

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDADE DE ENSINO SUPERIOR DOM BOSCO –  
UNDB  
CURSO DE DIREITO

**MARIANA DA CONCEIÇÃO PESSOA HELAL**

**CAPITALISMO DE PLATAFORMA:** impactos da relativização de direitos  
trabalhistas dos trabalhadores sob demanda

São Luís  
2023

**MARIANA DA CONCEIÇÃO PESSOA HELAL**

**CAPITALISMO DE PLATAFORMA: impactos da relativização de direitos  
trabalhistas dos trabalhadores sob demanda**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito do Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharelado em Direito.

Orientador: Prof. Esp. Gustavo Fonteles Carvalho Pereira

São Luís

2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)  
Centro Universitário – UNDB / Biblioteca

Helal, Mariana da Conceição Pessoa

Capitalismo de plataforma: impactos da relativização de direitos trabalhistas dos trabalhadores sob demanda. / Mariana da Conceição Pessoa Helal. \_\_ São Luís, 2023.

62 f.

Orientador: Prof. Esp. Gustavo Fonteles Carvalho Pereira.  
Monografia (Graduação em Direito) - Curso de Direito –  
Centro Universitário Unidade de Ensino Superior Dom Bosco –  
UNDB, 2023.

1. Capitalismo. 2. Legislação. 3. Plataforma. 4.  
Trabalhadores sob demanda. I. Título.

CDU

**MARIANA DA CONCEIÇÃO PESSOA HELAL**

**CAPITALISMO DE PLATAFORMA: impactos da relativização de direitos  
trabalhistas dos trabalhadores sob demanda**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação  
em Direito do Centro Universitário Unidade de  
Ensino Superior Dom Bosco como requisito  
parcial para obtenção do grau de Bacharelado em  
Direito.

Aprovada em 26/06/2023.

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Prof. Esp. Gustavo Fonteles Carvalho Pereira**  
Centro Universitário  
Unidade de Ensino Superior Dom Bosco – UNDB

---

**Profa. Ma. Teresa Helena Barros Sales**  
Centro Universitário  
Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB

---

**Prof. Esp. Johelson Oliveira Gomes**  
Centro Universitário  
Unidade de Ensino Superior Dom Bosco - UNDB

## **AGRADECIMENTOS**

Acima de tudo agradeço a Deus por tudo que há e pela minha existência, pelo que me é proporcionado nesta vida presente, também por ser meu refúgio, minha cidadela, por deixar que eu me abrigue à sua sombra, por fazer morada em minha alma. Agradeço a Nossa Senhora, que levo em meu nome, por ser concebida sem pecados, por isso, Conceição, por ser minha mãezinha no céu, por interceder por mim em meu vale de lágrimas e peço que interceda por mim e me faça digna das promessas de cristo, ó clemente, ó piedosa, ó doce sempre Virgem Maria.

Agradeço pela minha família, por ter vindo a esta Terra sendo filha de Dona Orlandinha, quem sempre fez de tudo por mim, fez abdições extraordinárias para que eu hoje estivesse aqui, prezou em primeiro lugar pela minha saúde e educação, como boa servidora pública, se encheu de empréstimos quando eu ficava doente ou quando precisava pagar colégio, obrigada por tudo, doutora, se cuide.

Também agradeço a Deus por me dar um irmão mais novo que é ótimo, sou grata por nossa parceria, por sermos sempre um para o outro, por termos passado por tudo que passamos juntos. Peço aqui desculpas pelos sermões, mas tu sabes que são pelo teu bem, prezo por ti, e que tu tenhas uma boa vida, o meu intuito é te mostrar o caminho, que não precise pisar nas pedras que eu pisei para aprender, mesmo sendo curta minha caminhada, já passei por onde tu passas agora.

Agradeço a Betinha por ser na minha vida como uma mãe, por estar de fato ao meu lado em todos os momentos, por estes 17 anos de cuidados, da dedicação extrema ao meu bem estar, queria poder demonstrar todo amor que sinto por esta pessoa em palavras, mas não consigo, por isso tento em ações, quero estar aqui por ela da mesma maneira que ela esteve desde quando eu tinha 6 anos de idade, cuidando, brigando, obrigada por tudo, Maria Beterilda.

Agradeço por ter tido a oportunidade de conhecer e conviver com minha querida tia Eva, que enquanto esteve entre nós sempre se fez presente de fato em minha vida, espero que ela saiba o quanto a amei e amo, aguardo a encontrar em um lugar melhor.

Agradeço também por ter colocado o Ricardo no meu caminho, por ter conhecido no Tinder, peço a ti, Tiquiri, desculpa por ter sumido por um tempo depois voltado, espero que tu saibas das minhas razões, obrigada por ter me ligado vinte e uma vezes para que eu não sumisse de novo, sou grata por não termos desistido um

do outro em todos os momentos que já passamos até aqui, obrigada pelo suporte emocional que tu tens me dado desde que me conheceu, por ter sido meu porto seguro. Sem ti este trabalho sequer existiria e eu não teria passado na OAB, pois tu me blindaste de todos os males que estavam acontecendo ao meu redor, sempre serei grata por esta proteção. Obrigada por ter me abrigado, em todos os sentidos possíveis, contigo sinto vontade de ter nossa família e construir nossas coisas.

Agradeço ao meu padrinho, Pedro, e minha madrinha de crisma, Helena, que me deram suporte sempre que necessário, vocês são essenciais no meu desenvolvimento, obrigada por terem filhos maravilhosos que amo.

Agradeço a minha amiga Laís, companheira de surtos, choros, aulas, mais surtos e muito mais, por ter me apoiado em um dos momentos mais difíceis da minha vida e em todo este curso.

Não posso deixar de agradecer todas as pessoas que já passaram na minha vida, como minha sogra, que me trata como filha, meus amigos, como a Bia e a Mariana, aos parentes que me auxiliaram na minha trajetória até aqui, ex-sogros, ex-namorados, que sempre foram muito bons pra mim e de fato me ajudaram a crescer e ser quem sou hoje, cada um de vocês foi ou é importante para o meu crescimento.

A Arnaldo, o coordenador deste curso, que teve paciência comigo desde o meu primeiro dia, que eu já cheguei com pepinos a serem resolvidos, foram muitos destes, obrigada pela ajuda e de novo, pela paciência.

Obrigada aos professores que marcaram minha trajetória nesta instituição, em especial o professor Alexandre, a professora Tereza e ao professor que me orienta nesta monografia, Gustavo, com quem aprendi muito estagiando no NPJ.

Agradeço até mesmo àqueles que me fizeram mal, pois me deram a oportunidade de aprender.

“Privatizaram sua vida, seu trabalho, sua hora de amar e seu direito de pensar. É da empresa priva o seu passo em frente, seu pão e seu salário. E agora que não contente querem privatizar o conhecimento, a sabedoria, o pensamento, que só à humanidade pertence”.

Bertoli Brecht

## RESUMO

O presente trabalho traz como tema “Capitalismo de plataforma: impactos na relativização de direitos trabalhistas dos trabalhadores sob demanda”. Logo, o objetivo geral é compreender quais os direitos são inerentes aos trabalhadores de plataformas online, além dos objetivos específicos, sendo eles: verificar o que é o capitalismo de plataforma, compreender quem são os trabalhadores sob demanda e a natureza jurídica da relação com a plataforma digital, além de apresentar os desafios existentes aos trabalhadores por terem seus direitos sociais relativizados, e por fim, demonstrar o papel que o Estado possui na restauração dos direitos dos trabalhadores frente ao capitalismo de plataforma. Os dados foram analisados seguindo a metodologia bibliográfica, de acordo com a análise da legislação pertinente, de pesquisas científicas e artigos disponíveis em repositórios institucionais, além da análise da doutrina quanto ao tema, bem como do projeto de lei nº. 3.748/2020, que até então demonstra ser o melhor recurso para a regulamentação e proteção dos direitos sociais dos trabalhadores sob demanda. Como resultado, observou-se que a falta de uma regulamentação própria para dispor e resguardar os direitos sociais dos trabalhadores sob demanda no Brasil é o fator determinante às más condições de trabalho e jornadas exaustivas que os prestadores de serviço vivenciam diariamente no país, o que impacta diretamente no judiciário, que não tem um entendimento pacificado devido à falta de regulamentação.

**Palavras-Chave:** Capitalismo. Legislação. Plataforma. Trabalhadores sob demanda.

## **ABSTRACT**

This current paper brings as its theme the “Platform Capitalism: impacts on the relativization of labor rights of the on-demand workers”. Therefore, the general objective is to understand which rights are inherent to the online platforms’ workers, and the specific objectives, that are: to verify what platform capitalism is; to understand who the on-demand workers are; the legal nature of the relationship with the digital platform, besides presenting the challenges brought by workers when they have their social rights being relativized; and to demonstrate the State’s role in the repairing of workers’ rights in face of platform capitalism. The data was analyzed following bibliographical methodology, according to the analysis of the apposite legislation, scientific research, and articles available in institutional repositories, plus the analysis of the doctrine on the subject, as well as the bill no. 3,748/2020, which so far evinces to be the best resource for the regulation and protection of the social rights of on-demand workers. As a result, it was observed that the lack of a proper regulation to regulate and protect the social rights of the on-demand workers in Brazil is the determining factor for the bad working conditions and exhausting working journeys that the service providers experience daily in the country, which directly impacts on the judiciary system, that does not have a pacified understanding due to the lack of regulation.

**Keywords:** Capitalism. Legislation. On-demand workers. Platform.

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ADC	Ação Direta de Constitucionalidade
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
AMOBITEC	Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia
CLT	Consolidação das Leis de Trabalho
CEBRAP	Centro Brasileiro de Análise e Planejamento
CONAFRET	Coordenadoria Nacional de Combate a Fraudes nas Relações de Trabalho
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
ESOCIAL	Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MPT	Ministério Público do Trabalho
MPTMS	Ministério Público do Trabalho da 23ª Região
MPTSP	Ministério Público do Trabalho da 2ª Região
OMS	Organização Mundial de Saúde
OPAS	Organização Pan-Americana da Saúde
PDT	Partido Democrático Trabalhista
PL	Projeto de Lei
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>2. CAPITALISMO DE PLATAFORMA .....</b>	<b>15</b>
<b>2.1 Contexto histórico anterior à implementação do capitalismo de plataforma .....</b>	<b>15</b>
<b>2.2 Conceitos introdutórios do capitalismo de plataforma .....</b>	<b>18</b>
<b>2.3 Influência do pós-fordista (fordismo) e neoliberal (neoliberalismo) no capitalismo de plataforma .....</b>	<b>20</b>
<b>2.4 Debates importantes sobre o tema .....</b>	<b>24</b>
<b>3. PROBLEMAS ENFRENTADOS PELOS TRABALHADORES SOB DEMANDA</b>	<b>27</b>
<b>3.1 Realidade dos trabalhadores sob demanda nas plataformas digitais .....</b>	<b>28</b>
<b>3.2 Relativização dos direitos trabalhistas dos trabalhadores sob demanda...</b>	<b>31</b>
<b>3.3 União da classe de trabalhadores sob demanda: possibilidade de sindicalização .....</b>	<b>35</b>
<b>4. IMPACTOS DA RELATIVIZAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS NOS TRABALHADORES SOB DEMANDA .....</b>	<b>40</b>
<b>4.1 Iniciativa do Poder Legislativo através do Projeto de Lei nº. 3.748/2020 ....</b>	<b>40</b>
<b>4.2 Análise de decisões judiciais importantes acerca do tema proferidas pelos Tribunais brasileiros.....</b>	<b>45</b>
<b>4.3 Atuação do Estado e do Ministério Público do Trabalho na defesa dos trabalhadores sob demanda.....</b>	<b>50</b>
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>55</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>59</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Os trabalhadores sob demanda são uma nova categoria de prestadores de serviço existentes no país, categoria esta que surgiu após a inserção das tecnologias da informação da era digital, na figura das plataformas digitais, ofertadas por empresas que atuam de forma virtual com o auxílio de tecnologia algorítmica, intermediando a relação entre o prestador de serviço e consumidor final. Essa categoria demonstra ser a instrumentalização do capitalismo de plataforma, dado que a demanda visa enriquecer apenas as empresas que fornecem o recurso, enquanto os trabalhadores que exercem direta e diariamente a prestação do serviço, diante de condições precárias de trabalho e jornadas exaustivas, não têm seus direitos básicos resguardados.

