “prestações de serviços”, resultando na sua exclusão das proteções previstas pela legislação trabalhista.

O termo e a ideia de plataforma têm ultrapassado o meio digital e sua origem vem de um método organizacional empresarial mais antigo, se enquadrando agora como um modelo de negócio, onde a plataforma é caracterizada como uma infraestrutura ou ambiente onde se torna possível a interação entre grupos. (CARELLI, GRILLO E OLIVEIRA, 2020)

O trabalhador passa a ter seu trabalho utilizado e remunerado na exata medida da demanda. Aquele hoje denominado empreendedor é na realidade o trabalhador solitariamente encarregado de sua própria reprodução social. Sozinho enquanto gerente de si próprio, ao mesmo tempo que segue subordinado às empresas. O trabalhador uberizado, motofretista, por exemplo, assume o exercício/a necessidade permanente de estabelecer estratégias para garantir sua maior remuneração – o que envolve definir o melhor horário de trabalho, em outras palavras, o período em que lhe são ofertadas mais e melhores entregas; envolve decidir ir para casa à noite ou estender sua jornada em busca do bônus que poderá ou não conseguir ganhar; envolve correr maiores riscos em dias de chuva, quando o valor da corrida é aumentado; envolve escolher o local de trabalho na cidade, ou seja, a área onde há maior demanda por motofretistas, os caminhos que demandem menos tempo para a entrega, o que poderá garantir um ranqueamento melhor e consequentemente melhores entregas posteriores. Mas todas essas estratégias estão subordinadas às regras do jogo permanentemente cambiantes praticadas pelas empresas, que detêm o poder de definir – para além da vontade dele ou de seu poder de decisão – qual será o trabalho disponível para ele e a que preço/custo/ganho. (ABÍLIO, 2020, p. 116.)

Mesmo que o trabalhador seja nomeado “empreendedor” e supostamente detentor de autonomia, na prática permanece subordinado às empresas que detêm o controle dos algoritmos, da oferta de serviços e da definição de preços. Esse

processo revela um deslocamento dos riscos e responsabilidades do empregador para o trabalhador, que se torna o único responsável pela sua reprodução social. Assim, em nome da flexibilidade e da liberdade de escolha, o trabalhador assume o ônus de sua própria gestão, submetendo-se a condições que aumentam sua vulnerabilidade.

Atualmente nos encontramos diante de uma revolução digital, que se associa a internet e aos novos métodos de prestação de trabalho, surgindo o trabalho digital no meio da economia colaborativa, sendo realizado através de plataformas digitais, onde há a inserção de um novo tipo de trabalhador através de novos métodos de subordinação (MOREIRA, 2022).

Essa revolução digital contribui para que as novas formas de trabalho não tenham a devida regulamentação, com inovações tecnológicas reprimindo os “modelos” padrão de trabalho, reprimindo aquilo que era considerado um modelo a ser seguido, trazendo diversas alterações e muitas de caráter negativo, como, por exemplo, prestação de serviços ocorrendo de forma irregular e a precarização do trabalho.

É nesta inovação tecnológica que as plataformas digitais de trabalho estão inseridas, trazendo para aqueles que buscam a prestação do serviço, um ambiente plataformizado e de fácil acesso para seus usuários, com diversas funcionalidades, bastando apenas que o usuário possua um aparelho que tenha acesso à internet, viabilizando, portanto, a sua utilidade, o que chama a atenção daqueles que buscam os serviços que as plataformas oferecem com facilidade e grande viabilidade.

As plataformas digitais de trabalho chegam através da tecnologia a suposta ideia de facilidade e comodidade, surgindo como um mecanismo que facilite e viabilize o cotidiano daqueles que optam por fazer uso dela, o que se confirma ao ser buscado utilizar de tais plataformas, considerando sua celeridade, praticidade, simplicidade e fluidez. Entretanto, trazendo essa inovação para o direito do trabalho, as mudanças que constantemente ocorrem não têm viabilizado a categoria trabalhadora, ou seja, o outro lado da plataforma digital de trabalho, considerando que, mesmo trazendo modernidade e inovação para o mercado de trabalho, fugindo dos moldes “tradicionais” que são conhecidos e consolidados, tais mudanças, não têm ocorrido de maneira benéfica ou melhor que o modelo tradicional, causando desregulação dentro do mercado de trabalho.

É dentro da relação de trabalho através das plataformas digitais como ampliação e fortalecimento da oferta de serviço por meio digital através da internet que surgem a dinâmica do *Crowdsourcing* e *Crowdworking*.

O *crowdwork* é caracterizado como um tipo de trabalho que pode ser realizado remotamente através de plataformas digitais, considerando que, em regra, são utilizados por empresas que são vinculadas a internet, permitindo que uma multidão de trabalhadores tenham acesso a plataforma (KALIL, 2020).

Para NETO (2020, p. 7):

crowd work (trabalho de multidão); serviço prestado completamente à distância em resposta às solicitações recebidas online, envolvendo pessoas de qualquer lugar do mundo. Como exemplo, mencionem-se as microtarefas realizadas pelas plataformas virtuais de serviços, com destaque para a israelense *Fiverr*; a americana *Amazon Mechanical Turk*; a alemã *Clickworker* e a australiana *Freelancer*. Geralmente, os trabalhadores são mulheres na faixa de 30 anos e com escolaridade mediana, chamados de “provedores” e recebendo valores em torno de US\$3,00 por hora. Como exemplo, cite-se o serviço de tradução, pesquisa, ou revisão de texto estrangeiro; também a confecção de currículo, ilustração ou logomarca; a composição de jingles; consultoria jurídica ou financeira; dicas de negócio; conversação ou aula particular de língua estrangeira; edição de vídeo institucional, locução ou photoshop. Tarefas realizadas mediante comprovante de pagamento online. Entre os clientes mais famosos, que se utilizam dessas plataformas estão o Google, Intel, Facebook, AOL, NSA, Telekom, Honda, Panasonic, Microsoft, NBC, Walt Disney e Unilever.

O chamado *crowd work*, ou “trabalho de multidão”, caracteriza-se pela prestação de serviços totalmente à distância, em resposta a solicitações recebidas por meio de plataformas digitais, sem vínculo geográfico entre trabalhador e contratante. Trata-se de uma forma de intermediação em que indivíduos de diferentes partes do mundo executam microtarefas sob demanda, recebendo remunerações geralmente baixas e sem qualquer garantia trabalhista. As atividades desenvolvidas no *crowd work* variam desde serviços mais simples, como tradução de textos, elaboração de currículos e revisão linguística, até tarefas criativas e técnicas, como ilustração, composição de jingles, edição de vídeos institucionais ou mesmo consultorias jurídicas e financeiras. A diversidade de possibilidades evidencia a amplitude do modelo, mas também a fragmentação do trabalho, uma vez que se organiza em tarefas pontuais, pagas individualmente e desvinculadas de um projeto de carreira ou de um contrato de emprego.

A dinâmica do *crowdsourcing* é caracterizada como um plano de colaboração em massa, que permite que os profissionais acessem os serviços com mais viabilidade do lugar de onde estiverem (FRANCO; MOL, 2024)

DALLEGRAVE NETO (2020, p. 8.), também trata da temática do *crowdsourcing*:

No início, era comum o chamado outsourcing; contratação de produtos e serviços de terceiros com o objetivo de reduzir custos e ganhar tempo. Nesta modalidade, as empresas assumiam o projeto como um todo, a exemplo da filmagem e edição integral de um evento. Posteriormente, percebeu-se que o *crowdsourcing* era ainda mais vantajoso, seja porque nele se pode fragmentar o projeto em microtarefas a serem realizadas por diversos profissionais, seja porque os preços ficam ainda mais baratos em face da concorrência e pela promessa de entrega em prazos mais exíguos. Difundido nos EUA, o modelo ainda está se iniciando no Brasil. Registre-se que o *crowdsourcing* nos remete a duas palavras *crowd* (nuvem, multidão de interessados) + *sourcing* (distribuição ou terceirização de tarefas). Consiste, pois, em tomar a prestação de um serviço, tradicionalmente realizado por um único trabalhador, e descentralizá-lo indefinidamente, envolvendo um maior número de interessados na forma de convocação. Trata-se de um modelo de criação e/ou produção, que conta com a mão-de-obra e o conhecimento compartilhados no propósito de desenvolver soluções e produtos.

o crowdsourcing é um sistema que fragmenta projetos em várias microtarefas, distribuídas a uma “multidão” de trabalhadores, no *crowdsourcing* a responsabilidade é diluída, de forma que várias pessoas possam executar partes específicas, sob intensa concorrência e com preços ainda mais baixos.

Essa lógica representa uma intensificação da descentralização produtiva e da redução de custos empresariais, alcançada por meio da pulverização do trabalho. A promessa de prazos mais curtos e custos reduzidos é viabilizada pela competição global entre trabalhadores, que disputam oportunidades em plataformas digitais, aceitando condições menos favoráveis. Nesse sentido, o *crowdsourcing* revela-se não apenas uma nova forma de organização produtiva, mas também um mecanismo de precarização estrutural, já que transfere riscos e responsabilidades ao trabalhador e neutraliza qualquer possibilidade de negociação coletiva.

A origem do termo crowdsourcing é relacionada com a economia, o objetivo econômico das empresas que optam por buscar uma forma de trabalho que possua uma mão-de-obra que tenha baixo custo, sendo possível a realização das atividades em qualquer lugar e qualquer horário, podendo ser durante o dia ou à noite e com funções que podem ser realizadas de em curto prazo e, com isso, as empresas conseguem ter acesso à diversos trabalhadores simultaneamente sem que haja algum tipo de obrigação da empresa com os profissionais. O *crowdsourcing* direciona o trabalho para a multidão através das *crowdwork platforms*, ou seja, as plataformas digitais de trabalho, que são os serviços digitais (sítios web ou

aplicações), onde é possível realizar o fornecimento de uma infraestrutura técnica capaz de propagar tarefas a um grande número de potenciais trabalhadores, abrangendo a multidão, com uma grande diversidade geográfica e econômica, sendo possível visualizar e avaliar resultados que são gerados com base nas tarefas e também é possível pagar os trabalhadores por seus serviços prestados (BIT, 2020).

Com isso, o avanço da tecnologia, não só tem avançado e se inserido no cenário do mercado de trabalho, como também tem desestabilizado as relações já firmadas, inserindo uma nova realidade que não possui a devida regulamentação e que coloca o direito do trabalho em estado de insegurança da sua eficácia.

2.2 A “UBERIZAÇÃO” E A FLEXIBILIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

O fenômeno da uberização é um termo utilizado para descrever a transformação das relações trabalhistas, que resultam da ascensão das plataformas digitais de trabalho, tendo o app da Uber como o seu marco simbólico, em razão da sua popularização e ser considerado como a “pioneira” neste ramo. Tal “fenômeno” não se restringe apenas aos motoristas de aplicativo da Uber, mas toda a categoria que cria esta nova forma de realização do trabalho.

A modernização e as novas formas de se estabelecer um vínculo empregatício, fugindo dos modelos pré-existentes criam margem para a flexibilização do vínculo empregatício, que é impactado com a falta de regulamentação para este novo meio de se realização do trabalho, que se firma através da falsa perspectiva de liberdade mas que esconde uma realidade precária para a classe trabalhadora.

De acordo com Abílio (2017), empresas como o Uber estabelecem regras, critérios de avaliação e mecanismos de vigilância sobre os trabalhadores, enquanto evitam responsabilidades que poderiam configurar vínculo empregatício. Nesse modelo, o controle sobre o trabalho é transferido para os consumidores, que avaliam os profissionais a cada serviço prestado, funcionando como uma espécie de “gerente coletivo”. Essa vigilância distribuída garante a confiança necessária para a utilização do serviço, e os trabalhadores, cientes de estarem permanentemente monitorados, ajustam seu desempenho e produtividade conforme procedimentos informalmente estabelecidos, atuando simultaneamente para si, para a empresa e para a manutenção da marca.

Ainda nesse sentido do termo “uberização”:

a nomenclatura “uberização” se deve ao fato de que dentre as várias profissões e atividades econômicas que hodiernamente são regulamentadas por aplicativos e por consequência a própria tecnologia, foi o desenvolvimento das atividades da empresa UBER que primeiramente chamaram a atenção acerca da importância de se pensar os impactos e consequências que decorrem de uma prestação de serviços regulada ou intermediada por aplicativos” (MELO, NEVES, NEVES, 2023, p. 205.)

A “uberização” surge a partir da notoriedade adquirida pela empresa Uber, cuja expansão global evidenciou uma nova lógica de intermediação do trabalho por meio de aplicativos. Embora diversas atividades e profissões hoje sejam reguladas ou intermediadas por plataformas digitais, foi justamente o modelo inaugurado e popularizado pela Uber que primeiro despertou a atenção para os impactos e consequências sociais, econômicos e jurídicos dessa forma de prestação de serviços.

As empresas de capitalismo de plataforma, como, por exemplo, *Uber*, *Airbnb*, *Lyft*, *Etsy*, *GetNinjas*, *iFood*, *TaskRabbit*, 99, etc., marcam o começo de uma fase de expansão para diversas áreas de prestação de serviços, sendo um meio tecnológico que estabelece a conexão para o trabalhador que, por sua vez, recebe o seu pagamento do consumidor (LEÃO, 2023).

Esse modelo traz a consolidação de uma economia em que a tecnologia digital desempenha papel central na organização da produção e dos serviços. Contudo, é também nesse processo que emergem questões críticas: a ausência de vínculo formal, o direcionamento de custos e riscos ao trabalhador, e a consolidação de um mercado competitivo e precarizado. Ao mesmo tempo em que democratizam o acesso a certas formas de consumo e oferecem flexibilidade, as plataformas aprofundam a assimetria de poder entre empresas globais.

As empresas-aplicativo firmam-se no mercado como mediadoras entre consumidores e trabalhadores-microempreendedores, provendo a infraestrutura necessária – ainda que virtual – para que esse encontro aconteça. Para tanto, assim como a proprietária que receberá a comissão pelo trabalho da manicure, o Uber recebe uma porcentagem (de 25%) por atuar como mediador entre a multidão de consumidores-poupadores e a multidão de motoristas amadores. Obviamente, sua atuação é muito mais complexa que isso. Assim como a “parceira” manicure não está em relação de igualdade com o proprietário ou a proprietária do salão para definir seus ganhos, a intensidade de seu trabalho, a extensão de sua jornada, o trabalhador uberizado também tem seu trabalho subsumido. Entretanto, as

formas de controle, gerenciamento, vigilância e expropriação de seu trabalho são ao mesmo tempo evidentes e pouco tangíveis: afinal, o estatuto do motorista é de um trabalhador autônomo, a empresa não é sua contratante, ele não é um empregado, mas um cadastrado que trabalha de acordo com suas próprias determinações; ao mesmo tempo, o que gerencia seu trabalho é um software instalado num *smartphone*: mesmo definindo as regras do jogo, a empresa aparece mais como uma marca do que de fato como uma empresa. Mas o discurso sobre a “parceria” entre empresas-aplicativo e trabalhadores, assim como a imaterialidade destas, rapidamente se esfumaçam quando trabalhadores uberizados se apropriam de seu poder enquanto multidão e estabelecem formas coletivas de resistência e de negociação. Nesse momento as formas de controle, expropriação e opressão ficam explícitas. (ABÍLIO, 2017, n. p.)

A analogia com a manicure que presta serviços em um salão de beleza revela a assimetria presente nessa relação: assim como a trabalhadora não define de forma autônoma o valor do serviço, a jornada ou a intensidade do trabalho, o motorista uberizado também não detém poder real de decisão. Ainda que formalmente classificado como autônomo, o trabalhador encontra-se subsumido às regras do software, que organiza a demanda, distribui as corridas, estabelece ranqueamentos e regula de maneira opaca sua remuneração.

Essa condição cria uma forma de subordinação difusa e pouco tangível, pois a empresa não aparece como contratante direta, mas sim como uma marca que estabelece o ambiente digital no qual o trabalho é realizado. O discurso da “parceria” entre empresa e trabalhador reforça a ilusão de autonomia e cooperação, mascarando a assimetria estrutural da relação.

Com isso, o termo “uberização” apresenta dois elementos base: o primeiro é a inovação tecnológica e o segundo é o aspecto social de sua aplicação. Este fenômeno transformador vem interligado com diversas críticas acerca da precarização do trabalho, onde no Brasil, a precarização é afrontada pela legislação vigente e tem causado uma forte pressão no sentido de flexibilizar e desregular o mercado de trabalho, sendo o setor patronal o principal interessado (AMÉRICO, 2024).

Considerando o atual cenário já mencionado, diante da conjuntura que agora se apresenta nas relações de trabalho, é em uma realidade marcada por precarização, desregulação, empregos mal remunerados, a tecnologia regulando o mercado de trabalho, informalidade e sem garantia de direitos que o fenômeno da “uberização” das relações de trabalho se insere e cresce cada vez mais, se aproveitando de uma realidade precária e desregulada para se expandir e ocupar o seu lugar no mercado de trabalho.

A flexibilização do trabalho refere-se às transformações contemporâneas nas relações entre Estado, capital e trabalho, assim como no desenvolvimento e aplicação de inovações tecnológicas. Segundo Antunes (2020), políticas que promovem fluxos financeiros e investimentos, novas formas de controle e de organização da produção em escala global, bem como modalidades de regulação do trabalho que se apresentam como desregulações, têm promovido a transferência de riscos e custos para os trabalhadores e o gerenciamento subordinado em redes de subcontratação globais. Esse processo reflete a centralização do capital, manifestando-se em novas formas de intensificação do trabalho, aumento da jornada e maior transferência de responsabilidades e riscos para os trabalhadores, em condições cada vez mais complexas de serem definidas.

A principal consequência desse processo é a transferência de riscos e custos aos trabalhadores, que passam a arcar com responsabilidades que anteriormente pertenciam às empresas, como os meios de produção, a segurança laboral e a estabilidade de rendimentos. Essa lógica se materializa em redes globais de subcontratação, nas quais o trabalhador se insere em uma cadeia produtiva fragmentada e marcada por subordinação indireta.