É nesse cenário que surge a importância de ter uma regulamentação própria para essa nova categoria de trabalho, uma vez que esta é uma nova configuração de relação de emprego e, principalmente, um novo contrato de trabalho a ser estabelecido para a sociedade, dado que o entendimento do judiciário trabalhista brasileiro não é pacificado no sentido de resguardar direitos e deveres da relação entre as empresas que fornecem a plataforma digital e o trabalhador sob demanda sequer sabe quais direitos estão relacionados a este tipo de relação de trabalho.

Logo, a presente pesquisa busca responder à seguinte pergunta: quais são os direitos inerentes aos trabalhadores de plataforma? E qual o papel do Estado para garanti-los? Tendo, assim, como objetivo geral, compreender quais os direitos são inerentes aos trabalhadores de plataformas online.

Desse modo, os objetivos específicos traçados no presente trabalho consistem em verificar o que é o capitalismo de plataforma, compreender quem são os trabalhadores sob demanda, a natureza jurídica da relação com a plataforma digital, além de apresentar os desafios vivenciados pelos trabalhadores ao terem seus direitos sociais relativizados e demonstrar o papel que o Estado possui na restauração dos direitos dos trabalhadores frente ao capitalismo de plataforma.

A metodologia utilizada ocorreu na modalidade bibliográfica-exploratória, em que foram analisados artigos científicos retirados de repositórios institucionais do país, realizada análise da legislação pertinente, de acórdãos proferidos pelos tribunais brasileiros, bem como de doutrina na comunidade científica, além da análise de informações disponíveis em sites de notícias oficiais acerca dos trabalhadores sob

demanda, e os desafios que a nova categoria enfrenta por ter seus direitos relativizados devido ao fato de não ter uma regulamentação que vise proteger a relação entre a empresa que fornece a plataforma digital e o trabalhador sob demanda.

Além do fato de o judiciário brasileiro não ter um entendimento pacificado no tocante à proteção dos direitos da categoria, fazendo, ainda, uso do método hipotético-dedutivo, que visa formular uma hipótese para explorar o assunto abordado, com a finalidade de chegar próximo ao resultado (GIL, 2008). Nesse sentido, de acordo com a perspectiva acadêmica, o debate sobre a relativização dos direitos trabalhistas dos trabalhadores sob demanda da égide do capitalismo de plataforma tem alcançado ênfase das redes sociais, na esfera trabalhista e principalmente nos órgãos competentes e diante das autoridades.

Portanto, o presente tema possui cunho social, uma vez que impacta diariamente de forma direta a vida dos trabalhadores sob demanda, que exercem sua atividade sem qualquer tipo de proteção trabalhista, previdenciária, configurando, assim, ofensa grave ao princípio da dignidade da pessoa humana no seio laboral, visto que o trabalhador deseja apenas trabalhar de forma digna e com boas condições de trabalho, para prover do seu sustento e/ou de sua família.

Ademais, o presente estudo tem como justificativa pessoal o fato de se solidarizar com pessoas que vivem a insegurança trazida pela falta de regulamentação das formas de trabalho trazidas pelo capitalismo de plataforma. A exemplo disso, é válido ressaltar uma experiência vivenciada pela graduanda, que passou a observar nas redes sociais, uma foto de um rapaz, entregador de aplicativo, que faleceu em um acidente de trânsito e ao lado de seu corpo estava seu celular, onde havia uma notificação da plataforma o penalizando pelo atraso.

Com isso, o presente trabalho foi dividido em três capítulos principais. O primeiro buscou apresentar o capitalismo de plataforma, seus conceitos, surgimentos e influência sofrida por outros movimentos como fordismo e neoliberalismo. No segundo capítulo, foi apresentada a realidade vivenciada diariamente pelos trabalhadores sob demanda, bem como os problemas, principalmente a relativização que estes sofrem com relação a seus direitos sociais.

Por fim, no último capítulo restou demonstrado o impacto do capitalismo de plataforma na relativização dos direitos trabalhistas dos trabalhadores sob demanda, além da análise de precedentes judiciais quanto ao tema, demonstrando a divergência

de entendimento entre os tribunais do trabalho no Brasil, além da análise do PL nº 3.748/2020 que visa regulamentar a categoria, e apresentando como o Estado e o Ministério Público do Trabalho vêm atuando na defesa da nova categoria de emprego denominada trabalhador sob demanda, mesmo não tendo grandes avanços, é um passo inicial importante para a regulamentação.

## 2. CAPITALISMO DE PLATAFORMA

No contexto moderno, em que a figura das tecnologias da informação é o centro das atenções, muito em razão do fato de que dificilmente alguma profissão não exija o uso direto ou indireto dessas ferramentas, o capitalismo de plataforma ganha o seu espaço de forma escancarada. Desse modo, observa-se que nas relações de trabalho isso não é diferente. Uma vez que a tecnologia está presente diariamente na vida dos trabalhadores e, principalmente, tornou-se, também, o meio de trabalho oficial de alguns deles.

Assim, de forma inicial ao presente trabalho, é necessário que sejam apresentadas as peculiaridades do capitalismo de plataforma, desde o seu conceito, surgimento e, principalmente, o impacto que as revoluções industriais tiveram nesse movimento, dado que, mesmo que este tenha ganhado espaço e força na era digital, ele vem sendo trabalhado desde muito antes.

### 2.1 Contexto histórico anterior à implementação do capitalismo de plataforma

A princípio, o capitalismo, por si só, é um sistema econômico que tem como base o lucro e o acúmulo de riquezas, com base na propriedade privada dos meios de produção. Historicamente, esse sistema obteve mais ênfase no período industrial, dado que a inserção de máquinas nas fábricas de tecido ou no plantio diminuiu o auxílio de mão de obra humana de forma direta nesses ambientes de produção.

Nesse sentido, Carvalho (2018) informa que:

No sistema capitalista há duas classes sociais: os capitalistas (ou burgueses) e os proletários (ou trabalhadores), em que os capitalistas são donos dos meios de produção, empregam trabalhadores e a eles pagam salários. Os proletários, por sua vez, oferecem sua mão de obra para realizar determinado trabalho em troca de uma remuneração.

Ou seja, entende-se que o capitalismo é uma relação de poder, uma vez que um lado oferta a forma de trabalho e o outro lado é pago para exercer essa atividade visando o recebimento do salário.

Logo, com o advento da Revolução Industrial, que teve início no século XVIII e perdurou até o início do século XX, o mercado de trabalho foi transformado, à medida que o mercado da época inseria cada vez mais máquinas para facilitar a produção e conseqüentemente aumentava o volume de produção diário, o que

anteriormente era humanamente impossível, já que, por mais que os trabalhadores exercessem suas atividades por horas a fio, estes não tinham como produzir o volume de produtos que uma máquina realizava. Nas palavras de Karl Polanyi (2001), “as máquinas e fábricas aperfeiçoadas foram utilizadas na produção de uma sociedade comercial, e a ideia de um sistema de mercado autorregulado estava pronto para tomar forma”.

Assim, a primeira inovação da Revolução Industrial foi a alteração do meio de produzir, em que fora diminuída a força humana diretamente na produção e inserida uma máquina. Esta, por sua vez, indiretamente necessitava do manuseio humano, o que diminuía o esforço físico deste, mas não o isentava do desgaste das incontáveis horas de trabalho em condições precárias, trazendo progresso na forma da inserção da tecnologia na forma de maquinário à época.

Dessa forma, a inserção de novas tecnologias na figura das máquinas em razão da Revolução Industrial fez com que as condições precárias em que os trabalhadores exerciam suas funções fossem percebidas por eles, já que isso só foi benéfico para os capitalistas, que tinham o poder de propor mais trabalho e lucrar ainda mais; só o que a classe trabalhadora ganhou foi o aumento na carga horária de prestação de serviço, não tendo o mínimo de dignidade em seu ambiente laboral, até porque a legislação trabalhista no início do século XVIII era mais precária do que as condições de trabalho, muito em virtude da realidade social e que as figuras de poder eram apenas quem tinha mais poder de compra ou grande numerários de terras.

Anos mais tarde, na figura do movimento *taylorfordista*, instaurou-se um novo momento na era da Revolução Industrial, uma vez que o *Taylorismo*, um movimento criado pelo engenheiro Frederick W. Taylor (1911), ao observar o comportamento dos trabalhadores nas indústrias, constatou que os trabalhadores deveriam ser organizados de forma hierarquizada e sistematizada e, de acordo com esse sistema, o trabalhador é monitorado de acordo com o seu tempo de produção.

Quanto ao *Fordismo*, este é um movimento datado da década de 1920, criado por Henry Ford (1914), que consiste em um sistema de gestão trazido pela segunda fase da Revolução Industrial, que tem como base uma linha de produção, ou seja, o *fordismo* demonstrou que, ao estabelecer um método de trabalho na figura das linhas de produção, tornava-se possível produzir em um volume bem maior.

Dito isso, ressalta-se que o *fordismo* foi uma consequência do *taylorismo*, uma vez que Henry Ford buscou aperfeiçoar os conceitos sobre produção trazidos por

Frederick W. Taylor no início de 1911, tendo como resultado o aumento na produtividade dos trabalhadores ao criar um método a ser seguido por eles na forma de linha de produção, dado que, à época de Taylor, a tecnologia ainda era mínima e ele não se preocupou tanto com isso; já Ford incluiu a verticalização, em que controlava desde as fontes das matérias-primas até a produção das peças e distribuição de veículos (BEZERRA, 2021).

Diante disso, para o contexto do capitalismo de plataforma vigente, o ponto chave para alguns autores foi a crise econômica de 2009, o que denominam de “segunda era das máquinas”, uma vez que, nos pós-crise, os computadores e as novas tecnologias da informação tiveram uma ascensão significativa ao serem inseridos na sociedade e promoverem uma nova e profunda alteração em todos os contextos da vida humana, devido ao movimento da globalização, já que esta veio com a finalidade de aumentar as possibilidades de inserção de tecnologias, sendo assim necessária a readaptação dos indivíduos e das sociedades.

Assim, dentro da legislação trabalhista, a globalização veio como um fator que altera os meios de produção, comunicação, realização de tarefas, alterando de forma profunda tudo aquilo que era conhecido até então. Nesse sentido, Octavio Ianni reforça a importância da globalização nas interações sociais que:

A globalização do mundo pode ser vista como um processo histórico-social de vastas proporções, abalando mais ou menos drasticamente os quadros sociais e mentais de referência de indivíduos e coletividades. Rompe e recria o mapa do mundo, inaugurando outros processos, outras estruturas e outras formas de sociabilidade, que se articulam e se impõem aos povos, tribos, nações e nacionalidades. Muito do que parecia estabelecido em termos de conceitos, categorias ou interpretações, relativos aos mais diversos aspectos da realidade social, parece perder significado, tornar-se anacrônico ou adquirir outros sentidos. Os territórios e as fronteiras, os regimes políticos e os estilos de vida, as culturas e as civilizações parecem mesclar-se, tensionar-se e dinamizar-se em outras modalidades, direções ou possibilidades. As coisas, as gentes e as ideias movem-se em múltiplas direções, desenraizam-se, tornam-se volantes ou simplesmente desterritorializam-se. Alteram-se as sensações e as noções de próximo e distante, lento e rápido, instantâneo e ubíquo, passado e presente, atual e remoto, visível e invisível, singular e universal (IANNI, 1998).

Desse modo, o impacto da globalização na realidade trabalhista se deu no fato de que, ao inserir novas tecnologias como ferramentas de produção, o que surgiu para auxiliar os trabalhadores não é inteiramente um benefício comum, já que as empresas buscaram, com isso, reduzir os custos de produção ao retirar a mão de obra humana, uma vez que as máquinas produzem bem mais que os humanos diretamente

na produção, o que passa a atingir o mercado consumidor e em consequência disso passam a buscar mão de obra em países em que a legislação trabalhista é mais precária do que a situação de trabalho, com a finalidade de burlar a legislação brasileira com a desculpa de que a tecnologia é o caminho, sendo que o intuito deles é apenas auxiliar e incentivar o mercado.

Quanto a isso, Nascimento (2017, p.82) afirma que as consequências das tecnologias utilizadas como único meio de produção:

É a redução geral de empregos, ampliação setorial, descentralização das atividades para empreendedores por meio de subcontratação e terceirização, a informalização do trabalho, requalificação profissional do trabalhador.

Nesse sentido, Bauman (1999, p.69) assevera que a globalização trouxe várias oportunidades àqueles que já eram extremamente ricos de ganhar dinheiro de forma mais rápida, tendo em vista que estes indivíduos fazem uso das recentes tecnologias para movimentar largas somas de dinheiro, especulando com extrema rapidez, mas com a desculpa de que as tecnologias desvalorizam o trabalho humano direto.