O fenômeno está diretamente relacionado à centralização do capital: enquanto empresas e plataformas digitais concentram poder econômico e tecnológico, os trabalhadores enfrentam condições cada vez mais difusas e difíceis de delimitar juridicamente. O resultado é a intensificação do trabalho, a ampliação da jornada e o aumento da vulnerabilidade, reforçando um modelo em que o trabalhador é ao mesmo tempo gestor e explorador de si próprio, sem garantias ou proteção social.

Assim, esse processo aponta para a reconfiguração do mundo do trabalho em direção a formas de exploração mais sutis, mas também mais profundas, em que a instabilidade e a indefinição das relações de trabalho se tornam características estruturais.

Para Demétrius de Almeida Leão (2023), a prestação do trabalho realizado através de plataformas, chamado de trabalho “uberizado” é tido como uma combinação entre a comunicação, as novas formas de tecnologia, o capital financeiro e as plataformas digitais, permitindo o aumento dos objetivos e o acúmulo de capital, submetendo o trabalhador de forma sutil a submissão e desvantagem.

A UBER foi uma grande responsável pelo “conhecimento” e propagação das plataformas de trabalho, foi através do seu crescimento e desenvolvimento de suas

atividades que o trabalho através de plataformas digitais teve tamanha propagação e também tornou-se possível observar os desdobramentos de um trabalho intermediado por uma plataforma digital.

A Uber se popularizou como uma ferramenta de trabalho a partir do momento em que houve um grande crescimento na procura pelo aplicativo, não apenas como consumidor, mas também por trabalhadores que passaram a exercer o trabalho através da Uber como uma alternativa para fugir da crise econômica, para tentar sair “do vermelho”, como uma forma para fugir do desemprego, complementar a renda familiar, trazer uma fonte de renda para seus lares e estar inserido no mercado de trabalho, na tentativa de fugir da crise econômica e garantir o mínimo de garantia de sobrevivência para si e para sua família, tendo o app da Uber como a grande pioneira no mercado de trabalho com este tipo de contratação.

Um motorista de Uber pode ser comparado com uma revendedora de cosméticos Natura, pois, é um complemento de renda, sendo realizado através de uma atividade que não possui status profissional, sendo um “bico” ou “trabalho amador”, no qual se utiliza o próprio carro, estratégias pessoais e a disponibilidade de trabalho do motorista. (ABÍLIO, 2017)

Segundo Abílio (2017), a uberização não se origina exclusivamente da economia digital, mas tem suas bases históricas no mundo do trabalho que se consolidam no contexto atual. As empresas promotoras desse modelo, chamadas de empresas-aplicativo, transferem riscos e custos não mais para empresas subordinadas, mas para uma rede de trabalhadores autônomos disponíveis para o trabalho. Essa transferência é gerida por softwares e plataformas online de propriedade dessas empresas, que conectam trabalhadores a consumidores e definem as regras, incluindo custos e ganhos, dessa relação.

Este fenômeno na uberização e as novas relações de trabalho, que chegam para desregular o mercado de trabalho e afrontar as garantias e direitos dos trabalhadores, estando mascarados por uma suposta realidade de que os trabalhadores possuem liberdade e autonomia, também afetam a dinâmica social e as relações de trabalho, sendo neste sentido:

A pressão para alcançar resultados rápidos e a ênfase na eficiência, características da cultura contemporânea, levam a uma perda de sentido no trabalho e a uma falta de compromisso de longo prazo. A fluidez das relações de trabalho na modernidade líquida contribui para uma sensação de instabilidade e impede que os indivíduos se envolvam em projetos de

longo prazo, resultando em uma percepção de falta de propósito e conexão com o trabalho. (LEÃO, 2023, p.33)

A uber que, no início foi considerado como uma fonte de renda extra, tornou-se a principal ou até mesmo a única fonte de renda para diversas famílias, onde a procura pelo app aumentou, assim como a crise econômica e a dificuldade em estar inserido no mercado de trabalho de forma “tradicional” aumentaram e os motoristas de aplicativo passaram a ter a plataforma como o principal método de garantir o seu sustento e de sua família.

LEÃO (2023, p.17), aponta:

A convergência desse desenvolvimento tecnológico com a flexibilização das formas de trabalho, alimentada pelo capital financeiro, aliada à globalização da produção e prestação de serviços e combinada com a eliminação gradativa dos direitos dos trabalhadores, tem conferido uma potencialidade na dispersão do trabalho. Ao mesmo tempo se estrutura, amplamente possibilitada pela tecnologia, contraditoriamente, um grande controle sobre a prestação das tarefas decorrente deste trabalho, avançando sobre a pessoa do trabalhador, transferindo paulatinamente a administração do tempo de trabalho e mesmo do ambiente de trabalho para o próprio trabalhador, mantendo, ainda assim, controle intenso sobre ele. Esse é uma das formas de exploração do trabalho no capitalismo contemporâneo, chamado de capitalismo de plataforma.

Nesse sentido, as plataformas digitais no mercado de trabalho, estão inteiramente relacionados com a flexibilização das formas de trabalho, este tipo de trabalho tem causado a repressão dos direitos dos trabalhadores que foram adquiridos no decorrer dos anos, após muita luta e busca por condições dignas de trabalho e reconhecimento de direitos, ao passo em que há a flexibilização das formas de trabalho, também cresce lado a lado, a subordinação e controle sobre os trabalhadores das plataformas digitais.

O cenário brasileiro marca um grande desequilíbrio nas relações de trabalho e no reconhecimento de vínculo empregatício, a flexibilização das formas de trabalho e a uberização inserida no mercado de trabalho traz e evidencia a vulnerabilidade e a precarização que os trabalhadores de plataformas digitais vem sofrendo e, nessa visão pontua:

contrariando a hipótese de eficiência e equilíbrio dos mercados, a uberização avança promovendo um processo de concentração e centralização de capitais. No Brasil os ganhos de competitividade em atividades de entregas por motofretistas e transporte individual são derivados da inexistência de regulação trabalhista, salários inferiores ao mínimo legal, jornadas superiores às 44 horas semanais previstas na CLT e não pagamento de encargos. As diferentes estruturas de custos entre as novas empresas de plataforma e as tradicionais empresas de transporte

não estão restritas às disparidades tecnológicas, mas também às diferentes regras regulatórias de cada segmento, que permitem que as empresas da gig economy ampliem a extração de mais-valia e se esquivem de contribuições para manter o Estado. O citado processo gera um movimento de maior oligopolização do setor, reduzindo as alternativas de ocupação dos trabalhadores, o que possibilita reduções mais profundas das suas remunerações. (SOUZA. MEINBERG, 2020, p. 118-119)

Diante deste processo de flexibilização das relações de trabalho, os princípios trabalhistas são afetados, sendo colocado em risco a sua eficácia e garantia, sendo um processo que marca um rompimento no processo tradicional do mercado de trabalho com a inserção da tecnologia no setor trabalhista, onde os trabalhadores não possuem a devida segurança jurídica para exercer o seu trabalho de maneira digna e justa, sem a garantia de seus direitos trabalhistas, com a inserção de um novo método de se estabelecer um vínculo empregatício que, mascarado pela flexibilidade, mostra uma realidade precária, com direitos suprimidos e levando a um retrocesso de anos de luta por direitos trabalhistas.

2.3 AUTONOMIA VERSUS SUBORDINAÇÃO: DESAFIOS DE ENQUADRAMENTO JURÍDICO

As plataformas digitais de trabalho busca firmar uma ideia de que liberdade, autonomia, empreendedorismo e flexibilidade, as plataformas vendem a ideia de que o trabalhador é apenas um parceiro, onde existe uma realidade onde supostamente o trabalhador não possui nenhum tipo de submissão às plataformas. Entretanto, a realidade é muito distinta daquilo que as plataformas pregam como uma suposta realidade, o que ocorre de fato é a existência de hierarquia e subordinação dos trabalhadores com a plataforma, estabelecendo verdadeiras características de uma relação de emprego que segue os moldes celetistas. Os trabalhadores não possuem a liberdade e autonomia que as plataformas buscam afirmar, eles são submissos aos padrões, regras, normas, punições e remuneração previstas na plataforma.

Para LEÃO (2023, p. 18):

O trabalho realizado a partir das plataformas digitais é uma tendência (reafirmada e ainda mais esgarçada) de acumulação de capital e subordinação do trabalho, o que, nesse sentido, não faz desse modelo de trabalho ou de negócio (enquanto fenômeno manifestado de maneira mais evidente na uberização) algo exclusivo e novo, mas uma tendência, já reconhecida por Marx. A essa evidência, reconhecendo-se que a incorporação de inovações científicas e tecnológicas aos processos de produção de mercadorias é capaz de alterar o valor da força de trabalho,

para além de alcançar o aumento da mais-valia – tanto absoluta quanto relativa, obviamente ampliando as margens de lucro das grandes empresas “de tecnologia

A Uberização passou a ser um sinônimo de um trabalho submisso e precário, a realidade do trabalho realizados através de plataformas digitais, como, por exemplo, os motoristas de aplicativo, mostra uma rotina de trabalho exaustivo e excessivo, além de ser mal remunerado e sem as devidas garantias de direitos inerentes aos trabalhadores, o fenômeno da uberização é marcado pela exploração laboral, onde os trabalhadores não possuem autonomia e não podem ser considerados empreendedores, pois, eles são submissos e subordinados a realidade das plataformas, recebem de acordo com o disposto pela plataformas, além disso, pagam pelo uso da plataforma, são punidos em caso de “descumprimento” das regras da plataforma.

Grande parte das decisões legais que negam o vínculo empregatício de trabalhadores uberizados com as empresas-aplicativo apoia-se na possibilidade de o trabalhador determinar sua própria jornada de trabalho e na ausência de exclusividade, que permite a adesão a mais de uma empresa-aplicativo. Podemos olhar para essa suposta autonomia por uma perspectiva inversa: a ausência de qualquer garantia ou obrigação por parte das empresas quanto à remuneração e à carga de trabalho oferecida vem obrigando o trabalhador a exercer jornadas extensas, a abolir dias de descanso, além de ter de aderir a mais de uma empresa-aplicativo para poder garantir sua remuneração – ao passo que o poder de definir o valor da remuneração, a distribuição do trabalho, as regras e critérios de distribuição e remuneração é de total propriedade das empresas. (ABÍLIO, 2020, p. 116)

Por força da tecnologia, as plataformas digitais foram inseridas no mercado de trabalho com a propaganda de estar oferecendo diversos benefícios à classe trabalhadora, com a perspectiva de que os trabalhadores são livres para exercer seu trabalho, fazendo seu próprio horário, trabalhando quando quer e encerrando sua jornada de trabalho no momento que desejar, com disponibilidade e flexibilidade em seus horários, podendo trabalhar a qualquer momento, sendo um “trabalhador livre”

A realidade que existe atualmente dentro do mercado de trabalho no que se refere a esta nova modalidade de vínculo empregatício através das plataformas digitais de trabalho, é uma realidade que mostra um mercado de trabalho sem a devida regulamentação, onde não uma verdadeira proteção dos direitos e garantias dos trabalhadores, com esta nova alternativa de trabalho que põe em risco os direitos previstos não apenas na Constituição Federal mas também tudo aquilo que é previsto na CLT.

Segundo Antunes (2020), muitos trabalhadores passam a realizar jornadas frequentemente superiores a oito, dez ou doze horas diárias, muitas vezes sem folga semanal, recebendo salários baixos e sujeitos a demissões sem justificativa. Além disso, arcam com os custos de manutenção de veículos, bicicletas, celulares e outros equipamentos necessários para o trabalho. Essas condições indicam que, nos laboratórios do capital, desenvolvem-se experimentos que podem ser generalizados a diferentes atividades após a pandemia, intensificando o fenômeno que o autor denomina como escravidão digital.

Ainda, na visão de Demétrius Almeida Leão (2023), o momento em que vivemos há uma tendência na visão de que o novo metabolismo social do capital aumenta a potencialidade sobre a exploração do trabalho, tendo em vista que não há a necessidade de vínculo entre a empresa e o trabalhador, caracterizando-o como um empregado, além de não ser mais necessário realizar o investimento em diversos meios de produção, se estendendo a diversos tipos de prestação de serviços a nível global, colaborando para que haja uma alteração no modo de produção de riqueza, ameaçando a proteção do trabalho e desafiando os direitos alcançados não apenas na Constituição Federal, mas também a nível internacional.

Diante do cenário da subordinação dos trabalhadores e sua relação com as plataformas, é desenvolvido um sistema interno que automatiza o controle sobre o trabalhador, que também se utiliza das avaliações dos usuários das plataformas. Com isso, os trabalhadores passam a ser observados pela empresa, são avaliados pelos usuários, que haja clareza e critérios objetivos, corroborando para que haja diferença no patamar de remuneração e credibilidade. (SOUZA, MEINBERG, 2020)

Infelizmente nos deparamos com situações que contribuem para que seja reconhecido o vínculo empregatício, pois, se faz necessário que o trabalhador possua consigo os instrumentos necessários para o devido exercício de suas funções laborais. Em casos, por exemplo, de motoristas e entregadores de aplicativo (Uber, 99, Ifood, etc.) é necessário que motoristas e motoqueiros possuam consigo os aparelhos smartphones e também os meios de transporte que eles utilizarão (carro, motocicleta, etc.), ferramentas estas que são de propriedade dos trabalhadores, não sendo fornecido pela empresas das plataformas digitais na qual eles estão vinculados.

Ainda diante da situação dos motoristas de aplicativo, que são reféns do fenômeno da uberização, os mesmos não são tratados como trabalhadores, mas

como parceiros das plataformas digitais de trabalho, são considerados como prestadores de serviços autônomos, são tratados como colaboradores das plataformas/aplicativos no qual eles se vinculam para exercer o seu trabalho, sem garantia de direitos, sem vínculo de emprego, proteção trabalhista e condições dignas de trabalho, mesmo sendo submissos a plataforma/aplicativo enquanto, na realidade eles são empregados submissos.

Na realidade há um poder que as plataformas exercer sobre os trabalhadores, que são subordinados ao algoritmo da plataforma, que servem para atribuir serviço, definir preço, e diversas outras possibilidades que gerenciam o funcionamento e a dinâmica da plataforma e, com isso pontua Demétrius Almeida Leão (2023, p. 100):

aqui se estrutura, no controle da qualidade do serviço passado ao usuário e nessa subordinação algorítmica, duas outras formas de exercício de poder invisível por parte das plataformas. O sentimento da inexistência de um patrão ou superior hierárquico numa estrutura empresarial, ao mesmo tempo em que pressiona o trabalhador (que realiza seu trabalho sabendo que, ao final, será avaliado pela prestação de seu serviço), retira da empresa aplicativo uma necessária fiscalização e a repassa ao consumidor que, se estiver insatisfeito com o serviço prestado, reclamará à empresa (a mesma que alega que não presta nenhum tipo de serviço de transporte (se o trabalhador for motorista) ou de prestação de serviços domésticos (se o trabalhador for um trabalhador doméstico prestando serviço via app), que punirá o prestador do serviço, com suspensões ou até desconexão da plataforma.

A verdade dos fatos vai muito além daquilo as plataformas tentam fazer com que os trabalhadores e consumidores acreditem, é uma realidade injusta, precária, discrepante, submissa, mal remunerada, desigual e marcada por subordinação, mascarada por uma falsa realidade de autonomia e liberdade, e nesse passo a tecnologia invade o mercado de trabalho, com novas formas de se estabelecer vínculo empregatício, sem que a haja a devida regulamentação e a garantia de direitos dos trabalhadores.

2.4 PRECARIZAÇÃO, INVISIBILIDADE E O PAPEL DO DIREITO DO TRABALHO

O Direito do Trabalho e sua história é marcado por uma enorme série de lutas dos operários que, desde os primórdios carregam consigo as marcas de lutas, escravidão, exploração, subordinação, desvantagem, precarização, injustiça, insalubridade, jornadas de trabalho exaustivas, más condições de trabalho e diversas situações degradantes para a classe trabalhadora, que acabam submetidos

as condições dos empregadores diante da necessidade de se manter no trabalho e receber seu salário.

Entre lutas e busca por melhorias o direito do trabalho foi surgindo, buscando proteger os trabalhadores e sua relação com os empregadores, para que pudesse existir condições dignas de trabalho, de forma que houvesse justiça, igualdade, proteção, limites, garantias, direitos e também deveres, buscando métodos de tornar a relação entre empregado e empregador mais justa e equilibrada.

No decorrer dos anos, as formas de se estabelecer um vínculo empregatício foram criando regras, normas e “padrões” de formalização de vínculo empregatício. Contudo o avanço da tecnologia, que chegou até o mercado de trabalho, trouxe uma nova realidade, chegando com mudanças, novidades e alterações nas formas de se estabelecer um vínculo empregatício, tido como “livre” e “autônomo”, inserindo as plataformas digitais dentro do mercado de trabalho e colocando em risco os direitos dos trabalhadores, que recorrem ao uso das plataformas digitais de trabalho para fugirem do alto índice de desemprego e garantir o mínimo de condições de sobrevivência para si próprio e também para sua família.

É na suposta ideia de liberdade que o trabalho “uberizado” tenta justificar e firmar a sua prevalência no mercado de trabalho, com isso, aponta SOUZA, MEINBERG (2020,p.110.):

Assim, no mercado de trabalho, o conceito de “uberização” é utilizado para definir uma nova forma de utilizar, gerir e controlar a força de trabalho, com base em tecnologias da terceira e quarta revoluções tecnológicas. Esse novo formato de relações de trabalho associa-se a outros fenômenos do mundo do trabalho na con-temporaneidade, como o trabalho just-in-time, o crowdsourcing, a difusão do trabalho amador produzindo riqueza abstrata e o gerenciamento do trabalho via algoritmo. O trabalhador uberizado é enquadrado como “empreendedor de si mesmo”, o que sugere que ele negocia em condição de igualdade com empresas nacionais e trans-nacionais, sendo o único responsável por sua saúde física e mental, nível de remuneração e jornada de trabalho.

O trabalho realizado através das plataformas digitais tem sido um grande tema a ser debatido na atualidade, como uma consequência do avanço da tecnologia que se estende até o direito do trabalho, trazendo mudanças e inovações não apenas para o direito, mas especialmente para o mercado de trabalho, sendo a classe trabalhadora os principais atingidos pelas mudanças e novidades que a tecnologia ocasionou para o meio trabalhista, principalmente o aumento na precarização do

trabalho sob a influência da tecnologia e dos meios de comunicação a ela interligados.

As empresas dos aplicativos e plataformas digitais buscam a todo custo sustentar a ideia de que não há vínculo empregatício, de que os trabalhadores possuem autonomia e liberdade, sendo que na verdade o que há, de fato, é um cenário de desigualdade, precarização e submissão. Nesse sentido aponta Demétrius Leão (2023, p. 95):

a narrativa das empresas-aplicativo é de que elas não são empregadoras, mas simples facilitadoras e gestoras digitais que permitem que aconteça o contato, através dos aplicativos, entre consumidores que procuram determinado serviço (transporte, hospedagem, limpeza, serviços especializados de profissionais autônomos, serviços de reparos domésticos, etc.) e aqueles que, cadastrados nessas plataformas como 'parceiros' ou 'colaboradores', irão prestar tais serviços, não assumindo a empresa qualquer responsabilidade pelas condições de trabalho ou pela proteção social e previdenciária dos trabalhadores.

Contudo, o que há de fato é a manipulação da verdade e criação de uma falsa realidade, traçada por mentiras e desonestidade, onde a comunicação e a relação entre a plataforma, o consumidor e o trabalhador é delineada por uma absurda mentira, que estimulam os consumidores a recorrerem aos seus meios, devido a praticidade e facilidade e fazem com que os trabalhadores recorram as plataformas digitais de trabalho para garantir o seu sustento. É uma realidade manipulada e submissa ao uso de algoritmos, seja para se comunicar, fazer propaganda e facilitar o acesso e uso não apenas do consumidor, mas também do trabalhador.

A tecnologia têm alterado as relações, o seu único objetivo é o lucro, o próprio crescimento econômico, a popularização de meios “mais fáceis” de trabalhar, com um discurso de que há liberdade, simplicidade e flexibilidade. Com isso, pontua:

De ver-se que as mudanças econômicas e tecnológicas têm levado a uma fragmentação e enfraquecimento das relações de trabalho, resultando em maior precariedade e insegurança para os trabalhadores. O novo capitalismo valoriza a flexibilidade e a adaptabilidade em detrimento da estabilidade e da solidariedade, o que também contribui para uma perda de sentido no trabalho, uma vez que as relações se tornaram cada vez mais flexíveis e instáveis, sem compromissos de longo prazo, o que acarreta falta de profundidade e engajamento nas atividades profissionais”. (LEÃO, 2023, p. 33)

As relações econômicas têm estado acima das relações de trabalho, o trabalho atualmente se torna precário e inseguro, com trabalho intensificado, jornadas extensas, má remuneração e vulnerabilidade.

Ainda, SOUZA e MEINBERG (2020, p. 118) discutem a precarização sua associação com a tecnologia:

Note-se que a precarização em si não é causada pela tecnologia, mas a tecnologia é utilizada como ferramenta da visão neoclássica da economia para criar essas “novas” modalidades de trabalho. O uso das apps refere-se especialmente ao caso dos aplicativos de entrega (mas não só a eles), uma vez que as posições de trabalho dos ciclistas e motociclistas já existiam muito antes da criação de tais aplicativos e das empresas desenvolvedoras (Loggi, Rappi, iFood, Uber Eats etc.), porém eram posições de trabalho formal, regidas pela CLT. Tais empresas, em vez de criar novas vagas de trabalho, inicialmente disputaram diretamente o mercado de entregas, oferecendo preços mais baixos que os praticados pelas tradicionais empresas de entrega já existentes, levando-as à falência (prática conhecida como dumping). Após a dominação dos mercados, tais empresas então prosseguiram com o rebaixamento dos salários dos entregadores, que, agora sem alternativa fora da “economia de plataforma”, são obrigados a submeter-se às novas condições (além dos salários reduzidos, esses trabalhadores não possuem vínculo formal, ficando desprotegidos em caso de acidentes e dispensa, além de não terem uma jornada máxima de trabalho estipulada e não receberem o pagamento do adicional de horas extras, entre outros direitos trabalhistas negados).

Com isso, o direito do trabalho acaba sendo suprimido diante desta nova realidade, as plataformas buscam alternativas de fugir dos seus deveres, criando métodos e mecanismos de burlar as regras, reprimindo o direito e as garantias dos trabalhadores, previsto não apenas na CLT, mas também na Constituição Federal. São utilizados brechas na lei, países com legislação precária, lacunas entre os dispositivos normativos, sempre com o objetivo de deslegitimar o reconhecimento de vínculo empregatício, inviabilizando a proteção do direito do trabalho, legitimando a exploração dos trabalhadores, alterando a realidade e influenciando o próprio mercado consumidor a recorrer às suas ferramentas.

Infelizmente, a realidade precária que a tecnologia tem instaurado no mercado de trabalho, não se restringe apenas ao Brasil, diversos países, em especial aqueles com legislação omissa, precária e com lacunas em aberto também são alvos deste fenômeno tecnológico que chegou para alterar e desregular o mercado de trabalho, assim como veremos a realidade de outros países no capítulo seguinte.

3 MODELOS INTERNACIONAIS DE REGULAÇÃO: UNIÃO EUROPÉIA E ESTADOS UNIDOS

A modernidade e a ascensão da tecnologia, bem como a sua inserção e fortalecimento no mercado de trabalho geraram diversas mudanças nos padrões que, por muitos anos foram seguidos. A tecnologia chegou implementando novas formas de trabalho, através das plataformas digitais de trabalho, gerando trabalho com baixa remuneração diante de uma flexibilidade de horários em um cenário no qual o trabalhador faz seu próprio horário e trabalha o tempo que quiser, criando uma falsa percepção de autonomia e liberdade, fazendo com que o trabalhador acredite que ele é o seu próprio patrão e não há regras ou subordinação. Contudo tal liberdade e autonomia não prospera na realidade dos fatos, marcado por um cenário precário, sem regulamentação, mal estruturado e sob o controle e subordinação as empresas de plataformas digitais que, na realidade, utilizam de ferramentas e artifícios, algoritmos e também a avaliação que os consumidores fazem dos trabalhadores para ditar as normas que os trabalhadores seguirão, derrubando por terra, a tentativa de convencimento de que os trabalhadores das plataformas digitais não possuem vínculo empregatício e são apenas parceiros/colaboradores das plataformas.

Não apenas no Brasil, mas em todo o mundo, o trabalho realizado a partir das plataformas digitais tem sido marcado por um cenário sem regulamentação, quebra de direitos e garantias dos trabalhadores, subordinação, má remuneração precarização. Os países têm enfrentado a necessidade de regulamentação de diversas maneiras. Com isso, assim como aponta Demétrius Leão (2023), a precarização e a desregulação servem como indicadores de grande relevância quando se busca realizar uma avaliação das transformações que o trabalho tem passado nos últimos anos ao redor de todo o mundo.

Segundo LEÃO (2023, p. 173):

A mudança nas condições de trabalho e de emprego (mesmo a renda) durante esse período nos leva a observar com atenção não só o impacto econômico sobre os trabalhadores (que têm auferido historicamente cada vez menos), mas sobretudo ao modo pelo qual, em variadas formas de execução do trabalho, ele mesmo tem perdido o seu valor, princípios jurídicos razoavelmente estáveis no ocidente tem sido relativizados pelo surgimento dessas formas precárias de prestação de serviço – outrora atípicas, mas que agora se misturam a uma miríade de formas variadas de venda de mão de obra. A modernidade, podemos afirmar, trouxe, entre

tantas outras coisas, uma gama enorme de novos tipos de trabalho. As modificações, no geral, são alinhadas com uma agenda flexibilizadoras, em novos tipos e configurações de empreendimentos que possam livrar as empresas, em geral, da incidência de tributos, da legislação típica trabalhista, das proteções gerais dos trabalhadores, inclusive de acordos coletivos. As formas atípicas de trabalho rebaixaram historicamente as condições sociais e jurídicas dos trabalhadores. E é um processo que parece não ter chegado ao seu fim.

É no novo cenário tomado pelas plataformas digitais, com um novo modelo econômico que se faz necessário compreender a situação e posição de outros Estados, sua realidade, batalhas e adaptação o cenário econômico. Se faz necessário visualizar como alguns países abordam a temática do trabalho realizado através de plataformas digitais, suas preocupações e como o fenômeno da uberização têm se comportado para além das fronteiras brasileiras e o posicionamento do poder judiciário, legislativo e a classe trabalhadora.

Com isso, neste capítulo será verificado a situação da Europa e dos EUA diante de tantos avanços que a modernidade trouxe para a sociedade e tamanho avanço da tecnologia que inseriu as plataformas digitais no mercado de trabalho. Se faz necessário visualizar o cenário destes países, pois, são grandes polos do trabalho uberizado, que já se encaminham para um entendimento firmado sobre o trabalho realizado por plataformas digitais.

3.1 A RESPOSTA REGULATÓRIA DA UNIÃO EUROPEIA

Durante alguns anos a União Europeia debate o tema acerca do trabalho realizado através de plataformas digitais, a UE é considerada como o primeiro legislador do mundo que buscou criar regras dentro do âmbito das plataformas digitais de trabalho.

Para Demétrius Leão (2023, p. 126):

A ideia de um marco regulatório europeu abriga uma complexa construção argumentativa que tenta realizar o discurso ou o agir comunicativo a partir da reapropriação pela ordem jurídica dos territórios nacionais mencionados do elemento que reconhece a cidadania laboral, a partir de um novo contexto disruptivo e tecnológico, mas que exige uma reflexão e, obviamente, a ação do Estado.

A União Europeia adotou um posicionamento muito eficiente no que diz respeito aos problemas e desafios enfrentados em razão da modernidade e o avanço da tecnologia, causada pela inserção das plataformas digitais no mercado

de trabalho, sendo um fenômeno que causa relevante impacto na regulamentação do trabalho, sua organização, além da precarização e invisibilidade das garantias e direitos trabalhistas, bem como o sistema de proteção social. O fenômeno da uberização causa uma gigantesca preocupação e questionamento acerca da sua natureza jurídica, bem como a relação que é estabelecida entre os trabalhadores e as plataformas digitais de trabalho, a subordinação e precarização da relação de trabalho.

É em razão da grande expansão das plataformas digitais que o direito do trabalho passou a ser desafiado, as normas e regulamentações pré-existentes foram colocadas em uma situação de perigo, com a criação de um método de se estabelecer vínculo empregatício totalmente inédito e fora dos padrões, como fruto da modernidade. O fenômeno da uberização transformou a realidade da relação entre trabalhador e empregador, flexibilizando o seu vínculo. É neste cenário que a União Europeia busca regular esta nova realidade, com objetivo de estabilizar a flexibilidade que as plataformas digitais inseriram no mercado de trabalho, utilizando-se da proteção social dos trabalhadores.

Em outubro de 2022 foi publicado o Digital Market Act (DMA), um documento que apresenta visibilidade ao reconhecimento das plataformas digitais como protagonistas na Economia da União Europeia, impondo limites as grandes empresas-aplicativos que podem modificar o mercado de trabalho e seu ambiente competitivo (LEÃO, 2023).

Ainda na visão de Leão (2023), a criação do mecanismo mencionado anteriormente tem a finalidade de viabilizar a criação de regras destinadas a esse setor trabalhista, garantindo a proteção da concorrência, clareza nas informações que as plataformas possuem acesso, além do trabalho exercido através de plataformas digitais.

De acordo com o website oficial do Conselho da UE e do Conselho Europeu, na União Europeia, a maior parte dos trabalhadores de plataformas, como taxistas, trabalhadores domésticos e motoristas de entrega de alimentos, são formalmente classificados como autônomos. No entanto, muitos deles precisam seguir regras e restrições semelhantes às aplicáveis a trabalhadores contratados, o que sugere que, na prática, mantêm uma relação de trabalho. Dessa forma, esses trabalhadores deveriam ter acesso aos direitos laborais e à proteção social previstos pelo direito nacional e pelas normas da EU.

De acordo com Demétrius Leão (2023, p. 127):

Apesar da existência de leis nacionais (como a 'lei dos passageiros' na Espanha), a diretiva está apontada para todos os trabalhadores de plataforma, o que inclui motoristas de aplicativos que realizam entrega de alimentos ou de outros bens, os motoristas de aplicativo de transporte de pessoas, bem como outros trabalhadores em geral (serviços de conservação, limpeza, domésticos entre outros). As atividades de toda essa classe de trabalhadores é canalizada por meio dos aplicativos, incluindo também aqueles que realizam serviços exclusivamente on-line, como algumas categorias de trabalhadores que prestam serviços para a MTurk (braço da Amazon) e empresas similares, não fazendo nenhuma distinção entre trabalhadores que prestam serviço realizando deslocamento para tal, e aqueles que prestam seus serviços completamente on-line, uniformizando o tratamento entre as formas de trabalho mediadas digitalmente pelas plataformas (art. 2º da diretiva UE 2022/2065).

Com isso, a União Europeia tem sido marcada pelo posicionamento de resguardar os direitos sociais e trabalhista dos trabalhadores, buscando a regulamentação das plataformas digitais de trabalho em que haja justiça, direitos, honestidade, transparência, melhorias nas condições de trabalho e garantir que a ilegalidade não prevaleça e seja combatida.

A União Europeia se direcionou em busca da devida regulação das plataformas digitais de trabalho, criando uma Diretiva capaz de gerar o equilíbrio para esta inovação tecnológica, com proteção de dados, transparência e presunção de vínculo empregatício.

3.1.1 CONTEXTO JURÍDICO E POLÍTICO EUROPEU

Entrando em uma análise breve do contexto jurídico e político da Europa, entre os países que fazem parte da União Europeia, há, de fato uma divergência na realidade de cada país, no que se refere a proteção social existente em cada Estado. Há uma discrepância no que se refere a proteção e atenção aos aspectos degradantes do direito do trabalho.

Demétrius Leão (2023, p. 122) trata dos aspectos econômicos políticos dos países que compõem a União Europeia e diz que:

Num primeiro breve reconhecimento, avaliando espectros econômicos-políticos, o que leva a diferentes consequências, identifica-se os países nórdicos (Suécia, Dinamarca, Finlândia, Islândia) que se aproximam mais de um modelo socialdemocrata. Áustria, França, Alemanha e Itália se aproximando mais de um modelo corporativista; países do sul da Europa constituindo se em um grupo em que os Estados-Providência não foram tão longe em suas medidas de proteção social, como Portugal e Espanha e, por

fim, países do leste europeu, que por razões históricas, constituem-se em outro grupo (Bulgária e Hungria, por exemplo).

Leão (2023) aponta que as pressões há uma forte pressão dos empregadores nos últimos anos no que se refere aos prestadores de serviço, que buscam a concessão jurídica para que haja mais liberdade nos mercados, possibilitando a existência de contratos atípicos, temporários, precários e métodos mais fáceis de realizar tanto as contratações, quanto as demissões. A justificativa para tamanha pressão se dá no sentido de fomentar a visão de que um mercado rígido colabora para que não ocorra o aumento da competitividade dentro do mercado e, com isso, acaba impedindo o desenvolvimento econômico e taxa de ocupação.

Demétrius Almeida Leão (2023, p. 123), diz que:

no que se refere ao modo como o trabalho de plataforma tem se organizado e, sobretudo, como os diferentes países europeus encaram a disrupção dos novos modelos de trabalho via apps, é imperioso anotar considerações mais concretas sobre alguns países, diversos na suas medidas de proteção social e política no que concerne ao trabalho, mas que representam, de maneira geral, os espectros existentes no continente Europeu, no sentido de fornecer uma visão sobre como a Europa tem encarado essa questão, que caminhos os países tem se utilizado para discutir e equalizar as questões trazidas à discussão pela ampliação do trabalho no capitalismo de plataforma.

Segundo o website oficial do Conselho da União Europeia e do Conselho Europeu, diversos trabalhadores das plataformas na UE, podendo ser incluído os trabalhadores domésticos, motoristas de distribuição de alimentos, taxistas, etc., são tratados como trabalhadores por conta própria, mesmo nos casos em que eles devem obedecer as normas e restrições que outros trabalhadores também estão subordinados, demonstrando que tais trabalhadores que são considerados autônomos devem ter os mesmos direitos e proteção social.

Ainda, nesse mesmo sentido, o website aponta que mesmo a legislação da UE sendo aplicada aos trabalhadores das plataformas digitais considerados “assalariados”, há, do outro lado, diversos trabalhadores, estão a serviço por conta própria.

No que se refere ao cenário político dos Estados-membros e seus posicionamentos, os Estados possuem diferentes formas de lidar com a situação do mercado de trabalho diante da tecnologia inserir em sua realidade o novo método de trabalho, desta vez realizado através de plataformas digitais, a tomada de decisões não buscaram seguir um padrão, causando uma desigualdade em toda a Europa.

O parlamento Europeu e a Comissão Europeia viu a necessidade de reconhecer que a ideia de que as plataformas são inovadores e garantem flexibilidade não passam de um mecanismo para esconder uma realidade de trabalho precário, sem proteção, sem acesso a benefícios sociais, subordinado a regras, algoritmos e avaliações de “desempenho”, buscando Diretivas que garantissem a melhoria das condições de trabalho através de plataformas digitais.

Demétrius Leão (2023, p. 122) diz que: “na Europa, os países de características políticas mais sociais, aceitam tal argumento da necessidade de liberalização dos mercados, mas sempre o contrapondo à necessidade de manutenção da inclusão social ou aparatos mínimos de segurança social”. Isso ocorre devido a ausência de harmonia entre as realidades dos estados-membros da União Europeia.