Dito isso, entende-se que as revoluções industriais vivenciadas ao longo dos anos são de suma importância para a construção das relações de trabalho. Porém, o que fica evidenciado é que o problema não foi, e não é, a inserção das tecnologias da informação, e sim como os capitalistas utilizam essas ferramentas para tentar burlar as melhores condições de trabalho ao longo da história, como visto no presente subtópico.

Desse modo, no tópico a seguir será apresentado o conceito e como o capitalismo de plataforma passou a ser denominado dessa forma, focando nos motivos que levaram a sociedade e os órgãos legislativos, assim como os grupos ativistas, a enxergarem como esse instrumento, que deveria facilitar e acessibilizar de fato a vida das pessoas, passou a representar uma ferramenta para burlar a legislação trabalhista.

## **2.2 Conceitos introdutórios do capitalismo de plataforma**

Devido à inserção das tecnologias na sociedade, cada vez mais se torna acessível a vida profissional do ser humano, pelo menos esse é o princípio funcional

base das tecnologias da informação no meio profissional. Logo, é nesse cenário que surge o capitalismo de plataforma, como uma denominação para as novas ferramentas utilizadas, seja no âmbito laboral diário, ou como a única forma de trabalho para algumas pessoas.

Diante disso, o autor Renan Kalil conceitua o capitalismo de plataforma como sendo:

[...] termo inicialmente cunhado como forma de se contrapor à narrativa baseada na economia de compartilhamento. Sua força explicativa está em quatro aspectos. Primeiro, coloca as plataformas digitais no centro do debate. Segundo trata esse fenômeno como uma das expressões do capitalismo – e não como algo isolado. Terceiro: coloca o capitalismo em evidência como forma organizadora dominante da sociedade e com grande capacidade de adaptação. E quarto dá visibilidade aos efeitos concretos das novas tecnologias sobre o trabalho, como a fragmentação e a precarização (KALIL, 2021, n.p).

Portanto, o capitalismo de plataforma é a denominação do novo movimento de economia e de negócio existente, onde atua precipuamente através das tecnologias de exploração de dados, dando origem à “plataformização”, já que tem sido recorrente a possibilidade de trabalho através das plataformas digitais.

Nesse sentido, é válido ressaltar que a incidência das plataformas digitais se deu com a promessa de trabalho rápido e retorno na mesma velocidade, demonstrando ser uma filosofia tanto de precarização do trabalho como de trabalho informal. O sociólogo Ruy Braga (2021) defende que diante da era do capitalismo de plataforma, caminha-se para uma formalização do trabalho informal, o que anteriormente acontecia de forma contrária, dado que a informalidade era vista como o caminho para a formalização.

Portanto, entende-se que as plataformas digitais são instrumentos tecnológicos que possuem a finalidade de fazer a conexão entre a oferta e demanda, seja de um bem, produto ou serviço, com escopo de atingir bastantes pessoas. Schinestsck (2020) afirma que:

Esse modelo de negócio está assentado em dois eixos fundamentais: os algoritmos e os dados, em que as plataformas são alimentadas por dados e organizadas por meio dos algoritmos e, assim, as empresas gerenciam e controlam todo o trabalho executado a partir dos dados dos consumidores.

Nas palavras de Benso (2020, p.5):

*Modus operandi* das empresas de tecnologia assemelha-se às antigas relações coloniais. São ofertados negócios brilhantes, mas que privam as economias emergentes de um futuro digital autônomo, no qual elas possam governar. Tais empresas usam software, hardware e plataformas importadas, moldando os sistemas de educação digital com financiamento público. Empresas de tecnologia estão condicionando gerações a aprender sua maneira de fazer tecnologia, sem espaço para alternativas.

Fato é que, os meios de trabalho promovidos pelas plataformas geram um modelo de trabalho denominado “trabalho sob demanda”, o que faz parecer que o indivíduo presta o serviço de forma autônoma, sendo que este é “associado” a uma plataforma que viabiliza a demanda, já que ela é a conexão entre o indivíduo e o trabalho. Nesse contexto, Soares e Serra Jr. (2021, p.2) afirmam que

o sucesso das plataformas digitais se deve em parte ‘ao uso eficaz dos recursos disponibilizados pelas plataformas digitais e, em parte maior ainda, à ausência de regulamentações estatais que definam as bases em que devem se dar as relações de trabalho nesse meio’. Quando se adiciona a esses novos arranjos produtivos um cenário de crise persistente e índices de desemprego estratosféricos, observa-se como resultado o aumento vertiginoso da precarização do trabalho, da informalidade, da desigualdade e das tensões na sociedade

Assim, compreende-se que o capitalismo de plataforma é o movimento atual que rege os modelos de negócios na forma das plataformas ofertadas na era digital, como, por exemplo, as plataformas *uber*, *ifood*, *rappi*, *airbnb*, dentre outros, sendo que estes implementam a filosofia de “dinheiro extra, dinheiro rápido”, tendo também como um dos motivos determinantes, na maioria dos casos, alta taxa de desemprego que assola o Brasil, o que faz com que se chame a atenção dos cidadãos e estes passem a prestar serviços para essas plataformas, ou seja, sendo atraídos pelo capitalismo de plataforma.

### **2.3 Influência do pós-fordista (fordismo) e neoliberal (neoliberalismo) no capitalismo de plataforma**

É válido enfatizar que as novas tecnologias não são o único motivo da precarização dos trabalhos, uma vez que outros fatores se acumularam para que houvesse tal movimentação, como a implantação do neoliberalismo ao redor do mundo, dado que esse movimento defende a falta de intervenção do estado de forma efetiva na economia, gerando falta de políticas públicas que se propusessem a impedir a precarização do meio laboral e o descumprimento da legislação trabalhista vigente.

Desse modo, houve também a mudança de identificação do trabalhador, este passando a se enxergar não mais como um trabalhador, mas um como um empreendedor, valendo ressaltar que, a partir do momento em que não há mais a identificação como trabalhador, há perda de direitos. De acordo com os ensinamentos de Pochmann (2017), tanto o *Fordismo* quanto o *Toyotismo* tiveram grande influência na classe trabalhadora, uma vez que:

[...] O que nós passamos a ter na verdade é uma transição para esta ideia não mais de trabalhador, mas de empreendedor. Você pode ganhar como trabalhador, mas tem os anseios de classe média consumista. É uma disputa ideológica. Se você não admite ser trabalhador, as lutas dos trabalhadores vão se perdendo (POCHMANN, 2017).

Diante disso, com a crise do modo de produção fordista, que era a concentração dos empregados em grandes indústrias, em que o capital era acumulado na mão dos empregadores, que possuíam os meios de produção, as máquinas e indústrias em si e com o advento da globalização, das novas tecnologias, houve a diminuição da procura, por parte dos empregados, de pessoas para o trabalho industrial, assim como com a divulgação das chamadas ideias neoliberais que pregam a libertação dos trabalhadores do chamado “enriquecimento do patrão”, o que motivou a necessidade da implementação de novos modos de produção, que atendessem às necessidades atuais do mercado e que fosse de acordo com as novas ideologias dos trabalhadores.

Segundo Harvey (2006, p. 136):

Por trás de toda a rigidez específica de cada área [do Fordismo] estava uma configuração indomável e aparentemente fixa de poder político e relações recíprocas que unia o grande trabalho, o grande capital e o grande governo no que parecia cada vez mais uma defesa disfuncional de interesses escusos definidos de maneira tão estreita que solapavam, em vez de garantir, a acumulação do capital.

O trabalhador, no momento atual da sociedade, está provido de pensamentos de libertação das burocracias que lhes prendiam à rotina que era exaustiva e maçante, com horários fixos, assim como a fixação de uma produtividade exaustiva que sequer era para enriquecimento próprio, mas sim do empregador, entre outros pontos que já não faziam mais sentido para o trabalhador, tendo em vista que o principal objetivo deste virou, com os ideais neoliberais, tornar-se empreendedor, com mais liberdades e com a maior possibilidade de enriquecimento, enquanto que antes o trabalhador buscava pela segurança do emprego fixo, lutando pelos seus

direitos através de sindicatos e organização da classe.

Nesse contexto, para Roberto Grün (1998):

[...] a antiga situação de segurança gozada nas grandes empresas é associada à ideia popular de burocracia, de trabalho maçante, previsível, pouco enriquecedor e contraposta à nova situação, onde o indivíduo teria chances de fazer desabrochar todas as suas possibilidades, onde o desafio de cada nova situação propiciaria um maior enriquecimento pessoal, onde a instabilidade no emprego seria benéfica, pois forçaria o indivíduo a questionar-se sistematicamente, investir em novas qualificações, enfim tornar-se mais aberto e flexível.

Para Dardot e Laval (2016, p. 197), antes, na ordem econômica, havia um juízo de que a concorrência era exercida entre empresas e entre economias capitalistas e que deveria ser enquadrada por regras fixas comuns no que tange a taxas de câmbio, políticas comerciais e divisão de renda; no entanto, com a nova norma neoliberal instaurada no fim dos anos 1980, exige-se do governo menos intervenção, menos regulamentação e aplicação de tais regras, e se acredita na autorregulação do mercado.

O neoliberalismo é um modelo econômico que defende a desregulamentação de atividades privadas ao mesmo tempo em que haja menos intervenção estatal em atividades dos particulares, visando uma desburocratização das atividades que antes eram estatais e, por consequência, que a máquina pública fique mais leve. Vale ressaltar que esse modelo econômico também prega que a lógica econômica e de concorrência deve ser aplicada para todos os âmbitos da vida em sociedade, inclusive tanto na organização do próprio Estado, quanto nas relações sociais das pessoas.

Como é trazido pelo autor Daniel Andrade (2018):

[...] o neoliberalismo, com suas políticas sociais de workfare, cria um cidadão baseado no interesse egoísta (e não no bem comum) cujo cálculo econômico de investimento em si mesmo ultra responsabiliza-o por tudo o que lhe ocorre, ao passo que exime o Estado de suas obrigações quanto à garantia de direitos.

Concomitantemente, Dardot traz que o neoliberalismo passa das fronteiras do mercado e de organização do Estado, adentrando na subjetividade do ser humano, reforçando também essa ideia de que o neoliberalismo impulsiona a concorrência entre os indivíduos dentro as sociedades em múltiplos âmbitos da vida.

O neoliberalismo é um sistema de normas que estão profundamente inscritas nas práticas governamentais, nas políticas institucionais, nos estilos

gerenciais. Além disso, devemos deixar claro que esse sistema é tanto mais “resiliente” quanto excede em muito a esfera mercantil e financeira em que reina o capital. Ele estende a lógica do mercado muito além das fronteiras estritas do mercado, em especial produzindo uma subjetividade “contábil” pela criação de concorrência sistemática entre os indivíduos (DARDOT, p.30, 2016).

A contínua competição traz para a realidade do trabalhador a ideia de alta performance, ou seja, o ser humano é colocado como um competidor contra tudo e todos, inclusive contra seus próprios limites, as suas subjetividades acabam sendo controladas pela lógica da competição contínua e ilimitada. Dentro da parte econômica da vida humana há um incentivo pelo empreendedorismo, em detrimento dos empregos que geram uma estabilidade. Antes, com o *Fordismo* em alta, havia grandes empresas, com muitos trabalhadores, com empregos pouco flexíveis, que não traziam grandes perspectivas de enriquecimento (SOUZA, 2012).

A ideia do empreendedor de si mesmo faz com que os indivíduos moldem suas vidas de acordo com a chamada “meritocracia”, com o objetivo do enriquecimento, visando ao objetivo principal de ser melhor que os seus “competidores”; em suma, para ser rico, o trabalhador precisa ultrapassar os seus limites e chegar à produtividade máxima, conciliando muitas atividades de crescimento pessoal e trabalho, visando a alta performance em todos os âmbitos da vida, considerando todos os aspectos como uma grande competição; há uma ideia de que quanto maior o esforço, mais há enriquecimento próprio (SOUZA, 2012).

[...] conseguiu seu lugar ao sol à custa de extraordinário esforço: à sua capacidade de resistir ao cansaço de vários empregos e turnos de trabalho, à dupla jornada na escola e no trabalho, à extraordinária capacidade de poupança e de resistência ao consumo imediato e, tão ou mais importante que tudo que foi dito, a uma extraordinária crença em si mesmo e no próprio trabalho (SOUZA, 2012).

Em suma, os trabalhadores foram retirados das cadeias produtivas que os via como classe trabalhadora, tendo em vista que a mão de obra se tornou obsoleta e cara por conta das lutas por direitos trabalhistas e pelo fato de as novas tecnologias serem mais eficientes que o trabalho humano. Eles foram empurrados para o mercado sem regulamentação, tendo em vista o desejo neoliberal da desregulamentação dos trabalhos, e são colocados em posição de “empreendedores”, mesmo servindo, na prática, como trabalhadores para as grandes empresas e enfrentando grande pressão para enriquecer.

Nas palavras de Antunes (2018, p.35):

[...] ao contrário da eliminação completa do trabalho pelo maquinário informacional-digital, estamos presenciando o advento e a expansão monumental do novo proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho. Portanto, em vez do fim do trabalho na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital. Em pleno século XXI.

Com isso, temos que o mercado de trabalho digital possibilita ao indivíduo trabalhar de uma forma mais livre, uma vez que este é quem vai fazer o seu horário. Além de que, com o advento das novas tecnologias da informação e das melhorias nas tecnologias já existentes, faz-se necessário observar que o mercado está mudando e, desse modo, a legislação vigente precisa se adequar à realidade, tendo-se o fato de que as profissões não são mais tão tradicionais assim e o mercado naturalmente está demonstrando os novos caminhos que o indivíduo pode seguir, sem desmerecer as outras profissões existentes.

Nesse sentido, a filosofia do neoliberal, ao defender que o Estado tenha a mínima intervenção na economia, possui influência no capitalismo de plataforma, uma vez que, quando o Estado, que precipuamente tem o dever de proteger um país, bem como seus indivíduos, deixa de fiscalizar empresas ou de propor medidas que fortaleçam os direitos individuais e coletivos da relação *empregador-empregado*, isso faz com que a economia fortaleça apenas a parte mais forte nessa relação, que é a empresa, e isso é inviável diante da realidade atual.

Ou seja, o capitalismo de plataforma não pode se sobrepor às garantias fundamentais do trabalhador, muito menos fazer com que o Estado deixe de exercer suas funções, já que as medidas de produção *fordista* e neoliberal não condizem mais com a realidade atual em que se vive, nem com a realidade legislativa, devendo muito menos ser impostas através de plataformas que têm o escopo de acessibilizar ou facilitar a vida da sociedade como um todo. Para promoverem novas modalidades de trabalho, estas devem estar de acordo com a legislação garantista do Brasil.

## **2.4 Debates importantes sobre o tema**

Diante das inovações tecnológicas disponibilizadas diariamente no tocante ao meio laboral na atualidade, o capitalismo de plataforma dá novos contornos às relações trabalhistas, uma vez que os modelos de profissões tradicionais, como por

exemplo, advogado, médico, engenheiro, passam a não ser mais as únicas em destaque, dando espaço às outras profissões até então existentes, ou até mesmo a criação de novas.

E é nesse cenário que nasce o capitalismo de plataforma, uma vez que, diante da era digital, as plataformas ganharam espaço, na forma de aplicativos, como por exemplo, a Uber, que é uma plataforma de transporte que faz a mediação entre o usuário e o prestador do serviço.

Logo, é justamente em virtude dessa modalidade de prestação de serviço que surge a discussão tanto na esfera trabalhista, como na social e em grupos ativistas em prol da causa trabalhista, uma vez que, com a tentativa de aproximar o trabalhador e a tecnologia, essa plataforma acaba desvirtuando normas básicas legais de proteção ao trabalhador.

Assim, ressalta-se, ainda, que no trabalho sob demanda de aplicativos, sendo estes denominados “uberização”, fazendo analogia a plataforma Uber, essas empresas justificam que os trabalhadores não estão sujeitos e nem protegidos às suas garantias fundamentais constitucionais na seara trabalhista, uma vez que são livres para se associar à plataforma, tendo autonomia na escolha do horário de trabalho, o que por consequência, estes só percebem valores e recebem demanda quando “ligam” a plataforma para prestar serviços, ou seja, encontraram uma justificativa para fazer com que a empresa pudesse atuar no cenário brasileiro.

Fato é que os trabalhadores sob demanda, que são aqueles que se vinculam à empresa através da prestação de serviço pela plataforma disponível, sofrem diariamente com os perigos no trânsito, com as más condições de trabalho, assim como com a precariedade com relação a seus direitos básicos devido ao fato de que até hoje, os órgãos responsáveis ainda não editaram leis ou normas prezando pela proteção dessa nova categoria de trabalho.

Desse modo, com relação aos acidentes de trânsito, a Associação Brasileira de Mobilidade e Tecnologia (AMOBITEC), em parceria com o Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (CEBRAP), realizou em 2022 uma pesquisa cujo teor versava sobre os entregadores no Brasil, mais especificamente das plataformas *Uber*, *Zé Delivery* e *iFood*, constatando que 25% deles já se acidentaram ao enfrentarem o tráfego urbano para realizar uma entrega; já dentre os motoristas, a taxa de acidentes é de 15%.

A referida pesquisa ainda demonstrou que, mesmo em situações precárias, os trabalhadores de plataforma não desejam sair desse meio de trabalho, uma vez que é a única fonte de renda de muitos deles, o que reforça a importância de haver uma legislação que busque efetivar a garantia dos direitos básicos dessa nova categoria, já que, pelo fato de não se ter uma norma regulamentadora, os órgãos do judiciário não têm entendimento pacificado quanto ao tema, o que incorre na insegurança jurídica na defesa dos direitos dos trabalhadores sob demanda.

### 3. PROBLEMAS ENFRENTADOS PELOS TRABALHADORES SOB DEMANDA

Os trabalhadores sob demanda são os usuários que se inscrevem nas plataformas digitais, seja de transporte, de aluguel de apartamentos ou transporte de alimento, dentre outros produtos. Nas palavras do autor Barboin (2017):

O trabalho sob demanda ocorre através dos aplicativos ou site de internet, sendo essa denominação utilizada para identificar os novos modelos de gerenciamento da mão de obra surgidos com o avanço da tecnologia da informação e comunicação, dado que seu funcionamento se baseia na ideia de disponibilização de trabalho humano de maneira flexível, atuando conforme a necessidade dos clientes

Logo, essa modalidade de trabalho surgiu com a ascensão da era digital no ambiente laboral, com a ideia de complementar a renda. Contudo, com o passar dos anos, e o avanço desse tipo de tecnologia, tanto a sociedade, quanto a legislação brasileira, passaram a questionar até onde essa modalidade de trabalho pode afetar a vida do trabalhador.

A maioria das empresas que atuam por meio das plataformas digitais foram criadas em países estrangeiros, sob a legislação deles, e ao chegarem no Brasil, encontraram uma forma de poder estar presentes no país, ou seja, agem dentro da lei; porém, os seus prestadores de serviço na forma de “inscritos” não são regidos pela legislação trabalhista brasileira, uma vez que, pelo fato das empresas utilizarem como justificativa o fato de que as pessoas que fazem parte das suas plataformas são autônomos, estes, por sua vez, não se encaixam no critério da subordinação, dado que podem escolher a hora e o momento em que passarão a prestar serviços na plataforma.

Fato é que a justificativa utilizada pelas empresas que atuam nas plataformas digitais, tem demonstrado ser uma tentativa esdruxula de burlar a legislação trabalhista, tendo em vista que o Brasil é um dos maiores exemplos no tocante a uma legislação trabalhista humana e garantista com intuito de assegurar os direitos e deveres da relação empregador e empregado.

Diante disso, Neiva (2021) leciona que:

[...] um dos setores da economia que melhor representa essa revolução e seu impacto nas relações de trabalho é o de serviços de transporte de passageiros e de entrega de bens de consumo. Na onda da nova economia digital, e apoiado numa crescente demanda por tais serviços, o setor apresentou rápido crescimento nos últimos anos. Com altos investimentos em tecnologia da informação, novas empresas surgiram e se instalaram no

Brasil, passando a ofertar os serviços de transporte e entrega por todo o país (NEIVA, 2021).

Por essa razão, é importante que se debata quais são os problemas enfrentados por esses trabalhadores, já que como a própria denominação explica, estes trabalham sob demanda, ou seja, só prestam o serviço quando tiver alguém que solicite.

Ressalta-se ainda que devido à facilidade de uso e a economia que esse tipo de serviço proporciona, essa modalidade de trabalho tem crescimento acentuado, que foi reforçado com a pandemia da Covid-19, já que nesse período tenebroso, todo o mundo precisou se adequar a esse momento, adotando medidas de isolamento e distanciamento social, o que indiretamente fortaleceu a demanda por serviços de entrega e transporte disponíveis em plataformas digitais.

Nesse contexto, a empresa na figura de sua plataforma, funciona como mediadora do trabalho. Kalil (2020) afirma que

O núcleo do trabalho sob demanda por meio de aplicativos é a relação de trabalho triangular, em que a plataforma viabiliza a comunicação entre oferta e demanda de mão de obra por meio do *software* para a execução de uma atividade nas proximidades ou no próprio local em que está situado fisicamente o “tomador de serviços

Portanto, quando o trabalhador se inscreve para prestar serviço através da plataforma, passa a ficar subordinado à demanda que a empresa faz mediação, já que é função desta observar e enviar ao trabalhador.

### **3.1 Realidade dos trabalhadores sob demanda nas plataformas digitais**

As plataformas digitais fazem uso dos mais diversos tipos de marketing disponíveis para atingir pessoas com a finalidade de que estas se inscrevam, para que assim, sejam usuários dos serviços ofertados pela empresa através da plataforma, ou para prestar os serviços que o aplicativo faz a mediação.

Nesse sentido, a empresa é responsável pela infraestrutura da plataforma, e esta atinge os usuários por sua facilidade de uso e serviços mais baratos, além de assumirem o papel de tomadoras de serviço de forma unilateral, devido ao fato de mediarem a relação de serviço e consumo.

Desse modo, o trabalho nas plataformas digitais ocorre quando o consumidor busca o serviço e o solicita, a oferta é solicitada e apresentada aos

trabalhadores que estão disponíveis naquele momento e naquela proximidade, além de que, em algumas modalidades de serviço é possível que o consumidor escolha diretamente na plataforma o trabalhador que ele quer, de acordo com sua experiência e habilidade para executar o serviço.

Logo, com a demanda, o trabalhador escolhido recebe a informação do novo serviço, executa a tarefa e o cliente realiza o pagamento para a empresa proprietária da plataforma digital, e em seguida a empresa repassa o valor ao trabalhador depois de retirar uma porcentagem sob o valor recebido por ele pela prestação do serviço, em virtude de esta ter mediado a relação de oferta e demanda.

No mais, também existe a possibilidade de os consumidores, através da plataforma digital, avaliar o trabalhador e escrever comentários a eles passando um feedback negativo ou positivo que poderá ajudar outros usuários (consumidores) a escolherem ou aceitarem este trabalhador em uma próxima prestação de serviço.

Dessa forma, Kalil *apud* Antonio Aloisi leciona que:

As empresas que utilizam essa forma de trabalho agregam um conjunto de práticas – como geolocalização, pagamentos on-line, contratação e gerenciamento de mão de obra e distribuição de serviços – em um aplicativo de fácil uso e com poucos obstáculos de ingresso. O uso dessas práticas permite a calibração em tempo real da demanda e da disponibilidade da mão de obra e torna o sistema mais eficiente do ponto de vista do tomador de serviços (KALIL *apud* ALOISI, 2020).

Então, somente quando surge a necessidade, o empregador entra em contato com o empregado e o pagamento é feito apenas pelas horas trabalhadas, não havendo o compromisso de fazer pagamentos adicionais até o próximo serviço, que pode ocorrer nos próximos dias, semanas ou até meses depois.

Por isso, com a intenção de prestar serviços a qualquer um deles quando e somente se desejar, o funcionário se registra em várias outras plataformas digitais, e esse arranjo pode parecer estranho ou até mesmo ilegal para aqueles acostumados com as regras rígidas da Consolidação das Leis de Trabalho brasileira, o que não ocorre em países estrangeiros como, por exemplo, os Estados Unidos da América, que preceitua o autoemprego informal.

De acordo com a finalidade das proprietárias de plataformas digitais, mediadoras da relação oferta e demanda na relação consumidores e prestadores de serviços, observa-se que essa configuração de trabalho no mundo se assemelha a modalidade de contrato de trabalho intermitente existente na legislação trabalhista

brasileira, mais precisamente nos artigos 6º, parágrafo único, e artigo 452-A, §3º, da CLT.