Ao decorrer dos anos, a União Europeia criou diretivas, com regras que pudessem garantir que os trabalhadores tenham acesso a seus direitos, tenham o reconhecimento de vínculo empregatício, sendo tratados como verdadeiros profissionais.

3.1.2 A DIRETIVA (UE) 2024/2831 E A PRESUNÇÃO DE SUBORDINAÇÃO

O ano de 2024 foi marcado pela aprovação de que possuem o intuito de assegurar que os trabalhadores de plataformas digitais possam verdadeiramente serem reconhecidos como trabalhadores, facilitando a sua reclassificação como empregado e sendo possível garantir o acesso a seus direitos sociais e trabalhistas.

A aprovação legislativa da União Europeia prevê a presunção de que há a existência de vínculo empregatício quando for verificado a presença de indícios que controlam a realização do exercício laboral.

Em novembro de 2024, houve a aprovação no Parlamento e do Conselho Europeu da Diretiva UE 2024/2831, que entrou em vigor em dezembro de 2024, que dispõe sobre melhorias nas condições de trabalho em plataformas digitais.

A Diretiva UE 2024/2831 traz uma visão da realização do trabalho em plataformas digitais:

O trabalho em plataformas digitais é efetuado por pessoas através da infraestrutura digital das plataformas de trabalho digitais, que prestam um serviço aos seus clientes. O trabalho em plataformas digitais é efetuado numa grande variedade de domínios e caracteriza-se por um elevado grau de heterogeneidade no que respeita aos tipos de plataformas de trabalho

digitais, aos setores abrangidos e às atividades exercidas, bem como aos perfis das pessoas que trabalham em plataformas digitais. Através dos algoritmos, as plataformas de trabalho digitais organizam, em menor ou maior grau dependendo do seu modelo de negócio, a execução do trabalho, a remuneração pelo trabalho e a relação entre os clientes e as pessoas que executam o trabalho. O trabalho em plataformas digitais pode ser efetuado exclusivamente em linha através de ferramentas eletrônicas (trabalho em plataformas digitais em linha) ou de forma híbrida, combinando um processo de comunicação em linha com uma atividade subsequente no mundo físico (trabalho em plataformas digitais efetuado no local). Muitas das plataformas de trabalho digitais existentes são entidades comerciais internacionais que exercem as suas atividades e instalam modelos de negócio em vários Estados-Membros ou além-fronteiras (n.p.)

Clemente Ganz Lucio (2025) fala que as regras da diretiva possuem como base as diretrizes gerais que orientam as iniciativas de regulação do trabalho realizado através de plataformas digitais nos países-membros da União Europeia. A diretiva afirma que há uma classificação incorreta do Estatuto profissional de alguns tipos de plataformas digitais, o que tem colaborado na ocorrência de decisões judiciais que reclassificam a situação dos trabalhadores, que deixam de ser considerados como trabalhadores por conta própria e passar a ser reclassificados e reconhecidos como trabalhadores de plataforma.

Sobre a Diretiva UE 2024/2831, aponta Lúcio Correia (2025) que a Diretiva (UE) 2024/2831 aplica-se a todos os trabalhadores que prestam serviços por meio de plataformas digitais, independentemente do setor, da natureza contratual ou da presença de intermediários. Ela abrange plataformas digitais, como sites e aplicativos móveis, desde que o trabalho organizado por meio delas seja realizado na União Europeia, independentemente do local de estabelecimento da plataforma e da legislação aplicável, conforme definido no artigo 2.º da Diretiva.

O mundo do trabalho está sendo mudado pela digitalização, melhorando a produtividade e a flexibilidade, comportando riscos para o emprego e as condições de trabalho, em um cenário no qual a tecnologia baseada em algoritmos, o sistema de monitoramento e sistema automatizado de tomada de decisões contribuíram para o surgimento e crescimento das plataformas digitais de trabalho. Caso sejam devidamente aplicados e regulamentados, as novas tecnologias e formas de e métodos de interação social podem abrir portas para o acesso a empregos dignos e de qualidade para aqueles que, normalmente não conseguiriam ter acesso a emprego. Contudo, se não houver regulamentação pode acarretar em uma realidade sob a vigilância baseada em meios tecnológicos, aumentando o desequilíbrio do

poder, colocando em risco a saúde, o trabalho, igualdade de tratamento, direito à privacidade e risco a condições dignas de trabalho. (Diretiva UE 2024/2831)

A Diretiva aprovada pela União Europeia que trouxe regras para que haja a regulação do trabalho que se utiliza de plataformas digitais estabelece um prazo de 2 anos para que os 27 países possam inserir um padrão normativo para proteger o trabalho mediado por aplicativos e plataformas digitais.

O Art. 1º da Diretiva UE 2024/2831, trata dos seus objetivos e dispõe que:

1. A presente diretiva visa melhorar as condições de trabalho e a proteção dos dados pessoais no trabalho em plataformas digitais através:
 - a) Da introdução de medidas para facilitar a determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas;
 - b) Da promoção da transparência, da equidade, da supervisão humana, da segurança e da responsabilização na gestão algorítmica do trabalho em plataformas digitais; e
 - c) Da melhoria da transparência relativa ao trabalho em plataformas digitais, inclusive em situações transfronteiriças.

De acordo com o art. 2º, a Diretiva estabelece direitos mínimos a serem aplicados para todas as pessoas que realizam trabalho em plataformas digitais na União, que possua contrato ou relação de trabalho que se possa determinar que tem o contrato de trabalho de acordo com o que é definido pelo direito, convenções coletivas ou até mesmo a prática em vigor nos Estados (Diretiva (UE) 2024/2831)

No geral, o Capítulo 1 da Diretiva dispõe sobre o objetivo, aspectos gerais e o âmbito de sua aplicação, possuindo o objetivo de melhorar as condições de trabalho, a proteção dos dados pessoais, diante daquilo que é inserido nas plataformas digitais de trabalho. Busca garantir a eficiência, equidade, transparência, responsabilização e diversos outros fatores. O capítulo 1 dispõe sobre a garantia de direitos aos trabalhadores de plataformas digitais na União Europeia, a organização do trabalho realizado por pessoas em título oneroso, a necessidade de que seja utilizado sistemas automatizados para monitoração.

O capítulo 1 também dispõe que a diretiva trata dos direitos dos trabalhadores que possuem ou possam ser consideradas em uma relação de emprego, considerando a legislação, as convenções coletivas, a prática dos Estados-membros ou a jurisprudência.

A diretiva também traz a definição de regras para a proteção de dados pessoais dos trabalhadores, até mesmo aqueles que não possuem vínculo formal de emprego, também se estendendo a todas as plataformas digitais de trabalho dentro

da União Europeia, não sendo considerado o seu país sede, bem como a sua legislação aplicável.

A diretiva europeia traz os principais conceitos para o âmbito das plataformas digitais e o trabalho realizado nas plataformas no art. 2º da diretiva:

1. Para efeitos do disposto na presente diretiva, entende-se por:

...

- «Trabalho em plataformas digitais», o trabalho organizado através de uma plataforma de trabalho digital e efetuado na União por uma pessoa,
- b) com base numa relação contratual entre a plataforma de trabalho digital ou um intermediário e essa pessoa, independentemente da existência ou não de uma relação contratual entre a pessoa ou um intermediário e o destinatário do serviço;
- c) «Pessoa que trabalha em plataformas digitais», uma pessoa que efetua trabalho em plataformas digitais, independentemente da natureza da relação contratual ou da designação dessa relação pelas partes envolvidas;
- d) «Trabalhador de plataformas digitais», qualquer pessoa que trabalha em plataformas digitais que tem um contrato de trabalho ou uma relação de trabalho, ou que se possa determinar que têm um contrato de trabalho ou relação de trabalho, tal como definidos pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-Membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça; (Diretiva (UE) 2024/2831)

A Diretiva Europeia 2024/2831 elenca uma série de medidas a serem tomadas dentro do âmbito das plataformas digitais de trabalho, entre elas:

A presunção de relação de trabalho e ônus da prova, sendo considerada uma das principais mudanças que a diretiva trouxe, considerando que há a presunção legal de que os trabalhadores das plataformas digitais são considerados empregados desde que as condições pré-estabelecidas sejam atendidas, como, por exemplo, quando as condições de trabalho apontam subordinação, exclusividade, direção, controle de jornada de trabalho, formas de remuneração e supervisão de desempenho e outros fatores, cabendo a plataforma, através da inversão do ônus da prova, o dever de provas as condições de trabalho, para que seja devidamente demonstrado que o trabalhador é autônomo.

Há a penalização em casos de violação de regras, como, por exemplo, a aplicação de multas e sanções. Deve ser informado aos trabalhadores a forma como se utiliza o funcionamento dos algoritmos através da transparência, devendo mostrar como se dá a maneira que o sistema automatizado realiza a tomada de decisões que vinculam e afetam o serviço dos trabalhadores ao atribuir tarefas, estipular remuneração, penalidades e avaliação de desempenho.

Além disso, também passa a ser garantido o direito à supervisão humana nas decisões algorítmicas, em especial nas decisões que envolvem a destinação de

tarefas e avaliação de desempenho das funções realizadas através da plataforma. Sendo também aplicada em casos que envolvem suspensão, bloqueio de conta, rescisão de contrato, sendo determinado o acesso do trabalhador a tais informações e justificativas para que seja evitada a aplicação de penalidades injustas.

Além dos apontados mencionados acima, há diversas outras diretrizes elencadas pela Diretiva, sendo também determinado que os Estados-membros se adaptem as normas trabalhistas que já existem e possam adaptá-las quando for necessário.

A Diretiva UE 2024/2831 surgiu como um grande facilitador processual para garantir os benefícios dos trabalhadores das plataformas digitais ao definir que aquele que trabalha através da plataforma é considerado legalmente presumido como dentro de uma relação de emprego, desde que verificados as regras e fatores que indiquem o vínculo empregatício, sendo um grande marco regulador para este fenômeno da uberização e todas as suas alterações dentro do mercado de trabalho.

3.1.3 IMPACTOS PRÁTICOS NOS ESTADOS-MEMBROS

Com a aprovação da diretiva UE 2024/2831, os Estados-Membros passam a ter o prazo até dezembro de 2026 para transpor as normas da diretiva para as suas próprias legislações. Com isso, cada país tem a “liberdade” para definir as suas regras específicas de implementação, mas devendo ser levado em consideração o padrão mínimo que a Diretiva estabeleceu para a proteção de direitos.

Os Estados-membros devem adotar as devidas medidas necessárias para garantir que as pessoas que realizam o trabalho por meio de plataformas digitais, tendo uma relação (contratual) com as plataformas digitais de trabalho, agindo como intermediários, possam ter a garantia de estar acobertado pelas mesmas garantias que a Diretiva prevê para as pessoas que possuem uma relação contratual com a plataforma sem que sejam considerados como intermediários. Com isso, deve ser adotado medidas apropriadas e em conformidade com a Diretiva para que sejam garantidos os direitos.

Os Estados-Membros, em conformidade com o art. 3º da Diretiva, no que diz respeito aos intermediários, são responsáveis pela tomada de decisões para que seja assegurado que nos casos em que as plataformas digitais recorrem a um intermediário, os trabalhadores que estiverem na condição de intermediários na

relação contratual, devem receber o mesmo nível de proteção daqueles que possuem vínculo contratual direto com as plataformas digitais de trabalho. Os Estados-Membros devem tomar as medidas cabíveis, tendo como base o direito e as práticas nacionais, para que seja utilizado os mecanismos adequados e até mesmo incluir os sistemas de responsabilidade solidária (Art. 3º, Diretiva UE 2024/2831)

Acerca do Estatuto profissional e a atuação dos Estados-Membros, o art 4º, 1, da Diretiva UE 2024/2831 e aponta:

1. Os Estados-Membros devem dispor de procedimentos adequados e eficazes para verificar e assegurar a determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas digitais, a fim de verificar a existência de uma relação de trabalho, tal como definida pelo direito, por convenções coletivas ou pelas práticas em vigor nos Estados-Membros, tendo em conta a jurisprudência do Tribunal de Justiça, nomeadamente através da aplicação da presunção legal de relação de trabalho nos termos do artigo 5.º
2. A determinação da existência de uma relação de trabalho deve basear-se primeiramente nos factos relativos à execução efetiva do trabalho, nomeadamente a utilização de sistemas automatizados de monitorização ou sistemas automatizados de tomada de decisões na organização do trabalho em plataformas digitais, independentemente da forma como a relação é designada em qualquer acordo contratual que possa ter sido concluído entre as partes envolvidas.(n. p.)

No que se refere a Presunção Legal, como mencionado anteriormente, há a presunção de relação de trabalho, quando verificados os requisitos e fatos que indiquem direção e controle sob os trabalhadores das plataformas digitais, também sendo levado em consideração as práticas em vigor nos Estados-Membros (Art. 5º, nº 1, Diretiva UE 2024/2831). E ainda nesta perspectiva, no art. 5º,nº 2 e 3, da Diretiva, afirma que:

2. Para efeitos do n.º 1, os Estados-Membros estabelecem uma presunção legal ilidível eficaz de uma relação de trabalho que constitua uma facilitação processual em benefício das pessoas que trabalham em plataformas digitais. Além disso, os Estados-Membros asseguram que a presunção legal não tem por efeito aumentar o ónus dos requisitos para as pessoas que trabalham em plataformas digitais, ou para os seus representantes, nos processos para determinar o seu estatuto profissional correto.
3. A presunção legal prevista no presente artigo é aplicável em todos os processos administrativos ou judiciais pertinentes em que esteja em causa a determinação do estatuto profissional correto da pessoa que trabalha em plataformas digitais.

Também se faz necessário destacar a atuação dos Estados-Membros na tomada de medidas apoio para que seja assegurado a devida efetivação e cumprimento da presunção legal, conforme prevê o art. 6º da Diretiva UE 2024/2831:

- a) Emitir orientações adequadas, nomeadamente sob a forma de recomendações concretas e práticas destinadas às plataformas de trabalho digitais, às pessoas que trabalham em plataformas digitais e aos parceiros sociais, para que compreendam e apliquem a presunção legal, incluindo os procedimentos relativos à ilisão dessa presunção;
- b) Elaborar orientações e definir procedimentos adequados para as autoridades nacionais competentes, em conformidade com o direito e práticas nacionais, inclusive no que diz respeito à colaboração entre autoridades nacionais competentes, a fim de identificar, visar e sancionar proativamente as plataformas de trabalho digitais que não cumpram as regras aplicáveis à determinação do estatuto profissional correto das pessoas que trabalham em plataformas digitais;
- c) Prever controlos e inspeções eficazes efetuados pelas autoridades nacionais competentes, em conformidade com o direito ou práticas nacionais e, em especial, prever, se for caso disso, controlos e inspeções em plataformas de trabalho digitais específicas sempre que a existência de uma relação de trabalho entre tal plataforma e uma pessoa que trabalha em plataformas digitais tenha sido determinada por uma autoridade nacional competente, assegurando simultaneamente que esses controlos e inspeções são proporcionados e não discriminatórios;
- d) Proporcionar formação adequada às autoridades nacionais competentes e disponibilizar conhecimentos técnicos especializados no domínio da gestão algorítmica, a fim de permitir que essas autoridades desempenhem as funções referidas na alínea b).

Na prática, os Estados-Membros da União Europeia precisam garantir a eficácia da Diretiva UE (2024/2831), tendo até Dezembro de 2026, ou seja, 2 anos para realizar a implementação no âmbito legislativo específico.

3.2. O MODELO ESTADUNIDENSE

Ainda dentro do cenário mundial, se faz necessário verificar o cenário acerca das questões envolvendo a regulamentação das plataformas digitais de trabalho nos EUA, o fenómeno da uberização em solo norte-americano.

O cenário dos Estados Unidos em relação à regulação das plataformas digitais de trabalho é caracterizado por um ambiente jurídico dinâmico e fragmentado, marcado por disputas políticas, decisões judiciais e iniciativas legislativas que refletem a tensão entre a flexibilidade do modelo de negócios das plataformas e a busca por direitos trabalhistas mais robustos.

O cenário regulatório dos trabalhadores de plataformas digitais nos EUA é caracterizado por uma abordagem fragmentada e em constante evolução. Enquanto algumas iniciativas buscam expandir as proteções trabalhistas, outras favorecem a flexibilidade das plataformas. A falta de uma legislação federal abrangente e a

diversidade de abordagens estaduais tornam o ambiente jurídico desafiador para os trabalhadores e as empresas do setor.

O modelo de negócios das principais plataformas nos EUA explora a perspectiva de trabalho flexível para classificar os trabalhadores como contratantes independentes, permitindo que as empresas evitem certos impostos e obrigações empregatícias, economizando custos trabalhistas. Sob as leis trabalhistas federais e estaduais, contratantes independentes não têm direito a proteções como salário mínimo, pagamento de horas extras, seguro-desemprego, compensação por acidentes de trabalho e licença médica remunerada.

Nos EUA, a classificação dos trabalhadores como empregados ou contratantes independentes é crucial, pois determina o acesso a benefícios como salário mínimo, horas extras, seguro-desemprego e compensação por acidentes de trabalho. As plataformas digitais frequentemente classificam seus trabalhadores como contratantes independentes para evitar custos adicionais e responsabilidades legais.

A atual estrutura da economia digital dos Estados Unidos é o fruto de transformações iniciadas na década de 1990, quando os EUA implementaram um sistema de mercado que impulsionou a expansão das empresas americanas e também firmou a dominação na indústria cultural global que, para diversos setores ainda era muito avançada, como, por exemplo, os setores de comércio e de transporte, colocando muitos países em uma condição de subordinação. (BARRETO, BOLAÑO, RIVERO, 2025)

Ainda apontam que:

Com a privatização da internet em 1995 e a centralização de capital após a crise das empresas ponto.com de 2000 —que resulta na constituição do atual oligopólio das empresas proprietárias de plataformas digitais —, o novo sistema global de cultura se apresentará, não obstante seu caráter unitário, globalizado e coerente com a atual lógica financeira do capitalismo, tripartido. Essa tripartição geralmente é definida em termos de cadeias de valor, por camadas: infraestrutura, aplicações e conteúdo. A primeira segue as trajetórias tecnológicas conhecidas do setor das telecomunicações e se organiza, em nível mundial, como oligopólio, do qual participam as grandes empresas incumbentes surgidas dos processos de privatização, ao lado de uma série de capitais de diferentes portes que se expandiram com a reorganização do sistema desde então. Na camada das aplicações, encontram-se as empresas de tecnologia estadunidenses, proprietárias das grandes plataformas, secundadas por algumas empresas monopolistas chinesas. A terceira envolve uma multiplicidade de atores, não apenas empresariais, compondo um ambiente complexo de entidades dependentes tanto das infraestruturas quanto das empresas que, na segunda camada, acabam por transformar-se em *gatekeepers* para acesso ao sistema (BARRETO, BOLAÑO, RIVERO, 2025, p.6)

Os Estados Unidos é considerado como um dos grandes países que possuem como mão de obra, o trabalho realizado através de plataformas digitais. Houve um avanço das plataformas digitais de trabalho, com a promessa de um trabalho com liberdade de horários, no qual os trabalhadores seriam seus próprios chefes, causando abalo na legislação trabalhista dos EUA, colaborando para que os trabalhadores não possuam a segurança e a devida garantia dos direitos adquiridos.

Os Estados Unidos Possui uma cenário político-econômico descentralizado, ocorrendo uma regulamentação incompleta e sobreposta. O regime jurídico dos Estados Unidos é propício a política de concorrência, causando competição nos preços, pois, os Estados Unidos possui um histórico de fomentar a ampla concorrência e a liberdade do empreendedorismo, para que possa ocorrer disputa de preços no mercado. (LEÃO, 2023)

Nesse Sentido, aponta Demétrius Leão (2023, p. 155):

Novamente, como nos outros países, os EUA também passam pela discussão em razão da disrupção provocada pelo surgimento das plataformas de trabalho, de maneira que os trabalhadores uberizados podem, pelas características do próprio trabalho e da forma como ele é dirigido e remunerado, ter características das formas tradicionais de relações de trabalho com vínculo de emprego, o que também motivou diversos atores sociais, sindicatos, o próprio poder legislativo e judiciário, a discutir melhorias nas condições de trabalho dentro dos Estados Unidos. Grande parte das empresas de aplicativo mundiais tem seu nascedouro nos Estados Unidos, especificamente, no Vale do Silício, como já registrado. Além de ser um dos maiores polos de Tecnologia da Informação e Comunicação, muitas são as promessas que advêm de lá, de uma cultura criada especificamente para servir a um propósito, prometendo a construção de um mundo melhor, com quebras de paradigmas existentes, o que chamam, inclusive, de “rompimento”, ou disrupção.

Com isso, o cenário Norte-americano não possui uma visão de debate muito distinta de outros países, há um debate político, econômico e jurídico que busca se adequar aos avanços da tecnologia, as transformações socioeconômicas de forma equilibrada.

O cenário regulatório das plataformas digitais de trabalho nos EUA continua a evoluir, com avanços significativos em algumas jurisdições e retrocessos em outras. A falta de uma legislação federal abrangente e a diversidade de abordagens estaduais tornam o ambiente jurídico desafiador para os trabalhadores e as empresas do setor. A busca por um equilíbrio entre flexibilidade para as empresas e proteção para os trabalhadores continua sendo um tema central nas discussões sobre o futuro do trabalho nas plataformas digitais.

4. O CENÁRIO BRASILEIRO: DESAFIOS E PERSPECTIVA DE REGULAÇÃO

As leis trabalhistas possuem a função de regular as relações entre empregado e empregador, pois, se originam através das relações econômicas, a prestação de serviço e a produção de bens. As leis trabalhistas buscam garantir a proteção do trabalhador, para que tenham condições dignas de trabalho, relação justa, além de estabelecer os direitos e deveres na relação existente entre as partes envolvidas na relação de trabalho.

Diante do fenômeno da globalização em um cenário de economia capitalista aberta, culturas diferentes foram se aproximando, ao estabelecerem relações através de trocas comerciais, visitas turísticas, mercado de trabalho, intercâmbio e comunicação em tempo real. O direito surge para trazer uma regulação justa e legal para a circulação de bens serviços e pessoas, não apenas no âmbito nacional, mas também no internacional (DALLEGRAVE NETO, 2020)

O Direito do Trabalho no Brasil possui diversas fontes, incluindo a Constituição Federal, Leis Complementares, tratados e convenções internacionais, decretos, portarias, sentenças, jurisprudência, convenções, acordos coletivos, usos e costumes, leis ordinárias e medidas provisórias (DELGADO, 2018)

Para além das fontes e princípios constitucionais, o direito do trabalho também possui suas próprias normas e princípios, dentro do Direito Individual do Trabalho, que inclui o princípio da condição mais benéfica, o princípio da inalterabilidade dos contratos, princípio da proteção, princípio da indisponibilidade ou irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, princípio da intangibilidade salarial, continuidade da relação de emprego, princípio da inalterabilidade contratual (que seja lesiva), princípio da norma mais favorável, continuidade da relação de emprego e alguns outros princípios que funcionam como base norteadora para o direito do trabalho, aplicável dentro da relação existente entre empregado e empregador, para que haja uma relação justa, com base jurídica, que respeite os direitos constitucionais, a justiça e a dignidade dentro das relações de emprego.

Contudo, a realidade do mercado de trabalho e o baixo poder aquisitivo de muitos trabalhadores, colocam em destaque uma realidade que é extremamente marcada pela instabilidade, precarização das relações de trabalho, jornadas extensas de trabalho, informalidade e falta de reconhecimento de vínculo empregatício, trabalho com insegurança e sem a garantia de direitos.

Nessa Perspectiva, para Angela Santana do Amaral (2018, p. 245):

A precarização das condições de vida e do trabalho, na atualidade, é um fenômeno social praticamente generalizado nos chamados países centrais e periféricos. Contudo, sua intensidade, suas modalidades e formas de existência são derivadas da necessidade de recomposição da hegemonia das classes dominantes, as quais buscam atualizar suas formas de domínio para atender à nova fase de acumulação, tratada, em boa parte da literatura, como acumulação flexível.

Com o passar dos anos, não apenas o Brasil, mas o mundo inteiro têm passado por uma constante transformação em virtude dos inúmeros avanços tecnológicos e a modernidade que se estende até o mercado de trabalho. Houveram diversas mudanças, como, por exemplo, a precarização do emprego e das relações de trabalho que, apesar de estar “inserido” no meio trabalhista há muito anos, vem crescendo cada vez mais, a diminuição na oferta de empregos, aumento na exigência de requisitos de competência nas ofertas de emprego, reestruturação na produção e inovação nas formas de ofertas de trabalho, que buscam cada vez mais “flexibilizar” as relações trabalhistas.

É nesta visão que se enquadra as plataformas digitais de trabalho, conhecido como o “fenômeno da uberização do trabalho”, que ao decorrer dos anos têm ocupado cada vez mais destaque no mercado de trabalho, assumindo uma posição de protagonismo nas mudanças e alterações nas relações de trabalho ao agir influenciando e convencendo pessoas a recorrerem a esta inovação tecnológica do mercado de trabalho para garantir a sua sobrevivência.

Se faz necessário analisar o atual cenário brasileiro, a forma como a uberização tem afetado e influenciado o mercado de trabalho brasileiro, a forma como se posiciona o sistema judiciário diante da ausência da devida regulamentação deste fenômeno que tanto cresce e se fortalece no mercado, seus impasses e expectativas de regulamentação para formalizar e normatizar o fenômeno que mais cresce e desestabiliza o setor trabalhista.

A regulação do trabalho realizado através de aplicativos e plataformas digitais traz consigo a necessidade de envolver uma abordagem muito complexa e dinâmica que atualmente são centrais nos debates em direito do trabalho, tecnologia e economia. Considerando ainda que, diante do atual cenário e nas relações sociais na qual o mundo inteiro está vivenciando, diante das novas frentes de trabalho e as mudanças que as relações sociais e profissionais, muitos desafios serão

encontrados, tanto para as entidades sociais, quanto para as entidades governamentais, que sofrem influência e pressão externa (MELLO, 2024)

Ainda contribui Angela Santana do Amaral (2018, p. 246)

Para além de traduzir uma nova condição de trabalho e de trabalhadores, pode-se afirmar que a precarização é expressão dos processos de exploração a que estão submetidos os trabalhadores na sua relação com o capital. Vincula-se, portanto, ao núcleo estrutural do capitalismo que vem transformando radicalmente os modos de ser e de viver das classes trabalhadoras. É parte inerente das contradições da acumulação capitalista na contemporaneidade. A efetivação desses processos tem marcas específicas, a depender da correlação de forças, da luta de classes e da relação do Estado com a sociedade e com o mercado. Todavia, o traço estrutural do que é universal, particular e singular se assenta na condição fundamental do modo de produção capitalista, a exploração e as bases sobre as quais são asseguradas as taxas de lucratividade.

No Brasil, a realização do trabalho através das plataformas digitais, tem sido alvo de debate, críticas, busca por regulamentação, concordância e negativa por grande parte da dos doutrinadores brasileiros no âmbito do cenário acadêmico, o chamado “fenômeno na uberização” ou “uberização do trabalho” é alvo de grandes debates, considerando as suas transformações no mercado de trabalho, diante do desequilíbrio que sua inovação têm causado e a forma como deixa os trabalhadores à margem da precarização.

No Brasil, a precarização do trabalho foi potencializada pela reforma trabalhista de 2017 e, mais recentemente, pelas consequências econômicas da pandemia, como a retração da economia e o aumento da inflação. Essas condições geram desemprego e escassez de oportunidades, criando um ambiente favorável à uberização e à plataformização do trabalho. Entre os grupos mais afetados estão jovens de famílias de baixa renda ou classe média baixa, pessoas idosas que sustentam familiares e mulheres que perderam seus empregos durante a pandemia, todas enfrentando grandes dificuldades para reinserção no mercado de trabalho (SANTOS, 2023).

Tal modelo de trabalho, ainda não possui regulamentação no Brasil e, com isso, não possui medidas que possam garantir a segurança e o bem-estar da classe trabalhadora, diferentemente da situação do outros países, como, por exemplo, Inglaterra, Estados Unidos, União Europeia, etc, que já caminham para a formalização deste tipo de trabalho (SANTOS, 2023).

Na atualidade, o Brasil ainda busca um caminho a trilhar totalmente. De fato, há muitas discussões recentes sobre a matéria da regulamentação das plataformas,

com discussões tanto no âmbito legislativo, através de propostas do Executivo, quanto dentro do âmbito judiciário, no qual as discussões ainda não seguem um “padrão”, é um campo de batalha repleto de decisões conflitante e divergentes para esta matéria. Ainda não há um consenso ou entendimento pacificado para tratar desta matéria no qual os tribunais debatem a natureza jurídica da relação entre os aplicativos e os trabalhadores, ou seja, os entregadores, motoristas, etc., ainda resultado em decisões divergentes (MELLO, 2024).

O Brasil, além de diversos outros países que estão em uma realidade que ainda caminha em curtos passos na promoção de políticas públicas, com dificuldades para garantir normas que possam gerar grande efetividade na proteção dos direitos dos trabalhadores (se comparado com outros países que estão ainda mais desenvolvidos), segue marcado pela presença visível da precarização do trabalho, desregulamentação e flexibilização, até mesmo diante da posição do judiciário que, em diversas decisões, acabam contribuindo para prevalência da desregulamentação do trabalho realizado através das plataformas digitais, causando flexibilização e deslegitimando os direitos garantidos pela Constituição Federal e a CLT.

4.1 A AUSÊNCIA DE MARCO LEGAL ESPECÍFICO E OS LIMITES DA CLT

O direito do trabalho é fruto de um crescimento contínuo e uma série de avanços que marcam o início dos direitos dos trabalhadores. O ponto crucial do seu surgimento foi (ASSIS, 2008, p. 2),

O marco simbólico mais importante da história do surgimento do Direito do Trabalho está em 1888: a extinção da escravatura. É quando se começa a utilizar a mão-de-obra de uma forma nova e revolucionária: a relação de emprego². Claro que a utilização da relação de emprego como forma de produção se consolidou lentamente e, a princípio, nos pólos de emprego que se encontravam no segmento agrícola cafeeiro e no nascedouro da industrialização de São Paulo, bem como no Rio de Janeiro. Esse período, que pode ser compreendido entre 1888 a 1930, se caracterizou pelo surgimento de legislação assistemática e dispersa que, de maneira tímida, começa a cuidar das relações de trabalho.

A constituição Federal de 1988 é considerado como um grande marco para o avanço do Direito do Trabalho no Brasil, marcando um grande impacto para o setor, com as inovações que o texto constitucional, implementando direitos e garantias para a classe trabalhadora.

Foi a Constituição Federal de 1988 que consolidou os direitos dos trabalhadores, na qual diversas garantias que eram previstas na CLT receberam o status constitucional, foram o resultado de disputas políticas, e debates entre os sindicatos e representantes das entidades patronais que trouxeram a inclusão e ampliação dos direitos dos trabalhadores garantidos no texto constitucional.

A carta constitucional de 1988, através do art. 1º, IV passou a tratar o trabalho como um fundamento da república e através do art. 6º considera o trabalho e a dignidade da pessoa humana como direitos sociais, considerados pilares para a constituição.

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição (BRASIL. Constituição. 1988)

O art. 7º da CF traz a garantia de uma série de direitos trabalhistas quem possuem o objetivo de garantir proteção ao trabalhador, diante das desigualdades na relação entre empregado e empregador, como, por exemplo, salário mínimo, férias remuneradas e vários outros direitos previstos:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

- I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - fundo de garantia do tempo de serviço;
- IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
- V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
- VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei; (BRASIL. Constituição. 1988)

Há ainda uma série de direitos previstos na carta constitucional, para que o trabalho possa ser regulamentado através do texto constitucional como forma de garantir um trabalho digno, justo e responsável.

Contudo, assim como em outros países, o avanço tecnológico chegou ao mercado de trabalho colocando em risco os direitos e garantias constitucionais, desafiando as normas existentes, os padrões e métodos de contratação de empregados já existentes e devidamente regulamentados.

De 2016 a 2017, houvera diversos acontecimentos que marcaram e guiaram o sentido na economia e da política no Brasil, como, por exemplo, o impeachment da Presidenta Dilma e a reforma trabalhista de 2017, a Lei nº 13.467/17.

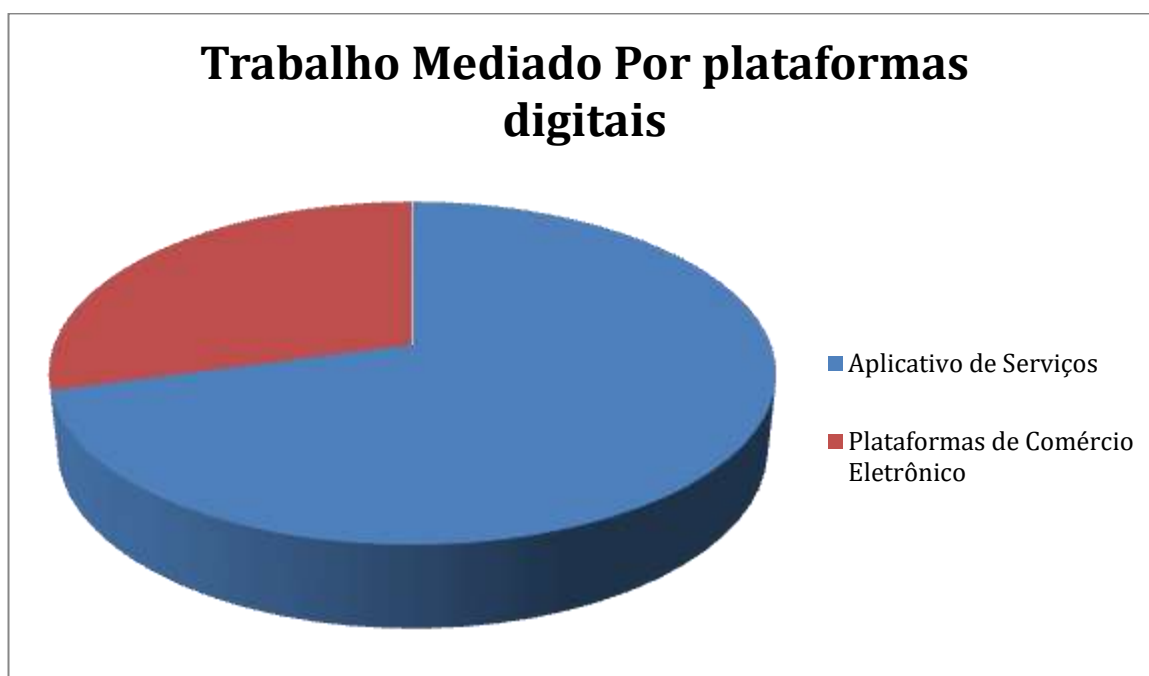
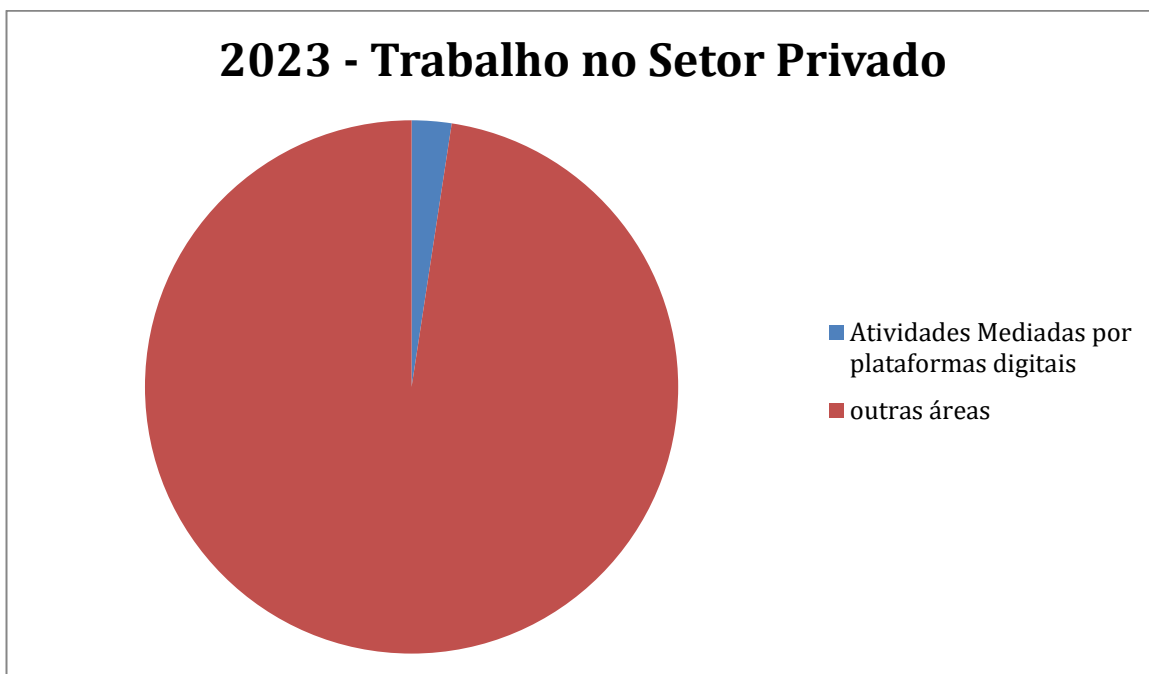
Com isso, pontua SANTANA, SANTOS E SILVA (2023 n. p.):

Após a autorização da reforma trabalhista, com a promulgação da lei n. 13.467/2017 sancionada pelo ex-presidente Michel Temer, houve uma célere “uberização” do trabalho no Brasil, isto é, um processo que permitiu a chamada “flexibilização das leis trabalhistas”. Com isso, a exploração da força de trabalho da classe trabalhadora ficou mais sucateada, emergindo, assim, os subempregos, a exemplo das pessoas que trabalham para empresas de aplicativos.