Nesse sentido, o Tribunal Superior do Trabalho enfatiza o impacto acentuado da tecnologia diante dos novos modelos de trabalho existentes, ao afirmar na decisão proferida no julgamento do acórdão do Recurso de Revista sob o nº. 271-74.2022.5.13.0026, que teve como relator o Ministro Amaury Rodrigues Pinto, realizado pela 1ª Turma do TST:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA PARTE AUTORA. RITO SUMARÍSSIMO. **UBER E MOTORISTA DE APLICATIVO.** [...] 1. **Não se desconhece que, em tempos atuais, a economia globalizada e a tecnologia aproximam pessoas que, conjugando interesses em um mundo em constante evolução e transformação, erigem novas modalidades de contrato atividade. Dentre o extenso rol de novas atividades surgidas ao longo dos últimos anos, destaca-se a do motorista de aplicativo, que propiciou maior dinamismo e facilidade no transporte de pessoas/produtos** (BRASIL, 2023, grifo nosso).

Porém, mesmo compreendendo que as plataformas digitais possuem uma forte influência nos novos modelos de trabalho, tanto o judiciário, quanto o poder legislativo relutam em pacificar o entendimento sobre a configuração jurídica que o assunto necessita, assim como também quanto a criação de uma norma regulamentadora, dado que desde 2016 as lutas dos trabalhadores sob demanda estão se intensificando na busca de melhores condições de trabalho.

Quanto a isso, no último mês de abril do ano corrente, o Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do Recurso de Revista nº. 0000271-74.2022.5.13.0016, em voto do Ministro Amaury Pinto Júnior, relator do processo, que versa sobre uma situação ocorrida com um motorista da plataforma Uber, proferiu que:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA PARTE AUTORA. RITO SUMARÍSSIMO. **UBER E MOTORISTA DE APLICATIVO. INEXISTÊNCIA DOS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DA RELAÇÃO EMPREGATÍCIA.** [...] A controvérsia dos autos diz respeito ao enquadramento jurídico dessa nova relação de trabalho que aproxima o motorista e a empresa que oferece tecnologia para o transporte de pessoas/produtos por meio de uma interface entre o prestador do serviço e o usuário-cliente.[...] 4. Os fatos retratados no acórdão regional evidenciam que a relação jurídica que se estabeleceu entre a empresa de aplicativo e o autor não era de emprego, especialmente pela falta de subordinação jurídica, pois a empresa não dava ordens aos motoristas e nem coordenava a prestação do serviço (ausente o poder direito da empresa). **5. Registrou-se que o motorista liga/desliga seu aplicativo a hora que bem entender, faz as suas corridas na hora que quiser, pelo tempo que quiser, escolhendo os clientes que quiser, onde quiser. Essa ampla margem de liberdade e autodeterminação evidencia autonomia, o que é incompatível com a**

**relação de emprego, que tem como pressuposto intrínseco a subordinação jurídica.** 6. Impende destacar, ainda, que **a observância de regras mínimas estabelecidas pela empresa para uso do aplicativo não significa ingerência desta no modo de trabalho prestado, e não tem o condão de afastar a autonomia do motorista, uma vez que, tratando-se de obrigações contratuais, serve apenas para preservar a credibilidade do aplicativo, mantendo-se a fidelidade dos seus usuários, em prol do sucesso do negócio jurídico entabulado.** 7. Nesse contexto, nota-se claramente que: a) a UBER é uma empresa de aplicativo, que pactua negócio jurídico com motorista autônomo, para que este possa usufruir da tecnologia ofertada e, em contrapartida, como consequência lógica do aproveitamento do aplicativo para captação de clientes, retira um percentual dos ganhos auferidos; b) o motorista presta serviços diretamente para o passageiro, por meio dessa ferramenta tecnológica (instrumento de trabalho) que possibilita a interação entre motorista e usuário-cliente, com autodeterminação na execução do serviço contratado e assunção do ônus econômico da sua atividade. O motorista usa o aplicativo, não é usado por ele (BRASIL, 2023, grifo nosso).

Desse modo, mesmo que os julgadores conheçam das más condições de trabalho que os trabalhadores sob demanda vivem, o judiciário ainda não consegue decidir a favor do trabalhador, sob a premissa de que ainda não há uma regulamentação específica, e que as situações não se enquadram diretamente aos moldes das Leis Trabalhistas vigentes, o que na visão da comunidade científica trabalhista, bem como dos profissionais da área, o presente entendimento encontra-se descabido, em virtude dos direitos e garantias fundamentais do trabalhador regidos pela Constituição Federal de 1988, que rege as demais legislações especiais.

Dito isso, no subtópico a seguir serão exemplificados os direitos trabalhistas que estão sendo omitidos aos trabalhadores sob demanda, ou seja, ao justificar que não há subordinação, e sim autonomia do trabalhador ao se inscrever, ligar e desligar a plataforma, as empresas estão relativizando as garantias inerentes aos trabalhadores, bem como interferindo nos direitos e deveres que regem uma relação de trabalho justa.

### **3.2 Relativização dos direitos trabalhistas dos trabalhadores sob demanda**

O direito ao trabalho digno é um direito social estabelecido pelo artigo 6º, da Constituição Federal de 1988, que também dispõe sobre os direitos e garantias fundamentais estabelecidos a partir do seu artigo 7º. Nesse sentido, entende-se que todo trabalhador possui direitos, e por consequência, os empregadores possuem deveres nessa relação trabalhista. Para reforçar a legislação, a Consolidação das Leis

de Trabalho é o diploma legal que rege de forma específica as relações trabalhistas no ordenamento jurídico brasileiro, com o apoio da legislação especial.

Desse modo, para que se configure uma relação de vínculo empregatício, é necessário que se preencha os requisitos da subordinação, que consiste no fato do empregador ser o supervisor do funcionário, devendo a este cumprir ordens, bem como onerosidade, que ocorre na figura do recebimento de alguma remuneração a título do emprego, além da pessoalidade que é em virtude do fato de ser necessário a própria pessoa exercer o seu trabalho; por último a habitualidade, que consiste no fato do trabalhador realizar a prestação de serviço de forma não eventual.

Diante disso, com relação aos trabalhadores sob demanda, que são aqueles que prestam os serviços ofertados por plataformas digitais, o direito trabalhista brasileiro vive um entrave, dado que, para que as empresas pudessem atuar no Brasil, estas se utilizam da justificativa de não haver subordinação e de que o trabalhador ter autonomia quanto ao horário e o momento de trabalhar.

Porém, observa-se que, ao longo dos anos, os trabalhadores vêm sofrendo com a falta de regulamentação da categoria, uma vez que, diariamente, ao prestar o serviço são postos em perigos, como por exemplo, assaltos, acidentes de trânsito, dentre outras situações, não podendo buscar a efetivação dos seus direitos, nem perceber benefícios, já que não recolhem para a previdência social.

Dessa forma, ao ganharem espaço na sociedade, as empresas que fazem uso das plataformas passaram a ter forte influência na vida de seus prestadores de serviços. Quanto a isso, os autores Silva e Miasato (2021) defendem que

As plataformas entendem que desempenham apenas o papel de intermediadoras entre os trabalhadores “autônomos” e clientes. A ideia que “vendem” no tocante ao trabalho sob demanda é justamente a de autonomia, pois os prestadores de serviço que tiverem interesse em se cadastrar poderão realizar as entregas, os serviços em geral ou de transporte quando e onde quiserem

Ocorre que, com o aumento exponencial das empresas, incorre no aumento da demanda, resultando em extensas jornadas de trabalho diariamente para o trabalhador, e estes, por consequência, tornam-se dependentes, e acabam trabalhando mais horas do que está dentro do permitido em lei, já que o atendimento de um número maior de clientes sugere um valor maior de dinheiro.

Logo, ao intermediarem a relação oferta e demanda com relação aos trabalhadores, as empresas justificam que a autonomia sugere que o trabalhador pode

escolher a hora e o momento de ligar ou desligar o aplicativo, ou seja, fica a cargo dele escolher o melhor horário para trabalhar. Porém, essa realidade não é a mais favorável para o trabalhador, já que por mais que haja autonomia, os prestadores de serviço de plataforma têm a sua liberdade mitigada, ao serem dependentes da demanda, já que em tese quanto mais demanda, mais dinheiro se ganha.

Diante disso, segundo os resultados de uma pesquisa realizada por Trappmann *et al* (2020), em 36 países ocorreram casos de conflitos trabalhistas, destacando a grande proporção de conflitos relacionados com plataformas de entrega de alimentos, além de que isso se revela a representação do crescente poder associativo dos trabalhadores de plataforma com capacidade de organizar ações combinadas e agir de forma solidária.

Nesse sentido, outro fator que interfere na vida dos trabalhadores sob demanda é a questão das avaliações realizadas pelos clientes, uma vez que a cada entrega, fica a cargo do consumidor dar um mínimo ou máximo de estrelas para o trabalhador, e aquele que não obtém uma boa avaliação, acaba recebendo menos demanda, demonstrando ser outra preocupação que o trabalhador precisa ter neste tipo de trabalho.

Segundo Silva e Misato *apud* Schor *et al*:

Atualmente existem milhares de trabalhadores de aplicativos oferecendo serviços 6 ou 7 dias por semana, com jornadas que ultrapassam 10 horas diárias, para receberem menos que o equivalente a um salário mínimo por mês. Essa carga horária extensa é mais uma expressão da alienação pela transformação do trabalhador em mercadoria, uma vez que o trabalho “não é voluntário, porém imposto, é trabalho forçado”, passando a ser “apenas um meio para satisfazer outras necessidades”, como a necessidade da própria sobrevivência. A exploração é acompanhada da ausência de auxílio material básico para a realização do trabalho. Dentre os usuários entrevistados, 33% já sofreram acidente enquanto trabalhavam para o aplicativo, e a maioria conhece algum colega que também já se acidentou. A maioria tem em comum a frustração com a plataforma pela falta de apoio após o acidente (REIS *apud* SCHOR *et al*, 2018).

Portanto, compreende-se que, enquanto os trabalhadores celetistas, ou seja, exercem sua atividade laboral sob a égide da Consolidação das Leis de Trabalho, os prestadores de serviço sob demanda enfrentam jornadas exorbitantes, são postos em perigo diariamente ao precisarem enfrentar os perigos do trânsito nas grandes cidades, em condições precárias, não tendo, assim, nenhuma garantia trabalhista resguardada.

O novo modelo de negócio estabelecido em virtude da era digital dá mais importância para a demanda do que para as boas condições de trabalho dos prestadores de serviço. Nesta senda, de acordo com Antunes (2018):

Essa nova morfologia de trabalho, mais uma vez, valora o que é produzido, desvalorizando cada vez mais a mão de obra, valendo-se de novos e velhos mecanismos de intensificação (quando não de auto exploração) do trabalho

Ressalta-se, ainda, que com justificativa de dar autonomia aos trabalhadores, as empresas tentam burlar a legislação trabalhista, não reconhecendo os poucos sindicatos existentes, e aqui faz-se necessário demonstrar a ressalva de que por ainda não haver um sindicato específico para os trabalhadores sob demanda, a categoria é abraçada por alguns sindicatos, como dos mototaxistas, transporte de alimentos, tendo assim um apoio sindical na luta por seus direitos.

Fato é que, a falta de regulamentação da categoria e falta de apoio da própria classe, inviabiliza a negociação coletiva para criação de qualquer acordo ou convenção coletiva que vise resguardar os direitos dos trabalhadores sob demanda, e muito menos verse sobre um valor mínimo e/ou máximo para percepção de salários na plataforma, nem teto de horas seja para trabalho diário ou semanal e muito menos proteção contra acidentes ocorridos durante o horário de trabalho.

Dessa forma, é necessário que se debata sobre a proteção dos direitos coletivos dessa nova classe trabalhadora, uma vez que as empresas se aproveitam da situação de vulnerabilidade das pessoas em situação de desemprego, ao ofertarem condições precárias de trabalho, o que demonstra que essa lógica capitalista afronta diretamente todas as lutas sociais históricas em prol de melhores condições de trabalho ao indivíduo.

Assim, compreende-se que a primeira queixa dos trabalhadores de plataforma, é com relação ao valor da taxa paga a eles por demanda, uma vez que a plataforma retira do valor total uma porcentagem, e muitos prestadores de serviços não compreendem muito bem como funciona essa taxação, já que nem sempre há uma tabela para informá-los e, na maioria dos casos, o valor final recebido por eles é menor do que o valor total do pedido realizado pelo consumidor.

Outro risco envolvendo essa categoria é a do não fornecimento de equipamento apropriado aos trabalhadores, o EPI (equipamento de proteção individual), além do seguro contra roubo e acidente, seguro de vida e auxílio financeiro em caso de doença.

Nas palavras de Delgado e Carvalho (2020), outra reivindicação dos trabalhadores sob demanda é com relação ao pedido de

Fim dos bloqueios injustos, do sistema de pontuação e da restrição dos locais de trabalho, pois para acessar determinadas áreas o trabalhador precisa acumular durante a semana uma pontuação mínima. É requerida a implantação de pontos de apoio aos trabalhadores, locais em que possam descansar, fazer suas necessidades fisiológicas e se alimentarem, demanda que corresponde a dimensão socioambiental do direito fundamental ao trabalho digno.

Dessa forma, outro ponto importante e que merece atenção é com relação a um suporte direto com a plataforma, já que não há um telefone, e-mail em que o trabalhador possa entrar em contato para tratar diretamente sobre as demandas, uma vez que existe apenas a plataforma de entrega ou transporte, o que dificulta a comunicação do prestador de serviço com a empresa, o que incorre em uma relação unilateral onde apenas a empresa se convence das situações sem ao menos escutar o feedback de seus trabalhadores.

Com isso, observa-se a precariedade das condições de trabalho que os trabalhadores sob demanda vivenciam diariamente, na forma da relativização dos seus direitos, demonstrando que ocorre apenas uma relação unilateral onde a empresa toma todas as decisões, não informa o trabalhador, e muito menos o assegura de direitos básicos, além do fato de que é responsabilidade do trabalhador prover o seu meio de trabalho, dado que a plataforma resguarda de forma escancarada apenas a prevalência da vontade do consumidor, não importando quais condições ou infortúnios o trabalhador enfrentou até chegar no destino final da demanda.

Desse modo, no tópico a seguir será apresentado o movimento de sindicalização dos trabalhadores sob demanda com foco nos entregadores, uma vez que devido às más condições de trabalho, demonstra-se necessário que haja um sindicato disposto a lutar pelos direitos destes, com a finalidade de obter melhores condições de salário e do mínimo que a categoria necessita.

### **3.3 União da classe de trabalhadores sob demanda: possibilidade de sindicalização**

As organizações sindicais são de livre associação pelo trabalhador. Essa modalidade de instituição tem como premissa base resguardar e batalhar pelos

direitos dos membros da classe à qual se refere. Dessa forma, no tocante às associações sindicais trabalhistas, elas também se respaldam em dois quesitos, sendo eles a negociação e a representação. Além de que, a livre associação profissional é uma garantia fundamental, previsto no rol de direitos sociais da Constituição Federal de 1988, que estabelece em seu artigo 8º, inciso III e VI que:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; [...] VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (BRASIL, 1988).

Diante disso, compreende-se que as associações sindicais são uma importante ferramenta da manutenção dos direitos dos trabalhadores, uma vez que representa a classe quando ocorre algum entrave que desrespeite os seus direitos. Importante mencionar ainda, que a Carta Magna não permite a criação de duas ou mais entidades sindicais que visem defender uma mesma classe, na mesma base territorial, o que interfere no princípio da liberdade de escolha do indivíduo, mas a Carta Política leciona que o trabalhador pode ou não escolher se associar ao sindicato, ou seja, a associação do indivíduo não é obrigatória.

Nesse sentido, com o aumento gradual das ofertas de trabalho através das plataformas digitais, ou seja, o trabalho sob demanda, além das más condições de trabalho, uma vez que as empresas não se responsabilizam pelo cuidado mínimo com seus prestadores de serviço, demonstra-se a necessidade de criação de um sindicato para essa classe, com a finalidade de resguardar os direitos trabalhistas, relativizados no capitalismo de plataforma.

Segundo os autores Silva e Misato (2019), as organizações coletivas são utilizadas como:

[...] forma de os trabalhadores apresentarem suas demandas com maior poder e atuarem de modo livre para alcançar melhorias, serão analisadas três diferentes maneiras de os trabalhadores do capitalismo de plataforma se organizarem, seja por meio de entidades sindicais (ainda que no cenário brasileiro exista o conflito formal de normas que impediria essa conquista), seja mediante cooperativas e espaços virtuais (como instrumento na construção da consciência de classe) (REIS; MISATO, 2019).

Todavia, alguns fatores dificultam a criação de um sindicato dos trabalhadores sob demanda, dado que “a mobilização dos entregadores acontece no

contexto de avanço neoliberal e do reconhecimento da categoria enquanto trabalhador, o que estimula a competição, fragmentação e rejeição quanto à solidariedade de classe, fatos que dificultam a articulação coletiva (VASCONCELOS; PEREIRA, 2020).

Ocorre que, a própria natureza do trabalho sob demanda pode ter influência no fato da classe não se unir, em virtude do monitoramento que a plataforma faz, uma vez que os trabalhadores podem se sentir menos motivados a participarem de manifestações, já que isso pode gerar incidência negativa em suas avaliações na plataforma, podendo até ser banidos, exemplificando mais uma situação de tomada de decisão unilateral. Outro fator de desestímulo, é que a própria plataforma possui a estratégia de competição entre seus prestadores de serviço, ao enviarem mais demandas apenas para uma parte deles.

De acordo com o entendimento dos autores Carvalho, Pereira e Sobrinho (2020)

Os trabalhadores sentem-se constantemente vigiados como se existisse uma 'mão invisível' e são avaliados a cada serviço executado. Sabe-se que quem regula o aplicativo é uma empresa com grande recurso humano e que coordena os algoritmos.

Logo, a plataforma demonstra, através da sua estratégia de avaliação, uma associação do trabalho humano com a quantidade de estrelas recebidas, separando-os por esse meio entre os com avaliações melhores e o que não estão tão bem assim, reforçando a política de competição.

Nesse contexto, o autor Johnston (2020) afirma:

Diante os desafios da atividade laboral e por trabalharem em um espaço muito competitivo, de dispersão geográfica e em plataformas digitais que ultrapassam fronteiras, pesquisadores apontaram que seria difícil a organização desses trabalhadores, que seria complicado identificar interesses comuns e efetivar as reivindicações trabalhistas (JOHNSTON, 2020).

Porém, a exemplo disso, os entregadores de delivery, mesmo com a distância de um estado para outro, movimentam-se e apoiam as manifestações a favor de sua classe, uma vez que, em meio a esse cenário de incertezas jurídicas em prol da classe, principalmente no tocante a divergência de enquadramento dos trabalhadores no contexto do capitalismo de plataforma, se é empregado ou não, demonstrando que a construção e união da classe no sentido de ter uma associação

ou cooperativa que vise resguardar seus direitos é importante, tanto para organizar as atividades do movimento, como para alinhar as estratégias.

Os autores Silva e Misato *apud* Mensakas (2021) informam que:

Um dos grupos de trabalhadores do capitalismo de plataforma responsáveis pela mobilização, que ensejou a paralisação de 1º de julho de 2020 - “O Breque dos Apps” -, já trilhou o processo de criação de cooperativa para aumentar a tutela desses profissionais. E, embora a realidade brasileira seja muito diferente da de outros países, os trabalhadores têm se inspirado em iniciativas europeias para a criação de cooperativas, espelhando-se, por exemplo, na cooperativa de plataforma Mensakas, de Barcelona, que surgiu em 2018 após uma série de movimentos grevistas ocorridos em 2017 contra o aplicativo de entregas europeu Deliveroo.

Portanto, a criação de organizações sindicais promove a representação da classe, bem como auxiliam na negociação, visando dar voz aos trabalhadores, e com a criação do sindicato dos trabalhadores sob demanda, no que pese o capitalismo de plataforma, os prestadores de serviços seriam protegidos e representados de igual modo. Fato é que a criação de novos sindicatos que visem à representação desses trabalhadores atípicos, é uma abordagem interessante do ponto de vista estratégico, uma vez que as demandas da classe são específicas.

Dessa feita, o desenvolvimento do trabalho é diferente do modo tradicional. Para essas novas entidades sindicais conquistarem espaço, favorecendo a representação, é importante que haja o apoio de sindicatos já constituídos. Valerio de Stefano, Antonio Aloisi e Six Silberman se colocam quanto à importância desse apoio, afirmando que pautas externas tendem a causar um enfraquecimento na representação dos trabalhadores do capitalismo de plataforma (KALIL, 2020).

Com isso, compreende-se que o suporte de uma associação ou organização sindical, mesmo com os receios dos trabalhadores sob demanda, seja por medo de apoiarem manifestações e serem banidos das plataformas, ou por não receberem tantas demandas em virtude disso ou por distância demográfica, demonstra-se ser uma alternativa plausível na luta em prol dos direitos e garantias dos trabalhadores sob demanda, visando assegurar melhores salários e condições de trabalho para a classe, ao partirem da premissa de que juntos são mais fortes.

Em suma, os protestos e movimentações iniciais de associações e organizações sindicais nos últimos dois anos no Brasil, representam que o movimento tem encontrado a sua força na busca de melhores condições de trabalho para os

trabalhadores sob demanda, possibilitando o alinhamento de ideias e ideais de trabalhadores de todo país.

#### 4. IMPACTOS DA RELATIVIZAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS NOS TRABALHADORES SOB DEMANDA

Com a popularização das plataformas digitais, ocorreu o aumento de inscritos para prestar serviço a esse tipo de empresa. Desse modo, a estrutura do trabalhador nesse modelo de negócio é a de que exerce atividade sob demanda, ou seja, pela política da plataforma digital, o trabalhador tem a autonomia de escolher o horário, momento ou quantidade de vezes que presta o serviço ao acionar a função de ligar ou desligar a plataforma.

Contudo, em meados de 2020, em meio ao ponto alto da pandemia da Covid-19 que assolava o mundo, no Brasil, aconteceu o movimento chamado “Breque dos Apps”, nome dado a manifestação que movimentou o país composta por trabalhadores das plataformas Rappi, Uber Eats, iFood e Loggi, em prol de melhores condições de trabalho para a categoria, cujo auge ocorreu nas paralisações nacionais dos dias 01 e 25 de julho daquele ano.

Dentre as reivindicações, os trabalhares buscavam o aumento da taxa mínima de entrega, fim dos bloqueios indevidos, seguro para roubos e acidentes, dentre outros (MARIN, 2020).

Nesse sentido, de acordo com Vasconcelos e Pereira (2020):

[...] o número médio de horas em serviço beira à exaustão da capacidade física e mental dos trabalhadores. O paradoxo enfrentado por eles é mais um dos exemplos da realidade concreta do capitalismo moderno: embora se utilize da modernidade advinda da tecnologia das plataformas dos aplicativos como meio de captação de renda, o trabalho dos entregadores depende essencialmente do esforço físico. Assim, a sua remuneração será proporcional à quantidade de quilômetros percorridos (ou pedalados) pela cidade (SILVA; MISATO, 2020, p.11).

Dessa forma, após a greve dos entregadores, o país passou a viver o impasse no tocante aos direitos devidos a esses trabalhadores, e quanto aos deveres das plataformas digitais para com eles, dado que a empresa atua como mediadora na demanda, fazendo conexão entre o prestador de serviço e o consumidor final, além de que estes enfrentam diariamente situações de risco para prover o seu sustento através de um trabalho justo.

Diante disso, tanto os trabalhadores sob demanda como os legisladores e julgadores vivem um impasse quanto a proteção trabalhista desta categoria, uma vez

que até o momento, não existe efetivamente uma lei que verse sobre os trabalhadores sob demanda atendendo assim, aos seus anseios.

Todavia, em 16 de julho de 2020, durante o Breque dos Apps, a Deputada Federal Tabata Amaral (PDT/SP), junto com outros deputados, apresentou em Sessão Plenária da Câmara dos Deputados, o projeto de Lei nº. 3.748/2020, que tem por escopo legislar sobre a categoria trabalhadores sob demanda, resguardando os seus direitos e desvirtuando essa modalidade de trabalho da égide da Consolidação das Leis Trabalhistas, por tratar-se de um novo tipo de contrato de trabalho.

Com isso, no tópico a seguir, será apresentado e analisado o Projeto de Lei nº. 3.748/2020, bem como as decisões proferidas pelo judiciário brasileiro em defesa dos direitos e garantias fundamentais trabalhistas dos trabalhadores sob demanda, os conflitos de entendimentos, além de ressaltar a função do Estado com a atuação do Ministério Público do Trabalho na proteção desta categoria.