A reforma trabalhista causou um enorme fomento para a uberização das formas de trabalho no Brasil, no qual foram abertas brechas para que a flexibilização do trabalho e das leis pudessem ocupar um lugar no setor trabalhista, deixando os trabalhadores submissos a flexibilidade e submissão as novas formas de trabalho, deixando a classe trabalhadora ainda mais frágil e sucateada, submissa a empregos sem o devido reconhecimento das garantias e direitos previstos.

De acordo com dados do IBGE em 2023, após um estudo realizado foi apresentado uma análise com detalhamento acerca do trabalho realizado através de plataformas digitais no Brasil, bem como as lutas e desafios que esta classe trabalhadora segue enfrentando. De acordo com os dados do relatório obtidos através do estudo, no quarto trimestre do ano de 2022 a população ocupada com 14 anos ou mais no setor privado totalizou 87,2 milhões de pessoas; desse quantitativo, aproximadamente 2,1 milhões envolvidos em atividades mediadas por plataformas digitais; desse grupo, 1,5 milhão – representando 1,7% da população ocupada no setor privado – atuou em aplicativos de serviços, enquanto 628 mil trabalharam em plataformas de comércio eletrônico. O aplicativo de transporte particular de passageiros foi a plataforma digital mais utilizada pelos usuários pesquisados, cerca de 47,2%, seguido do serviço de entrega de comida, produtos e outros, com 39,5%,

do aplicativo de táxi convencional 13,9% e do aplicativo de prestação de serviços gerais ou profissionais 13,2%. Ou seja, o quantitativo de trabalhadores que utilizam e intermediam o trabalho por meio de plataformas digitais mostra a atual realidade dos trabalhadores que utilizam das plataformas.



Infelizmente o cenário econômico do Brasil e o índice de desemprego e até mesmo os milhares de casos de trabalho informal, acabam colaborando para o processo de desregulamentação e flexibilização das normas, que se alinham com o

interesse das empresas que buscam a liberdade nas suas contratações, visando apenas a sua economia financeira e liberdade em ditar suas próprias regras.

Não há um marco teórico específico para apontar o início de fato das alterações no modelo de negócios e formas de contratação no mercado de trabalho. As mudanças ocorreram ao passar dos anos, com a tecnologia avançando cada vez mais, a popularização dos aplicativos e plataformas digitais de trabalho, o aumento na demanda pela procura de acesso ao trabalho, o marketing de divulgação realizado pelas empresas, a digitalização da economia cada vez mais fortificada, as formas de realização do trabalho foram sendo alteradas, criando novas ramificações, a procura dos consumidores para utilizarem das plataformas também aumentou cada vez mais, devido a praticidade e facilidade de acesso aos serviços que as plataformas oferecem, as mudanças políticas e sociais que intensificaram a procura dos trabalhadores e consumidores pelos aplicativos e plataformas digitais.

As leis brasileiras não seguiram as mudanças e avanços da tecnologia, brechas foram encontradas, lacunas verificadas e ausência de dispositivos normativos que abarcassem as novas formas de estabelecer um vínculo empregatício resultaram no crescimento e surgimento de novos aplicativos e plataformas digitais, seja para transporte, contratação de serviços, entregas de encomendas, comida, remédios e tantos outros serviços que os aplicativos e plataformas passaram a oferecer aos consumidores, além de criar uma falsa realidade para aqueles que recorrem as plataformas para exercer o seu trabalho, acreditando que possuem escolha e liberdade, autonomia e praticidade nesta relação que estabelecem com as plataformas.

Contudo, trazendo esta realidade para o nosso país, com as leis e regulamentações vigentes, esta nova categoria de trabalho, traz risco para os direitos e garantias do trabalhadores que, ao serem considerados como autônomos, não podem gozar dos direitos previstos para um empregado contratado nos regimes da CLT, como, por exemplo, férias, décimo terceiro salário, FGTS, salário mínimo, jornada de trabalho e diversos outros direitos.

Esta nova forma de trabalho traz um grande desafio para a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), pois, dificulta a caracterização dos elementos essenciais que configuram o reconhecimento de vínculo empregatício, conforme é disposto pela CLT.

O Art 3º da CLT traz os elementos jurídicos necessários para à configuração de vínculo empregatício:

“Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, Lei nº 5452/43)

Entre os elementos que o art. 3º da CLT traz que configura um vínculo empregatício, pode ser citado: o trabalho por pessoa física, a não-eventualidade, onerosidade e a subordinação. Contudo ao levar essa interpretação da CLT para o âmbito do trabalho realizado através de plataformas digitais, o reconhecimento de tais elementos passam por um processo de dificuldade, pois, necessita de ampliação do entendimento jurídico e interpretações mais robustas.

Com isso, para garantir a aplicação dos critérios da CLT para o âmbito da relação de trabalho dos trabalhadores de aplicativos e plataformas digitais, se faz necessário que haja uma revisão da legislação trabalhista para que acompanhe as inovações do mercado de trabalho e as transformações do mundo digital.

4.2 O PAPEL DO JUDICIÁRIO TRABALHISTA: DECISÕES DOS TRIBUNAIS

No contexto brasileiro, a informalidade no trabalho realizado através de plataformas surgem com um novo cenário, causando desafios para a legislação já estabelecida historicamente. Não apenas no Brasil mas também no mundo, o estatuto legal dos trabalhadores se encontra em um cenário de disputa devido as brechas que permitem o reconhecimento de subordinação e responsabilização das empresas. Contudo, o cenário atual ainda se encontra instável, particularmente o cenário brasileiro, pois, possui uma realidade de desigualdade e precarização no setor trabalhista (MACHADO; ZANONI, 2022).

Com isso, o trabalho realizado através de plataformas digitais precisa ser compreendido em um contexto que envolve dois lados, sendo o primeiro a percepção e conhecimento da experiência dos trabalhadores e, do outro lado, um estudo das empresas em relação a apropriação dos elementos que configuram os modos de vida que passam a ter um controle centralizado (ABÍLIO, 2020).

Na realidade Brasileira, no contexto da análise dos fundamentos jurídicos que configuram o vínculo empregatício, não há uma uniformidade nas decisões dos

Tribunais brasileiros, não um entendimento pacificado, causando decisões divergentes diante da dissonância jurisprudencial.

Nos últimos anos, vem ocorrendo o crescimento de demandas judiciais dos trabalhadores de plataformas digitais que buscam o reconhecimento de vínculo empregatício, para que seus direitos sejam reconhecidos e garantidos, para que seja ressarcida as averbas que o trabalhador deixou de receber. Com isso, serão analisados algumas decisões dos tribunais brasileiros que julgaram a presente temática.

Este primeiro, é um julgado recente do TRT 13º Região em um Recurso Ordinário Trabalhista: Neste caso interposto um recurso ordinário pela empresa da plataforma após uma sentença que reconheceu o vínculo empregatício e condenando a plataforma ao pagamento de verbas trabalhistas.

DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. MOTORISTA DE APLICATIVO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA. IMPROCEDÊNCIA DA AÇÃO. RECURSO PROVIDO. I. CASO EM EXAME Recurso ordinário interposto por empresa de plataforma digital contra sentença que reconheceu vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e a reclamada, condenando-a ao pagamento de verbas trabalhistas. A recorrente sustenta a inexistência de relação de emprego, alegando autonomia do trabalhador e natureza civil/comercial da relação. II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO Há duas questões em discussão: (i) definir se a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar a demanda relativa a motorista de aplicativo que postula vínculo de emprego; (ii) verificar se estão presentes os requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT para reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e a plataforma digital. III. RAZÕES DE DECIDIR A competência da Justiça do Trabalho se fixa pelo pedido e causa de pedir; havendo pleito de vínculo empregatício, incide a regra do art. 114, I, da CF, ainda que ao final não se reconheça a relação. O vínculo de emprego exige a presença simultânea de pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação jurídica (CLT, arts. 2º e 3º). O motorista de aplicativo possui ampla autonomia quanto a horários, local de trabalho, aceitação de corridas e possibilidade de desligar-se do sistema, afastando o requisito da subordinação. A remuneração é variável e depende da quantidade de serviços prestados, configurando divisão de ganhos entre motorista e plataforma, aproximando-se de relação de parceria. A pessoalidade decorre apenas de exigência de segurança para identificação do motorista perante os usuários, não caracterizando dependência típica da relação de emprego. A habitualidade não se caracteriza, pois não há obrigação de frequência mínima pou jornada determinada pela plataforma. A jurisprudência do STF (ADC 48), do STJ (CC 164544) e do TST (AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, entre outros) afasta o reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e empresas de tecnologia, por inexistência de subordinação jurídica. Reconhecida a inexistência do vínculo, aplica-se a inversão do ônus sucumbencial, com condenação do reclamante ao pagamento de honorários advocatícios, sob condição suspensiva, em razão da gratuidade da justiça (art. 791-A, § 4º, da CLT e ADI 5766/STF). IV. DISPOSITIVO E TESE Recurso provido. Tese de julgamento: A Justiça do Trabalho é competente para apreciar ações que versem sobre pretensão vínculo de

emprego entre motoristas de aplicativo e plataformas digitais. O vínculo de emprego exige a presença cumulativa dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT, especialmente a subordinação jurídica. A relação entre motorista de aplicativo e plataforma digital caracteriza trabalho autônomo de natureza civil/comercial, não configurando vínculo empregatício. Honorários advocatícios sucumbenciais são devidos pelo reclamante, beneficiário da justiça gratuita, sob condição suspensiva de exigibilidade. Dispositivos relevantes citados: CF/1988, art. 114, I; CLT, arts. 2º, 3º e 818; CPC, art. 373; CLT, art. 791-A, § 4º. Jurisprudência relevante citada: STF, ADC nº 48, Rel. Min. Roberto Barroso, Plenário, j. 18.05.2020; STF, RCL nº 60.347, 1ª Turma, j. 05.12.2023; STJ, CC nº 164544/MG, 2ª Seção, Rel. Min. Paulo de Tarso Sanseverino, j. 28.08.2019; TST, AIRR-10575-88.2019.5.03.0003, 4ª Turma, Rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, j. 11.09.2020; TST, Ag-AIRR-1001160-73.2018.5.02.0473, 5ª Turma, Rel. Min. Breno Medeiros, j. 20.08.2021; TST, AIRR-10540-50.2023.5.03.0113, 4ª Turma, Rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, j. 17.05.2024; TST, AIRR-10113-11.2023.5.03.0030, 1ª Turma, Rel. Min. Luiz Jose Dezena da Silva, j. 12.12.2023.

TRT 13ª Região - 1ª Turma - Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000377-97.2025.5.13.0004, Redator(a): Paulo Maia Filho, Julgamento: 02/09/2025, Publicação: DJe 08/09/2025

No caso acima, um dos pontos de verificação girou em torno do reconhecimento de vínculo empregatício. A decisão não reconheceu os requisitos cumulativos previsto nos arts. 2º e 3º da CLT (habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação) sob a perspectiva de que o motorista possui plena autonomia no exercício de seu trabalho, afastando o requisito da subordinação e deixando também de reconhecer os demais requisitos, não reconhecendo o vínculo empregatício.

Este próximo Julgado é de um Recurso Ordinário Trabalhista, julgado em dezembro de 2024 no TRT-1:

RECURSO ORDINÁRIO. RECLAMANTE. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER. Prevalece no âmbito desta Quarta Turma o entendimento segundo o qual não há subordinação entre o reclamante e a reclamada, tendo em vista que era o reclamante que escolhia onde, quando e como utilizaria o aplicativo disponibilizado pela ré, não havendo qualquer ingerência desta na atividade que era desempenhada por aquele. executando seu mister sem qualquer imposição ou cobrança pela reclamada, constituindo indício de autonomia por parte do motorista frente à Uber, nunca lhe sendo imposto horários, jornadas, metas ou ordens, bem como que o "Código da comunidade Uber", são aplicáveis a todos que utilizam a plataforma (usuários, motoristas, entregadores, estabelecimentos e empresas). Quanto à onerosidade, entende a douta maioria que foi o reclamante que pagou a Uber Brasil pelo uso da plataforma digital, ou seja, o reclamante não recebeu pagamentos da Uber Brasil, mas sim pagou à empresa pelo uso do aplicativo, nos termos da prova documental, atuando a Uber como mera intermediadora, realizando, apenas, os repasses dos valores devidos pelos Usuários aos respectivos motoristas. Outrossim, não havia habitualidade visto que o reclamante atendia entregas em dias variáveis, sem rotina, sem qualquer previsibilidade quanto ao uso da plataforma e atendimentos pré-definidos, indicando, portanto, a ausência de habitualidade na prestação de serviço aos usuários. Quanto à pessoalidade alegada pelo reclamante,

entende a douta maioria formada nesta íclita Quarta Turma que nunca houve a prestação de serviço do Reclamante à Uber, mas ao contrário, a Uber foi contratada pelo reclamante, não havendo que falar em pessoalidade, podendo ainda compartilhar o mesmo veículo com diversos parceiros, sendo que o procedimento de cadastro do parceiro, com a exigência de dados pessoais, assim como com o fornecimento de senha individual, configura medida de segurança. Entende a Quarta Turma que, como trabalhador independente, o reclamante assumia todos os custos e os riscos da sua atividade, arcando com todos os gastos de aquisição e manutenção do veículo, sem qualquer espécie de reembolso por parte da Reclamada. Apelo obreiro de que se conhece e a que se nega provimento.

(TRT-1 – Recurso Ordinário Trabalhista: 0100045-33.2023.5.01.0202, Relator: ALVARO ANTONIO BORGES FARIA, Data do Julgamento: 10/12/2024, Quarta Turma, DEJT 2024-12-16)

Na decisão, a quarta turma seguiu o entendimento de que não há subordinação na relação entre o motorista (reclamante) e a plataforma (App da Uber), alegando a liberdade do reclamante para trabalhar no seu próprio horário, desconsiderando todos os elementos caracterizadores de vínculo empregatício, negando provimento ao recurso sob a ótica de que o reclamante era responsável por todos os riscos do exercício de sua função.

Iniciando as decisões do TST, julgado pela 1º turma em decisão recente o Agravo de Instrumento em Recurso de Revista:

RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. MOTORISTA DE APLICATIVO.

À luz da teoria da asserção, a competência material é determinada pela natureza da pretensão, com base na causa de pedir e no pedido formulado na petição inicial. Dessa forma, a competência é fixada de forma abstrata, por meio de cognição sumária, e não depende da análise do mérito da causa, tampouco da procedência do pedido. No presente caso, o autor fundamenta sua demanda no reconhecimento de vínculo empregatício com a reclamada, o que atrai a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar a ação. Julgados. Agravo de Instrumento conhecido e não provido.

RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA DE APLICATIVO. INEXISTÊNCIA DOS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO DE EMPREGO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CONFIGURADO. Hipótese em que o Regional reconheceu a existência de vínculo empregatício entre o motorista e a plataforma digital. É certo que a evolução tecnológica vem introduzindo novos formatos de trabalho que têm desafiado a aplicação das normas trabalhistas vigentes. No entanto, não obstante seja necessário assegurar ao motorista proteções jurídicas, não pode o julgador subsumir indiscriminadamente essas novas dinâmicas de trabalho ao modelo empregatício celetista. Com efeito, o STF tem reiteradamente afastado a tese de subordinação algorítmica, reconhecendo a existência de outras modalidades contratuais que não se amoldam à categoria da relação de emprego. Dessa forma, a submissão aos termos e regras do aplicativo não configura ingerência sobre o trabalho do motorista nem compromete sua autonomia. As diretrizes estabelecidas pela reclamada visam garantir a segurança dos envolvidos e preservar a credibilidade da plataforma. A observância de regras mínimas de conduta é inerente a qualquer

modalidade contratual e está presente em todas as formas de atividade profissional, independentemente da existência de subordinação. Julgados do TST. Decisão regional reformada para julgar totalmente improcedente a pretensão deduzida em juízo. Recurso de Revista conhecido e provido. (RRAg-670-38.2021.5.19.0005, 1ª Turma, Relator Ministro Luiz Jose Dezena da Silva, DEJT 01/09/2025).