#### **4.1 Iniciativa do Poder Legislativo através do Projeto de Lei nº. 3.748/2020**

De acordo com a Deputada Federal Tabata Amaral, filiada ao Partido Democrático Trabalhista de São Paulo (2020), “embora o trabalho por meio dos aplicativos represente, nos últimos anos, importante fonte de renda para as famílias, em especial num cenário de elevado desemprego, a legislação e as políticas públicas atuais são insuficientes para garantir proteção social a esses trabalhadores”.

Logo, a proposta de lei possui três objetivos, sendo eles, o de determinar um nível de proteção social aos trabalhadores, resguardar um patamar remuneratório e assegurar condições mínimas de trabalho, afastando a precariedade ao prover medidas que reduzam os riscos à saúde, bem como a segurança e a prevenção contra o assédio, violência e discriminação nesse novo modelo de negócio.

Portanto, o Projeto de Lei nº. 3.748/2020, de início, já afasta a submissão do trabalhador sob demanda das regras elencadas na Consolidação das Leis de Trabalho, uma vez que mesmo tendo liberdade quanto aos horários e a duração do trabalho, estes não cumprem os requisitos da categoria dos autônomos e nem de empresários individuais, devido a estrutura que esse tipo de negócio exige, levando em consideração o momento inicial que é a captação de clientes até o desenvolvimento da ferramenta, demonstrando que a categoria faz parte de um novo tipo de contrato de trabalho.

Desse modo, o referido Projeto de Lei, é dividido em seis seções, em que a primeira compete sobre as disposições gerais, denominando trabalhador sob demanda, suas características, a quem se direciona, o regime de trabalho e a possibilidade de encaixe aos termos da CLT.

Já a segunda, trata sobre a remuneração, ao estabelecer a forma que as plataformas sob demanda devem utilizar para chegar ao pagamento de um valor que leve em consideração a demanda e o esforço do trabalho a título de deixar a remuneração mais justa, assim como também menciona sobre o dia para o pagamento.

Na terceira seção do Projeto de Lei, dispõe-se sobre o cadastramento, descadastramento e avaliação do trabalhador sob demanda, com a finalidade de estabelecer critérios a serem utilizados pela plataforma, resguardando os direitos destes.

Na quarta seção, o projeto buscou enfatizar os critérios estabelecidos a título das condições de trabalho que devem ser ofertadas pelas plataformas, uma vez que um dos objetivos da Lei, é a de afastar a precariedade das condições de trabalho. Logo, a seção trata, ainda, que é dever da plataforma prover meios que protejam o trabalhador de qualquer situação vexatória, de assédio ou outro tipo de discriminação.

Na quinta seção, é estabelecido a proteção social, que visa assegurar os direitos dos trabalhadores quando estes forem ou optarem pelo descadastramento da empresa, ou quando ocorrer alguma situação que afaste o trabalhador da prestação de serviço, tendo assim, direitos a seguro-desemprego, salário-família, auxílio-acidente, salário maternidade, bem como recolhimento ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Por fim, na sexta e última seção da lei, é previsto as disposições finais e transitórias no sentido de informar que compete a Justiça do Trabalho os litígios envolvendo trabalhadores sob demanda, bem como, quando e por quais motivos deverão ser enquadrado o trabalhador sob demanda nos termos da Consolidação das Leis de Trabalho, assim como também na referida seção, é previsto aplicação de multa no valor de 0,1% a 1% a ser cobrado sob o valor do capital anual da empresa quando a plataforma desrespeitar as normas previstas em lei.

Dispondo ainda sobre a obrigatoriedade de a plataforma sob demanda prestar informações relativas ao trabalhador para os órgãos competentes, como por exemplo, o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações fiscais, previdenciárias e

trabalhistas (eSocial), conforme as regras e normas do Ministério do Trabalho, Economia e Previdência.

Nesse sentido, na justificativa utilizada no Projeto de Lei, Amaral afirma que o trabalhador sob demanda:

[...] é simplesmente executor dos serviços que são comercializados diretamente pelas empresas, em nome próprio. Também não é possível enquadrar as atividades dessas empresas como uma mera intermediação entre prestadores de serviços autônomos e clientes, haja vista que, nesses casos, diferentes das plataformas de marketplace, aos clientes não é facultado escolher entre diversos ofertantes, cada qual oferecendo livremente seu serviço por condições e valores diversos (BRASIL, 2020).

Desse modo, é válido destacar que o Projeto de Lei em comento, detalha de forma precisa a situação do trabalhador sob demanda, além dos direitos cabíveis a eles. Nesse contexto, o projeto de lei estabelece em seu artigo 2º o que caracteriza o trabalhador sob demanda, sendo aquele em que os clientes contratam por prestação de serviços diretamente com a plataforma de serviços sob demanda, que, por sua vez, apresenta proposta para execução dos serviços para um ou mais trabalhadores (BRASIL, 2020).

Observa-se, ainda, que é configurado plataforma de serviço sob demanda toda pessoa física ou jurídica, com ou sem fins lucrativos, além de que o regime de trabalho se dá ainda que a prestação do serviço seja realizada de forma eventual. O §4º do artigo 2º do Projeto de Lei, afirma ainda que o fato do trabalhador ser regido por esta lei, não impede que ocorra, se for necessário e comprovado, a caracterização de vínculo de emprego nos termos da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Logo, outro destaque importante na referida legislação se dá no fato do trabalhador sob demanda ter a liberdade de escolher aceitar ou não a prestação do serviço, que é demonstrado em seu artigo 3º, parágrafos de 1º a 8º, sendo eles:

Art. 3º É requisito essencial do trabalho sob demanda a plena liberdade do trabalhador em aceitar ou não a proposta para prestação do serviço.

§ 1º É vedado à plataforma aplicar penalidades ao trabalhador, direta ou indiretamente, pela não aceitação da proposta para prestação do serviço.

§ 2º A não aceitação da proposta para prestação do serviço não deve influenciar na avaliação do trabalhador ou na quantidade de serviços a ele ofertados.

§ 3º É vedado à plataforma vincular benefícios à realização de um número mínimo de serviços por período.

§ 4º É incompatível com o regime de trabalho sob demanda a exigência de tempo mínimo em que o trabalhador fique à disposição para receber propostas de prestação de serviços.

§ 5º A oferta de valor elevado para a realização do serviço não implica descaracterização da plena liberdade do trabalhador em aceitar ou não a proposta para prestação do serviço.

§ 6º É vedado à plataforma exigir que o trabalhador não preste serviços a terceiros, inclusive a outras plataformas do mesmo ramo de negócios, ou penalizá-lo por esse motivo.

§ 7º Em razão da plena liberdade em aceitar ou não a proposta para prestação de serviços, cabe ao trabalhador a definição de seus períodos de intervalo, descanso e férias, não cabendo a plataforma impor um período obrigatório de inatividade por parte do trabalhador, salvo o disposto no art. 10.

§ 8º Em caso de descaracterização da plena liberdade do trabalhador em aceitar ou não a proposta para prestação do serviço, de exigência de tempo mínimo à disposição ou de exigência de exclusividade por parte do trabalhador, à relação de trabalho aplicar-se-ão as regras da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (BRASIL, 2020).

Portanto, o Projeto de Lei defende a ideia de desburocratizar as relações de trabalhador ao propor regras de remuneração, a serem estabelecidas resguardando as verbas e indenizações trabalhistas, na ocorrência do descadastramento do trabalhador sob demanda, o que se assemelha a demissão sem justa causa.

Fato é que ao não restringir os trabalhadores sob demanda a um único tipo de ferramenta, o regime de trabalho estabelecido pelo Projeto de Lei em comento, assemelha as atividades realizadas nesse modelo de negócio à outras adotadas por empresas de transporte e entregas, enfatizando que os trabalhadores sob demanda não se enquadram nas regras da Consolidação das Leis de Trabalho.

Ocorre que, o intuito da legislação, por mais que na sua justificativa os deputados destacaram que não há semelhança com as normas da CLT na configuração desse novo modelo de contrato de trabalho, os trabalhadores sob demanda não veem dessa forma, uma vez que tal atitude dos legisladores, bem como das empresas, no geral, demonstra que são arranjos contratuais com a finalidade de mascarar a aplicação da legislação trabalhista pertinente, mesmo a Lei resguardando alguns direitos básicos em respeito à dignidade da pessoa humana no seio laboral.

Com isso, é válido a análise das decisões judiciais a serem apresentados no subtópico a seguir, uma vez que há divergência de entendimento nas Varas do Trabalho das comarcas de todo o país, bem como dos Tribunais Regionais do Trabalho, e dos Tribunais Superiores, dado que o Projeto de Lei nº. 3.748/2020, está parado da Câmara dos Deputados do país desde outubro de 2021, e até o corrente ano, ainda não há uma legislação vigente que vise regulamentar a categoria dos

trabalhadores sob demanda, e por conseguinte, resguardar os seus direitos e deveres nessa relação de trabalho e atender aos seus anseios de forma efetiva.

#### **4.2 Análise de decisões judiciais importantes acerca do tema proferidas pelos Tribunais brasileiros**

Como já mencionado no presente trabalho, não há uma lei específica em vigência no tocante à regularização e proteção aos direitos trabalhistas dos trabalhadores sob demanda que atuam diretamente em plataformas digitais. Nesse sentido, a Justiça do Trabalho brasileira enfrenta um impasse, dado que é comprovada a precariedade das condições de trabalho da categoria, assim como também, a exaustão física dos trabalhadores sob demanda, bem como a falta de regulamentação.

Nesse sentido, o judiciário brasileiro vem presenciando com mais veemência desde 2018 uma enxurrada de Reclamações Trabalhistas protocoladas por essa categoria de trabalhadores; algumas Varas do Trabalho, como por exemplo a 2ª Vara do Trabalho de Balneário de Camboriú/SC, até chegam a reconhecer o vínculo empregatício, dentre outras disposições legais regidas pela Consolidação das Leis de Trabalho, mas esse entendimento não é pacificado.

A exemplo dessa diferença de entendimento, temos o precedente oriundo da 1ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, que teve como Relator o Desembargador José Ernesto Manzi, no julgamento de Recurso Ordinário na Reclamação Trabalhista sob o nº. 0001092-82.2021.5.12.0045, movida por um ex-motorista da plataforma Uber contra a empresa, manteve a sentença prolatada pelo juiz de 1º grau, a qual versava sobre a improcedência dos pedidos da exordial, no tocante ao reconhecimento de vínculo empregatício.

Nesse sentido, o reclamante recorreu ao Tribunal Superior do Trabalho, e a quarta Turma da Colenda Corte manteve o acórdão proferido pelo Tribunal Regional da 12ª Região (TRT12/SC), utilizando-se do entendimento de que nessa situação não estão presentes os requisitos para configuração do vínculo empregatício, como demonstrado a seguir:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE - VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMAS TECNOLÓGICAS OU APLICATIVOS CAPTADORES DE

CLIENTES (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.) - IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - DESPROVIMENTO. [...] 4. Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a "Uber Brasil Tecnologia Ltda." e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que: a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor - podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Reclamada ou sanções decorrentes de suas escolhas - , a necessidade de observância de cláusulas contratuais (valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da "Uber Brasil Tecnologia Ltda.", no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa a vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela "Uber Brasil Tecnologia Ltda.", de cota parte do motorista, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos, como no caso de plataformas semelhantes (ex . : 99). 5. Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo. 6. Assim sendo, não merece reforma o acórdão regional que não reconheceu o vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, ao fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo. Agravo de instrumento desprovido (BRASIL, 2022, grifo nosso).