O Tribunal Regional havia reconhecido a existência de vínculo empregatício entre o motorista e a plataforma. Contudo, na decisão do TST, a decisão do tribunal foi reformada, julgando improcedente o pedido sob a perspectiva de autonomia do motorista.

A seguir, mais um julgado de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista julgado pela 2ª turma do TST:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. Ante a possível violação aos artigos 1º, III, e 7º, I, da CF/88, deve ser provido o agravo de instrumento. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. PLATAFORMA DIGITAL. MOTORISTA DE APLICATIVO. PRINCÍPIOS DA PRIMAZIA DA REALIDADE E DA PROTEÇÃO AO EMPREGO. VÍNCULO DE EMPREGO. PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, CENTRALIDADE DA PESSOA HUMANA NO VALOR SOCIAL DO TRABALHO E DA LIVRE INICIATIVA, ORDEM ECONÔMICA E SOCIAL. FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE E DA MÁXIMA EFETIVIDADE DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS (CF/88, ARTIGOS 1º, 3º, 5º, 6º, 7º e 170). DIREITO FUNDAMENTAL SOCIAL (CAPUT DO ART. 6º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL). Cinge-se a controvérsia em definir a relação jurídica do serviço prestado pelo motorista de aplicativo em plataforma digital. In casu, o TRT afastou o vínculo de emprego requerido com fundamento de que o reclamante é motorista autônomo e sem subordinação com a plataforma de transporte, o que é impugnado pelo autor neste apelo. Tal relação é estabelecida por economia sob demanda (on-demand economy), por meio de plataforma conectada à internet, à qual os usuários - clientes cadastrados digitalmente - requerem a prestação serviços de locomoção pessoal ou de entrega de bens e serviços. Está claro que houve evolução das relações de trabalho muito mais rápida e maior do que a evolução da lei. Assim, nos casos de contratação por intermédio de plataformas digitais, cumpre analisar a controvérsia sobre a relação estabelecida entre as partes e, nos casos submetidos a esta Justiça especializada, a constatação, ou não, dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT. Na prestação desses serviços, tem-se que a atuação do profissional pode ser acompanhada em tempo real pela plataforma eletrônica da empresa (subordinação algorítmica), que verifica o trajeto, a velocidade desenvolvida e a avaliação do cliente. Podemos considerar ainda outras condições do controle da atividade laboral, entre as quais o fato de o contratado sofrer punição pelo cancelamento de corridas ou não manter o carro nas condições pré-determinadas, não haver liberdade de escolher sua clientela, destino, tempo de execução ou valor do serviço. No que se refere à personalidade, temos que a prestação de serviços para a empresa é exclusiva do motorista que preencheu os pré-requisitos empresariais de contratação - "termos de uso". Ademais, é impertinente o fundamento de que o motorista não assume os riscos do negócio, visto que, 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, entre outros. Ressalta-se que a exclusividade com a

contratante não é característica essencial do contrato de trabalho e a habitualidade pode ser constatada pela continuidade da prestação de serviço. Analisando o direito internacional comparado, temos que a tendência mundial é de que os contratados por plataformas digitais tenham direitos mínimos assegurados ou até mesmo direitos trabalhistas reconhecidos. No Brasil, não existem normas específicas para regular esse tipo de contrato, contudo, existe extensa controvérsia jurisprudencial e doutrinária sobre a natureza jurídica dessa relação. Dessa forma, não pode o trabalhador ficar desamparado dos direitos mínimos consagrados em nossa Carta Magna e na vasta legislação celetista. Dadas as características dos atuais contratos, passamos ainda à problemática da previdência social, que seria responsável pelas possíveis eventualidades acometidas com os prestadores de serviços, sem a contribuição paritária das partes envolvidas no negócio jurídico, uma vez que o contratado não ostenta a qualidade de contribuinte previdenciário direto, o que traz insegurança jurídica ao próprio sistema garantidor social - SUS. Assim, no caso, demonstrada a prestação dos serviços em prol da empresa reclamada, a subordinação jurídica, a habitualidade e considerando a fragilidade e a insegurança suportada pelo prestador de serviços, deve-se reconhecer o vínculo requerido. Precedentes e publicações específicas. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-0010195-11.2023.5.03.0105, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 11/03/2025).

Também uma decisão envolvendo o trabalho de motoristas de aplicativo. No julgamento do TRT, não houve o reconhecimento de vínculo empregatício, sob o fundamento da autonomia do motorista de aplicativo. Em decisão, o TST reconheceu os elementos caracterizadores de vínculo empregatício, tais como subordinação e habitualidade e, por fim, deu provimento ao Recurso de Revista.

Por fim, o último julgado, também do TST, em um agravo de Instrumento em Recurso de Revista:

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE . RITO SUMARÍSSIMO. VÍNCULO DE EMPREGO. PLATAFORMA DIGITAL . Ante a possível violação aos artigos 1º, III, e 7º, I, da CF/88, deve ser provido o agravo de instrumento. Agravo de instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS PARA PLATAFORMA DIGITAL - APLICATIVO. PRINCÍPIOS DA PRIMAZIA DA REALIDADE E DA PROTEÇÃO AO EMPREGO. VÍNCULO DE EMPREGO. PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, CENTRALIDADE DA PESSOA HUMANA NO VALOR SOCIAL DO TRABALHO E DA LIVRE INICIATIVA, ORDEM ECONÔMICA E SOCIAL. FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE E DA MÁXIMA EFETIVIDADE DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS (CF/88, ARTIGOS 1º, 3º, 5º, 6º, 7º e 170). DIREITO FUNDAMENTAL SOCIAL (CAPUT DO ART. 6º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL). Cinge-se a controvérsia em definir a relação jurídica do serviço prestado pelo motorista de aplicativo em plataforma digital. In casu , o TRT afastou o vínculo de emprego requerido com fundamento de que o reclamante é motorista autônomo e sem subordinação com a plataforma de transporte, o que é impugnado pelo autor neste apelo. Tal relação é estabelecida por economia sob demanda (" on-demand economy "), por meio de plataforma conectada à internet, à qual os usuários - clientes cadastrados digitalmente - requerem a prestação serviços de locomoção pessoal ou de entrega de bens e serviços. Está claro que houve evolução das relações de trabalho muito

mais rápida e maior do que a evolução da lei. Assim, nos casos de contratação por intermédio de plataformas digitais, cumpre analisar a controvérsia sobre a relação estabelecida entre as partes e, nos casos submetidos a esta Justiça especializada, a constatação, ou não, dos requisitos dos arts. 2º e 3º da CLT. Na prestação desses serviços, tem-se que a atuação do profissional pode ser acompanhada em tempo real pela plataforma eletrônica da empresa (subordinação algorítmica), que verifica o trajeto, a velocidade desenvolvida e a avaliação do cliente. Podemos considerar ainda outras condições do controle da atividade laboral, entre as quais o fato de o contratado sofrer punição pelo cancelamento de corridas ou não manter o carro nas condições pré-determinadas, não haver liberdade de escolher sua clientela, destino, tempo de execução ou valor do serviço. No que se refere à personalidade, temos que a prestação de serviços para a empresa é exclusiva do motorista que preencheu os pré-requisitos empresariais de contratação - "termos de uso". Ademais, é impertinente o fundamento de que o motorista não assume os riscos do negócio, visto que, 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, entre outros. Ressalta-se que a exclusividade com a contratante não é característica essencial do contrato de trabalho e a habitualidade pode ser constatada pela continuidade da prestação de serviço. Analisando o direito internacional comparado, temos que a tendência mundial é de que os contratados por plataformas digitais tenham direitos mínimos assegurados ou até mesmo direitos trabalhistas reconhecidos. No Brasil, não existem normas específicas para regular esse tipo de contrato, contudo, existe extensa controvérsia jurisprudencial e doutrinária sobre a natureza jurídica dessa relação. Dessa forma, não pode o trabalhador ficar desamparado dos direitos mínimos consagrados em nossa Carta Magna e na vasta legislação celetista. Dadas as características dos atuais contratos, passamos ainda à problemática da previdência social, que seria responsável pelas possíveis eventualidades acometidas com os prestadores de serviços, sem a contribuição paritária das partes envolvidas no negócio jurídico, uma vez que o contratado não ostenta a qualidade de contribuinte previdenciário direto, o que traz insegurança jurídica ao próprio sistema garantidor social - SUS. Assim, no caso, demonstrada a prestação dos serviços em prol da empresa reclamada, a subordinação jurídica, a habitualidade e considerando a fragilidade e a insegurança suportada pelo prestador de serviços, deve-se reconhecer o vínculo requerido. Precedentes e publicações específicas. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-11044-43.2021.5.03.0043, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 07/03/2025).

O TRT que julgou a ação havia afastado o reconhecimento de vínculo empregatício, sob a alegação de que o motorista é considerado autônomo, não devendo ser considerado subordinado a plataforma, sendo impugnado a decisão.

Este último caso reconheceu a prestação de serviço a empresa reclamada, reconhecendo a subordinação jurídica e a habitualidade, além de reconhecer que o motorista além de arcar com os custos do serviço, também assume os riscos do mesmo, reconhecendo, por fim, o vínculo empregatício.

Portanto, as decisões que os TRTs e o TST estão proferindo agem em completa discordância, não há conformidade no entendimento dos tribunais, colocando em exposição uma realidade complexa, divergente e com diversos entendimentos, no

qual, em algumas decisões há o reconhecimento do vínculo empregatício enquanto outras decisões não reconhecem a existências dos elementos caracterizadores. Portanto, há a urgente necessidade de um entendimento pacificado, com posicionamento do Supremo Tribunal Federal e também uma lei que regularize esta temática no Brasil.

4.3 PROPOSTAS LEGISLATIVAS EM TRAMITAÇÃO

Há em tramitação diversas iniciativas legislativas, como Projetos de Lei Ordinária (PLO) e Projeto de Lei Complementar (PLP), propostas para normatizar o trabalho em plataformas digitais no setor de transporte de passageiros.

De início, há o PLO nº 2.630/2020, que institui a Lei Brasileira de Liberdade, Responsabilidade e Transparência na Internet. Entretanto, o PLO não abarca a regulação do trabalho plataformizado, causando a necessidade urgente da criação de leis que garantam segurança jurídica e proteção social aos trabalhadores de plataformas digitais.

O PLO nº 1.471/2022 busca modificar a Lei nº 12.587/2012, que dispõe sobre as diretrizes para a Política Nacional de Mobilidade Urbana, buscando estabelecer critérios para a remuneração dos motoristas que atuam no transporte privado individual. Contudo, o texto do projeto não é claro quanto o público-alvo dessa regulamentação.

Mais projetos também buscam a tentativa de garantir uma remuneração mais justa aos trabalhadores das plataformas, como, por exemplo, o PLO nº 4.751/2023, que trata sobre a remuneração mínima para os prestadores de serviços de transporte individual de passageiros de forma remunerada e a limitação da taxa de intermediação cobrada pelas empresas e propõe a isenção do Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI) para motoristas de aplicativos, conforme previsão da Lei nº 8.989/1995. Contudo, o texto do projeto não traz uma definição do público-alvo beneficiado em caráter explícito.

Foi através do Decreto nº 11.513/2023 que foi criado um GT com o intuito de desenvolver uma proposta de regulamentação das atividades realizadas através de plataformas digitais para prestação de serviços, transporte de bens e pessoas e, posteriormente, após meses de trabalho foi assinado o Projeto de Lei Complementar nº 12/2024.

O PLP 12/2024 compreende a atual discussão acerca dos debates inerentes a regulação das plataformas digitais de trabalho. O projeto foi assinado pelo atual Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, conhecido como “PL DOS APLICATIVOS”, dispõe sobre a regulação da relação de trabalho realizada através de plataformas digitais de trabalho, intermediado pelas empresas de transporte privado individual de passageiros através de veículos automotores de quatro rodas.

O PLP 12/2024 é um tanto restrito, pois, possui foco apenas para motoristas de aplicativo, deixando de abranger os entregadores que também realizam o seu trabalho através das plataformas digitais.

Observa-se, pois, que a atual discussão no Brasil sobre a regulação do trabalho através de plataformas digitais está centralizada no PLP 12/2024, dado o significativo peso social e político de um projeto de autoria do Chefe do Poder Executivo que tramita inicialmente com urgência constitucional. Além disso, a falta de definição do Poder Judiciário³ sobre a existência de vínculo de emprego entre as plataformas e os trabalhadores reforça ainda mais a importância do debate sobre a regulamentação legislativa do tema (ARAÚJO, PORTO, 2024, p. 160)

Ainda no início, o PLP nº 12/2024 sofreu uma grande repressão por parte dos trabalhadores que salvo alvo deste projeto de lei, como também de diversos especialistas que estudam a temática da regulamentação de plataformas digitais de trabalho. O primeiro ponto a ser criticado foi a falta da representação das associações e sua participação (ou a falta dela) nas discussões que resultaram no projeto de lei, faltando a realização de diálogo na criação do projeto de lei. Além disso, também foi discutido a remuneração e a omissão do projeto de lei em considerar o tempo à disposição das plataformas.

Mas, o PLP nº 12 (Lei Complementar), ao tratar da temática, busca incluir ferramentas de proteção previdenciária e outros direitos para os trabalhadores, identificando expressamente o condutor de veículos automotores de quatro rodas como sujeito dessa relação de emprego.

4.4. DESAFIOS E OBSTÁCULOS À EFETIVA REGULAÇÃO

De acordo com Abílio (2020) um grande ponto da controvérsia jurídica da regulamentação das plataformas digitais, se dá em razão do elemento caracterizador do vínculo empregatício dos trabalhadores,. Diversos trabalhadores

acabam sendo caracterizados como “autônomos”, “parceiros”, etc. Com isso, acaba suprimindo os direitos trabalhistas.

Grande parte das decisões legais que negam o vínculo empregatício de trabalhadores uberizados com as empresas-aplicativo apoia-se na possibilidade de o trabalhador determinar sua própria jornada de trabalho e na ausência de exclusividade, que permite a adesão a mais de uma empresa-aplicativo. Podemos olhar para essa suposta autonomia por uma perspectiva inversa: a ausência de qualquer garantia ou obrigação por parte das empresas quanto à remuneração e à carga de trabalho oferecida vem obrigando o trabalhador a exercer jornadas extensas, a abolir dias de descanso, além de ter de aderir a mais de uma empresa-aplicativo para poder garantir sua remuneração – ao passo que o poder de definir o valor da remuneração, a distribuição do trabalho, as regras e critérios de distribuição e remuneração é de total propriedade das empresas. (ABÍLIO, 2020, p. 116)

Em um sistema que é marcado pela complexidade e obscuridade, não há clareza e objetividade na busca por um status elevado, com penalidades aparentemente arbitrárias e imprevisíveis. É uma realidade na qual as “penalidades” são aplicadas sem que a existência de aviso prévio, com queda nas avaliações sem um aviso prévio ou clareza nos motivos que levaram a redução. O ambiente virtual que gera a realização da interação entre os prestadores de serviço e os consumidores (plataformas/aplicativos) mesmo sendo autodeterminados exercem um papel semelhante ao papel dos empregadores, utilizando-se de algoritmos para executar e gerir as tarefas. Com isso, é necessário mais transparência e responsabilidade das plataformas, para que o ambiente virtual seja de justiça e equidade no cenário econômico atual (SANTOS; SANTOS, 2024)

De acordo com Abílio (2017), as empresas-aplicativo apresentam pouca materialidade, mas grande visibilidade, como é o caso do Uber, cuja atuação global mobiliza uma vasta multidão de trabalhadores e consumidores. Somente em São Paulo, os motoristas da plataforma superam os 50 mil, ultrapassando o número de taxistas, embora a empresa não divulgue dados precisos. A presença do Uber impacta aspectos centrais do desenvolvimento capitalista, incluindo mobilidade urbana e regulamentações da economia digital, tornando-se tema de campanhas e debates eleitorais, em um contexto de interações complexas entre empresas, Estado, consumidores e trabalhadores. Além disso, evidencia tendências globais no mercado de trabalho, como a transformação de trabalhadores em microempreendedores e em trabalhadores amadores produtivos, fenômeno que a autora analisa detalhadamente.

É também um dos grandes desafios enfrentados pelas autoridades na regulamentação das plataformas o conceito e a aplicação de territorialidade dentro do âmbito digital, pois, as legislações que já existem, partem da premissa da definição de fronteiras geográficas, o que não é possível delimitar dentro do espaço virtual, pois, as delimitações são fluidas e permeáveis (CARVALHO; FILHO, 2024)

A difícil tarefa de estabelecer uma estabilidade jurídica consistente emerge quando há o surgimento de diversas contravenções extraterritoriais, particularmente na confluência dos limites jurisdicionais de diferentes Estados. Essas contravenções se verificam quando um ato ilícito, perpetrado fora do território de um Estado, gera efeitos ou consequências que afetam a ordem pública ou interesses jurídicos tutelados pelo mesmo. Considerando que os Estados dispõem de soberania restrita ao seu próprio território tal fenômeno engloba desafios significativos para a aplicação das leis e a cooperação internacional. Encontrando, assim, dificuldades substanciais para exercer jurisdição sobre atos cometidos além de suas fronteiras.

Atualmente, a natureza transnacional da internet dificulta a delimitação territorial no âmbito cibernético. A infraestrutura global da rede, caracterizada por sua interconexão e ausência de fronteiras físicas, permite que indivíduos e grupos realizem operações cibernéticas a partir de qualquer parte do mundo, desafiando profundamente as jurisdições existentes. Com este cenário, surge um ambiente desafiador de aplicação da lei e a proteção de sistemas e informações críticas, de modo que, os Estados enfrentam dificuldades significativas ao tentarem atribuir responsabilidade e penalizar os autores de tais atos, uma vez que os ataques podem atravessar múltiplas jurisdições, cada uma regida por suas próprias leis e procedimentos legais.” (CARVALHO; FILHO, 2024, p. 140)

Para reduzir os desafios enfrentados para a regulamentação das plataformas digitais de trabalho, é sugerido por vários juristas e teóricos que seja realizado a criação de acordos internacionais mais robustos, para que as legislações possam seguir um padrão, contudo, também é necessário que o cenário atual do direito também possa evoluir de modo que consiga acompanhar as transformações tecnológicas, pois, o cenário atual ainda é incapaz de aplicar as sanções jurídicas (CARVALHO; FILHO, 2024).

Mesmo não existindo um entendimento pacificado acerca do reconhecimento de vínculo empregatício dos trabalhadores de plataformas digitais proferido pelo STF, o Tribunal Superior do Trabalho tem proferido diversas decisões sobre o tema, evidenciando o aumento da judicialização e também a preocupação do sistema judiciário que, mesmo com decisões conflitantes, observam a precarização do trabalho e a necessidade de regulamentação das normas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao decorrer deste trabalho buscou-se analisar o chamado fenômeno da uberização, a inovação tecnológica das plataformas digitais de trabalho, a “uberização” das formas de trabalho e sua inserção do mercado laboral, além de suas consequências e impactos jurídicos e sociais, além da resposta regulatória dentro do contexto internacional. A pesquisa coloca em evidência que o avanço tecnológico mesmo sendo uma grande porta para a criação de novas oportunidades de ocupação, cria com a sua instauração um cenário em que há a prevalência da precarização, da invisibilidade a fragilização da proteção dos trabalhadores, o risco de repressão dos direitos garantidos que se encontram em situação de risco devido a ausência de um marco legal no Brasil.

O trabalho em plataformas digitais se firmou em torno de uma narrativa de autonomia, liberdade, flexibilização do trabalho, que mascara a realidade de subordinação algorítmica, remuneração instável e insegurança jurídica, no qual os trabalhadores são formalmente tratados como “autônomos” e “parceiros” acabam se sujeitando ao controle e avaliação em um novo cenário de controle e avaliação com características semelhanças à uma relação de emprego tradicional.

Este é o real cenário tendencioso do mercado de trabalho da modernidade, que traz a flexibilização das relações trabalhistas e sociais, sem apego e cumprimento as normas, facilidade na oferta de serviços que haja a necessidade de seguir padrões normativos. É esta realidade que as empresas buscam cada vez mais, ou seja, buscar métodos fáceis e ágeis de organização de trabalho e distribuição de tarefas e sua organização social e econômica, que recorrem a contratos temporários, terceirização de serviços e distribuição de tarefas, o que torna o mercado de trabalho mais benéfico para as empresas, mas que, por outro lado, evidencia um mercado precário e sem garantia de direitos, benefícios e garantias trabalhistas.

O judiciário tem enfrentado diversas dificuldades ao enfrentar esta nova realidade da subordinação algorítmica para uniformizar suas decisões. De um lado alguns tribunais reconhecem a existência de vínculo empregatício com base nos elementos da CLT, outros não reconhecem o vínculo empregatício, reforçando a autonomia contratual e a suposta liberdade dos trabalhadores. Esse cenário gera insegurança jurídica tanto para os trabalhadores quanto para as próprias empresas

de plataforma, que não possuem uma decisão firmada sobre o reconhecimento do vínculo empregatício.

No campo internacional, constatou-se que a União Europeia tem avançado de forma mais consistente, especialmente com a aprovação da Diretiva UE 2024/2831, que estabelece a presunção de vínculo empregatício em determinados casos. Já nos Estados Unidos, apesar da realidade do país em que cada estado possui regulamentação própria, há iniciativas estaduais e decisões judiciais que caminham na direção de ampliar a proteção social.

Um dos principais pontos críticos identificados é a dificuldade de aplicar integralmente os critérios tradicionais da CLT às novas formas de trabalho digital, que necessita do reconhecimento das características de vínculo empregatício previsto nos arts. 2º e 3º, como, por exemplo, subordinação, pessoalidade, etc.. A legislação brasileira ainda não acompanhou a velocidade das transformações tecnológicas, criando brechas que permitem a exploração de trabalhadores sob a fachada de autonomia.

O contexto atual desta nova forma de trabalho gera a incerteza, a dúvida e o medo, em razão das alterações que impedem o reconhecimento de vínculo empregatício e evita que as empresas sejam responsabilizadas pelos direitos trabalhistas em suas contratações, reprimindo as garantias trabalhistas, os direitos previdenciários e favorecendo a precarização e instabilidade do setor trabalhista.

Os dilemas do trabalho em plataformas digitais, demonstram que a ausência de regulamentação específica não apenas fragiliza a proteção dos trabalhadores, mas também contribui para a insegurança jurídica das empresas e do próprio Estado, que deixa de arrecadar contribuições sociais e tributos que surgem diante do reconhecimento de vínculo empregatício. Há a necessidade de maior transparência nos algoritmos utilizados pelas plataformas, que direcionam serviços e estabelecem regulações equivalentes à gestão humana, impactando diretamente na distribuição de tarefas, remuneração e manutenção do vínculo contratual.

O cenário brasileiro diante da sua instabilidade evidencia três possibilidades diante desta realidade, sendo: a consolidação de uma jurisprudência que reconheça o vínculo empregatício em determinadas hipóteses; a criação de um marco regulatório específico, inspirado em experiências internacionais; e a manutenção do modelo atual, marcado por insegurança e judicialização crescente, sem o reconhecimento de vínculo empregatício.

Os projetos legislativos ainda deixam o Brasil "em cima do muro", pois, não possuem uma proposta legislativa que acolha integralmente os trabalhadores de plataformas digitais, deixando brechas e lacunas que permitiriam o reconhecimento e garantia parcial de direitos, deixando de lado algumas vertentes e modalidades de trabalho realizado através das plataformas digitais de trabalho, deixando pontas soltas para a permanência da flexibilização do trabalho.

A análise comparada evidencia que o modelo europeu, com a presunção de vínculo empregatício e a responsabilização solidária em casos de intermediação, pode servir como importante inspiração para o Brasil. A Diretiva UE 2024/2831, embora precise ser adaptada à realidade nacional, demonstra que é possível conciliar inovação tecnológica com garantias mínimas de proteção social.

Um grande exemplo a ser seguido da Diretiva EU 2024/2831 é a presunção legal da relação de emprego, pois, reconhece que o trabalhador se encontra em condição de hipervulnerabilidade no reconhecimento do vínculo empregatício e na sua relação com as empresas de plataformas digitais, a presunção legal gera a equiparação entre os dois lados da relação, colocando o trabalhador em um patamar mais justo na relação empregado-empregador, com uma visão de valorização do trabalho, viabilidade e equidade jurídico e social, priorizando a dignidade da pessoa humana, pois, a inserção da presunção legal da relação de emprego no trabalho realizado através de plataformas digitais, coloca o trabalhador em um patamar de dignidade e justiça, direcionando a responsabilidade, ou seja, o ônus de provar a ausência de vínculo empregatício inteiramente para as empresas das plataformas digitais, buscando equilibrar os dois lados da relação trabalhista e reconhecendo que o trabalhador é vulnerável diante das empresas e deve ser tratado de forma digna e justa.

Portanto, é crucial e extremamente necessário que o sistema judiciário brasileiro reconheça o vínculo empregatício na relação existente entre os trabalhadores e as plataformas digitais de trabalho, para que o mercado de trabalho seja estabilizado, as inovações tecnológicas sejam reguladas e os trabalhadores não sejam alvo de precarização e omissão legislativa que causa a repressão dos direitos e garantias previstos na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O trabalhador deve ser protegido integralmente, devendo ser tratado de maneira justa, igualitária, visando o princípio da dignidade da pessoa humana e que a modernidade e os avanços da tecnologia não seja um causador de

precarização do trabalho, mas que também seja garantido através do trabalho realizado através de plataformas digitais o reconhecimento de vínculo empregatício e a garantia de todos os direitos trabalhistas para todos aqueles que são submetidos a subordinação algorítmica.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, v. 34, n. 98, p. 111–126, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.3498.008>.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização do trabalho: a subsunção real da viração**. Site Passapalavra/Blog da Boitempo, 2017.

AGÊNCIA IBGE DE NOTÍCIAS. **Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país**. IBGE, 25 out. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>. Acesso em: 07 set. 2025.

AMARAL, Angela Santana do. Precarização estrutural e exploração da força de trabalho: tendências contemporâneas. **Argumentum**, v. 10, n. 3, p. 244-256, set.-dez. 2018.

AMÉRICO, Lana Larissa Ribeiro Jorge. A uberização e relação de emprego: uma análise acerca da flexibilização e proteção social. **Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento**, v. 13, n. 6, e0713645951, 2024. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/381177718_A_uberizacao_e_relacao_de_e_mprego_Uma_analise_acerca_da_flexibilizacao_e_protecao_social. Acesso em: 23 Ago. 2025.

ANTUNES, Ricardo. Uberização do trabalho e capitalismo de plataforma: uma nova era de desantropomorfização do trabalho? **Análise Social**, Lisboa, v. LVIII (3.º), n. 248, p. 512-532, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.31447/as00032573.2023248.04>. Acesso em: 08 set. 2025.

ANTUNES, Ricardo. (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0: Trabalho intermitente e Uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020. Acesso em: 20 abr. 2025

ARAÚJO, Jailton Macena de; PORTO, André Nóbrega. Projeto de lei complementar nº 12/2024: fissuras no diálogo social e desafios para a promoção do trabalho decente nas plataformas digitais. **Rev. TST**, Porto Alegre, v. 90, no 3, p. 158-182, jul./set. 2024. Disponível em: <https://revista.tst.jus.br/rtst/article/view/9/142>

ASSIS, Roberta Maria Corrêa de. **Princípios gerais da ordem econômica: a Constituição de 1988 e o direito do trabalho**. In: **SENADO FEDERAL**. Constituição de 1988: o Brasil 20 anos depois. Estado e economia em vinte anos de mudanças. Brasília, 2008. p. 135–162. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/outras-publicacoes/volume-iv-constituicao-de-1988-o-brasil-20-anos-depois.-estado-e-economia-em-vinte-anos-de-mudancas/principios-gerais-da-ordem-economica-a-constituicao-de-1988-e-o-direito-do-trabalho>.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. In: Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. **Projeto de Lei Complementar n. 12, de 2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros ... [Legislação eletrônica]. Brasília, 5 mar. 2024.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 1.471, de 2022**. Altera a Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para estabelecer diretrizes de remuneração de motoristas do transporte remunerado privado individual de passageiros. Apresentado em 1º de junho de 2022.

BOLAÑO, César Ricardo Siqueira; BARRETO, Helena Martins do Rêgo; RIVERO, Ezequiel A. Regulação de plataformas e soberania digital: a União Europeia e a China diante da hegemonia do modelo estadunidense. In: **Liinc em Revista**, v. 21, n. 01, e7530. Disponível em: <https://revista.ibict.br/liinc/article/view/7530>. Acesso em: 07 jul. 2025.

BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO. **As plataformas digitais e o futuro do trabalho: promover o trabalho digno no mundo digital**. Genebra: BIT, 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/global/research/publications/WCMS_734388/lang-pt/index.htm. Acesso em: 11 ago. 2025.

CARVALHO, Henrique Bomfim de; FILHO, Ronaldo Fenelon Santo.. Plataformas digitais e os desafios legais: explorando os limites da territorialidade . **Revista Reflexão e Crítica do Direito**, [S. l.], v. 12, n. 1, 2024. DOI: 10.55839/2358-7008RCDv12n1pa136-152. Disponível em: <https://revistas.unaerp.br/rcd/article/view/3578>.

CONJUR. **Diretiva da UE sobre melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais**. Consultor Jurídico, 17 nov. 2024. Disponível em: [https://www.conjur.com.br/2024-nov-17/diretiva-da-ue-sobre-melhoria-das-condicoes-de-trabalho-em-plataformas-digitais/#:~:text=Estabelece%2C%20basicamente%2C%20que%20a%20rela%C3%A7%C3%A3o,\(artigo%205\(1\)\).&text=Trata%2Dse%2C%20portanto%2C%20de,da%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Internacional%20do%20Trabalho](https://www.conjur.com.br/2024-nov-17/diretiva-da-ue-sobre-melhoria-das-condicoes-de-trabalho-em-plataformas-digitais/#:~:text=Estabelece%2C%20basicamente%2C%20que%20a%20rela%C3%A7%C3%A3o,(artigo%205(1)).&text=Trata%2Dse%2C%20portanto%2C%20de,da%20Organiza%C3%A7%C3%A3o%20Internacional%20do%20Trabalho). Acesso em: 01 set. 2025.

CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. **Regras da UE em matéria de trabalho nas plataformas digitais**. Disponível em: <https://www.consilium.europa.eu/pt/policies/platform-work-eu/#:~:text=O%20trabalho%20em%20plataformas%20digitais,No%20Conselho>. Acesso em: 06 set. 2025.

CORREIA, Lúcio. Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital – Breves notas. *Minerva – Revista de Estudos Laborais*, Lisboa, v. XIV, p. 169-190, 2025. Disponível em: <https://revistas.lis.ulusiada.pt/index.php/mrel/article/view/3634/4794>.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Análise jurídica do trabalho on demand e do crowd working à luz do neoconstitucionalismo**. Curitiba: ANDT, 10 jan. 2020. Disponível em: <https://andt.org.br/wp-content/uploads/2021/04/TRABALHO-ON-DEMAND-E-DO-CROWD-WORKING-Dallegrave-10.01.2020.pdf>. Acesso em: 01 set. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 167-194.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. **O trabalho na gig economy: (re)descobrimos o direito do trabalho**. Jota, 2019. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2019/O_TRABALHO_NA_GIG_ECONOMY_-_Jota_2019.pdf

KALIL, Renan. Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Editora Blucher, 2020.

LEÃO, Demétrius Almeida. **Trabalho através de plataformas digitais: da liquefação da modernidade à hermenêutica constitucional da solidariedade e do valor social do trabalho**. 2023. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2023.

LÚCIO, Clemente Ganz. **O trabalho em plataformas digitais exige regulação**. DIAP, 23 mar. 2025. Disponível em: <https://www.diap.org.br/index.php/noticias/artigos/92196-o-trabalho-em-plataformas-digitais-exige-regulacao>

LÚCIO, Clemente Ganz. **Proteção dos trabalhadores em plataformas digitais na União Europeia: principais normas e regras da Diretiva UE 2024/283**. RED, 15 mar. 2025. Disponível em: <https://red.org.br/noticias/protecao-dos-trabalhadores-em-plataformas-digitais-na-uniao-europeia-principais-normas-e-regras-da-diretiva-ue-2024-283/>.

MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre Pilan (org.). **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. Curitiba: UFPR, Clínica Direito do Trabalho, 2022. E-book.

MELLO, Elimar. **Desafios e perspectivas na regulação do trabalho por aplicativo**. JOTA, 2023. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/desafios-e-perspectivas-na-regulacao-do-trabalho-por-aplicativo>. Acesso em: 02 set. 2025.

MELO, Bruno Laercio de; NEVES, Henrique Teixeira; NEVES, Marcelo Teixeira. A uberização das relações de trabalho e o controvertido reconhecimento do vínculo empregatício entre a Uber e os motoristas de aplicativo. **Revista Direito em Foco**,

São Paulo, n. 15, 2023. Disponível em: <https://revistadireitoemfoco.com.br/edicao-15/>. Acesso em: 02 set. 2025.

MOL, Lucas Alves; FRANCO, Ângela Barbosa. A dinâmica laborativa do crowdsourcing on-line análoga ao trabalho escravo: uma análise sobre as atividades laborativas por meio das plataformas digitais. **Laborare**, São Paulo, Brasil, v. 7, n. 13, p. 7–35, 2024. DOI: 10.33637/2595-847x.2024-277. Disponível em: <https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/277>. Acesso em: 29 ago. 2025.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, 2020. DOI:10.1590/2179-8966/2020/50080. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/y85fPG8WFK5qpY5FPhpvF9m/>. Acesso em: 25 ago. 2025.

SANTANA, Luana dos Santos; SILVA, Samuel Barbosa; SANTOS, Roseane Santana. “Não fale em crise, trabalhe” e a precarização do trabalho: efeitos de sentidos na pandemia da Covid-19. **Revista Heterotópica**, v. 2, n. 2, p. 161–179, ago.-dez. 2020. Disponível em: <https://seer.ufu.br/index.php/RevistaHeterotopica/article/view/57217/30704>

SANTOS, Diego Vieira Barbosa dos; SANTOS, Gabriela Vieira dos. Uberização do trabalho: uma agenda para as ciências sociais. **Sociedade em Debate**, v. 30, n. 1, p. 1–17, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.47208/sd.v30i1.3416>. Acesso em: 9 set. 2025.

SANTOS, Rebeka Francis. **Uberização e a plataformação do trabalho**. Reverso Online, 31 out. 2023. Disponível em: <https://www2.ufrb.edu.br/reverso/uberizacao-e-a-plataformizacao-do-trabalho/>. Acesso em: 08 set. 2025.

SILVEIRA DE SOUZA, Euzébio Jorge; ORTIZ MEINBERG, Marcio. A “uberização” e o aprofundamento da flexibilização do trabalho. **Princípios**, [S. l.], v. 39, n. 159, p. 107–125, 2020. DOI: 10.4322/principios.2675-6609.2020.159.005. Disponível em: <https://revistapricipios.emnuvens.com.br/principios/article/view/12>. Acesso em: 1 set. 2025.

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais**. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:32024L2831> Acesso em 30 ago. 2025.