Por outro lado, temos no acórdão oriundo da primeira turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em que o reclamante era um ex-motorista da plataforma Uber, sendo esta a Reclamada. O referido Tribunal decidiu pelo

reconhecimento do vínculo empregatício com a reclamada, uma vez que presentes os requisitos da habitualidade e subordinação, como apresentado a seguir:

**UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. VÍNCULO DE EMPREGO. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INDISPENSÁVEIS PARA CARACTERIZAÇÃO. SUBORDINAÇÃO POR ALGORITMOS.** A presença concomitante dos elementos pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica implica o reconhecimento do vínculo de emprego entre a Uber e o motorista. A ré mantém vínculo personalíssimo com cada motorista que contrata por meio da plataforma digital disponibilizada para tal fim. A onerosidade também se apresenta evidente, na medida em que a própria empresa, por meio de seu software, é quem determina o preço da corrida contratada, repassando ao motorista os valores devidos pelo serviço prestado. A não-eventualidade decorre da fixação jurídica do trabalhador perante a tomadora, com continuidade na prestação de serviços, o qual, por sua vez, é essencial ao desenvolvimento da atividade econômica da ré, que, ao fim, atua como verdadeira fornecedora dos serviços de transporte. Inegável, ainda, a presença da subordinação, ante a incontestável ingerência no modo da prestação de serviços e da inserção do trabalhador na dinâmica da organização, com prestação de serviço indispensável aos fins da atividade empresarial: o transporte de passageiros. Ainda que existam elementos de autonomia na relação havida entre as partes, eles não afastam a configuração da relação de emprego, porquanto presente a subordinação algorítmica (a substituição do controle pessoal por formas automatizadas ou por meio de algoritmos, também conhecido como trabalho por comandos, ou por objetivos, ou por programação). Por meio da subordinação algorítmica, o motorista é submetido a constante fiscalização dos parâmetros previamente traçados na programação, estabelecidos de forma unilateral pela Uber, que, dessa forma, exerce seu poder diretivo e disciplinar. [...] Assim, o reconhecimento do vínculo de emprego impõe-se como medida necessária a assegurar o patamar mínimo civilizatório de direitos e garantir o respeito à dignidade do trabalhador, bem como ao disposto nos artigos 2º e 3º /CLT (MINAS GERAIS, 2021).

Nas palavras da Relatora do caso, a Ministra Cecilia Alves Pinto (2021):

[...] a política de uso da plataforma permite o acompanhamento ostensivo pela ré dos serviços prestados e da remuneração correspondente, com a direção na forma de pagamento e mediante o desligamento do trabalhador no caso de descumprimento das diretrizes fixadas. Trata-se, pois, de uma inegável expressão do poder diretivo daquele que organiza, controla e regulamenta a prestação dos serviços, não havendo como se acolher a tese da defesa de que a Uber se limita a fornecer tecnologia, como plataforma de mediação entre motorista e seus clientes, atuando, em verdade, como verdadeira prestadora dos serviços de transporte de passageiros (MINAS GERAIS, 2021).

Assim, no referido precedente a relatora justificou que a relação da plataforma Uber com o reclamante ocorre na forma de subordinação algorítmica, uma vez que a plataforma faz a mediação da relação do trabalhador com o consumidor final, através de um algoritmo que aproxima o consumidor que solicita a prestação de serviço, ao trabalhador que recebe demanda.

Logo, diante do cenário de não haver uma lei que regulamente a categoria, e muito menos torne efetivo os direitos e garantias fundamentais trabalhistas a esse público, coube ao Supremo Tribunal Federal (STF) tomar alguma atitude no sentido de tornar coerente os entendimentos dos Tribunais Regionais, bem como das Varas do Trabalho em todo o país.

Nesta senda, em 2018, foi proposta a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº. 324/DF pela Associação Nacional do Agro Negócio, que teve como Relator o Ministro Luís Roberto Barroso, julgada pelo Tribunal Pleno do STF, bem como o Recurso Extraordinário nº. 958.252, que teve a repercussão reconhecida, cujo teor versava sobre a licitude da terceirização de atividade fim do trabalho, como demonstrado a seguir na ementa:

Direito do Trabalho. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental. **Terceirização de atividade-fim e de atividade-meio. Constitucionalidade.** 1. A Constituição não impõe a adoção de um modelo de produção específico, não impede o desenvolvimento de estratégias empresariais flexíveis, tampouco veda a terceirização. Todavia, a jurisprudência trabalhista sobre o tema tem sido oscilante e não estabelece critérios e condições claras e objetivas, que permitam sua adoção com segurança. **O direito do trabalho e o sistema sindical precisam se adequar às transformações no mercado de trabalho e na sociedade.** 2. **A terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade.** 3. **A terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários. É o exercício abusivo da sua contratação que pode produzir tais violações.** 4. Para evitar tal exercício abusivo, os princípios que amparam a constitucionalidade da terceirização devem ser compatibilizados com as normas constitucionais de tutela do trabalhador, cabendo à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias (art. 31 da Lei 8.212/1993) [...] (BRASIL, 2022, grifo nosso).

Ocorre que, o teor da Repercussão Geral nº. 725, que teve como Relator o Ministro Luiz Fux, julgada pelo Tribunal Pleno do STF, versa sobre a constitucionalidade ou não da terceirização da atividade fim, ou seja, a empresa era contratada para exercer uma atividade e terceirizava a tarefa a uma outra empresa.

Nesse sentido, a Ministra Carmem Lúcia (2018) à época defendeu que:

[...] a garantia dos postos de trabalho não está em jogo, mas sim uma nova forma de pensar em como resolver a situação de ter mais postos de trabalho com maior especialização, garantindo a igualdade entre aqueles que prestam

o serviço sendo contratados diretamente e os contratados de forma terceirizada”, uma vez que ocorrendo a proibição da terceirização, teria influência negativa nas oportunidades de emprego (BRASIL, 2018).

Nesse contexto, é necessário ponderar que mesmo que a ADPF nº. 324/DF não tratasse de forma específica sobre trabalhadores sob demanda, anos depois, em 2023, demonstrou ser a primeira decisão importante nos Tribunais Superiores, uma vez que o entendimento dos magistrados trabalhistas no país, não são coerentes, o que incorre na precariedade da defesa dos direitos dos trabalhadores sob demanda, além de reforçar a urgência da edição ou aprovação de uma Lei Federal que resguarde essa categoria de acordo com o novo modelo de contrato trabalhista que esta exige.

Fato é que o próprio Supremo Tribunal Federal demorou a obter um entendimento acerca dos trabalhadores sob demanda, uma vez que, em virtude do princípio do livre convencimento, os magistrados possuem autonomia de decidir com base na lei e nos fatos sobre a configuração ou não de um vínculo empregatício, e não ter uma lei específica, enfraqueceu esse entendimento, devido ao fato de que as plataformas digitais são um novo modelo de negócio, e a legislação trabalhista brasileira deve se ater a essa novidade, reforçando a necessidade de uma lei que regulamente a categoria na conjectura de um novo tipo de contrato de trabalho com suas especificidades.

Desse modo, no dia 19 de maio de 2023, o Ministro do Supremo Tribunal Federal, Alexandre de Moraes, relator da Reclamação nº. 59.795/MG, cassou a decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3), que havia decidido pelo reconhecimento do vínculo empregatício entre um motorista da plataforma Cabify.

Na referida decisão, com base nas decisões proferidas na ADPF nº. 324/DF, bem como da Ação Direta de Constitucionalidade (ADC) nº. 48, o Ministro utilizou como justificativa, que a forma de trabalho na plataforma digital se assemelha as regras impostas pela Lei nº. 11.442/2007, que dispõe sobre o transporte rodoviários de cargas por conta de terceiros mediante remuneração. Portanto, aos trabalhadores sob demanda, não são devidas as regras de vínculo empregatício regidos pela Consolidação das Leis de Trabalho.

**REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL.** 1. A competência *ratione materiae*, via de regra, é questão anterior a qualquer juízo sobre outras espécies de competência e, sendo determinada em função da natureza jurídica da pretensão, decorre diretamente do pedido e da causa de pedir deduzidos em juízo. 2. Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. A pretensão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil. 3. As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (*sharing economy*), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia. Nesse processo, os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma. 4. Compete a Justiça Comum Estadual julgar ação de obrigação de fazer c.c. reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação de sua conta UBER para que possa voltar a usar o aplicativo e realizar seus serviços. 5. Conflito conhecido para declarar competente a Justiça Estadual (BRASIL, 2023).

Na oportunidade, o Ministro Alexandre de Moraes ponderou que já está pacificado na Corte do Supremo Tribunal Federal, que é permitido formas alternativas da relação de emprego. Conforme também já se reconheceu, em casos de afastamento da ilicitude da terceirização por meio da contratação de pessoas jurídicas constituídas para prestação de serviços a atividade fim da entidade contratante.

Portanto, de acordo com a interpretação conjunta do Supremo Tribunal Federal, fica estabelecido que é permitido outras formas de relação de trabalho, sendo estas distintas das relações disponíveis na Consolidação das Leis de Trabalho. No que pese, a referida corte utilizou como exemplo a terceirização da atividade fim lecionada na Lei nº. 11.442/07, além de dispor que as condições de trabalho dos trabalhadores sob demanda assemelham-se aos contratos de parceria estabelecidos entre salões de beleza e profissionais da área, bem como os trabalhadores autônomos.

Nas palavras de Maia (2023) em reportagem ao Portal de Notícias JOTA,

De acordo com o ministro, a relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a plataforma se assemelha com a situação prevista na Lei nº.11.442/2007, do transportador autônomo, uma vez que o condutor é proprietário de vínculo próprio e tem relação de natureza comercial com a empresa de aplicativo. Moraes também afirmou que o Supremo tem precedentes que permitem diversos tipos de contratos fora da estrutura tradicional do contrato de emprego regido pela CLT, como ocorre com as empresas de aplicativos.

Com isso, observa-se que o judiciário brasileiro não tem um entendimento coerente, e que por ora, o entendimento do Supremo Tribunal Federal diante do julgamento da Reclamação nº. 59.725/MG é de que os trabalhadores sob demanda não se enquadram nas regras de vínculo empregatício da CLT, já que de acordo com a conjectura de trabalho na plataforma, os trabalhadores se enquadram nos contratos de trabalho autônomos, de terceirização e de parceria.

Além disso, mesmo que a recente decisão do STF tenha sido para pacificar a situação dos trabalhadores sob demanda, isso não agradou a categoria e muito menos os profissionais trabalhistas e a comunidade científica, uma vez que a referida decisão, só enfatiza a necessidade da criação de uma regulamentação que resguarde a categoria dos trabalhadores sob demanda e assegure seus direitos sociais básicos trabalhistas, com a finalidade de prover o efetivo cumprimento do princípio da dignidade da pessoa humana no seio laboral, por meio do trabalho justo na relação empregador e empregado.

#### **4.3 Atuação do Estado e do Ministério Público do Trabalho na defesa dos trabalhadores sob demanda**

A função essencial do Ministério Público do Trabalho (MPT) é a de fiscalizar a fiel execução da legislação trabalhista, visando proteger e resguardar os direitos inerentes ao trabalhador, bem como assegurar a relação justa de trabalho na relação empregado e empregador. Desse modo, com relação aos trabalhadores sob demanda, que são uma nova categoria de trabalhadores existentes no país, o MPT vem promovendo a conscientização no tocante a proteção dos direitos da categoria.

A exemplo disso, o Ministério Público do Trabalho de São Paulo, em parceria com a Justiça do Trabalho da 2ª Região, promoveu, em 2021, um encontro com os representantes dos sindicatos dos trabalhadores, que prestam serviços na área de transporte de passageiros, entregas de mercadorias, sindicatos estes que apoiam os trabalhadores sob demanda, uma vez que ainda não possuem um sindicato próprio, com a finalidade de estabelecer um trabalho conjunto e justo entre as instituições na proteção da categoria.

Nesse sentido, segundo notícia publicada em site oficial do MPT 2ª Região (2021), a reunião das referidas instituições se deu com a finalidade de estabelecer o diálogo social:

Na oportunidade, além de se estabelecer diálogo social com as entidades representativas dos trabalhadores, disponibilizou-se aos sindicatos kits contendo cartilha, história em quadrinhos temática das plataformas digitais, ecobags e bolsas térmicas, a serem distribuídas aos motoristas, entregadores, repositores e promotores de vendas, para que conheçam melhor os seus direitos e, dessa forma, contribuam para as discussões acerca das melhorias das condições de trabalho de cada categoria (SÃO PAULO, 2021).

O MPT possui um projeto chamado Projeto Plataformas Digitais, que é utilizado como ferramenta na promoção da conscientização em prol da categoria, ocorrendo na forma de edição de artigos científicos, cartilhas informativas, pesquisas envolvendo os trabalhadores e a comunidade civil, e até mesmo a criação de um aplicativo visando facilitar denúncias de más condições de trabalho no seio laboral dos trabalhadores sob demanda, para que assim, se atinja o maior número de pessoas, e principalmente, atraia a atenção dos legisladores, para que estes editem leis que resguardem os direitos e deveres da relação trabalhista nesse novo modelo de negócio, viabilizando assim a redução na precariedade das más condições de trabalho.

Por outro lado, até então, o Projeto Plataformas Digitais tem sua atuação mais acentuada nos estados de São Paulo e do Rio de Janeiro, mas a ideia é que todos os Ministérios Públicos do Trabalho do país, tomem o projeto para si e passem a promovê-lo na sua Região, visando disponibilizar a conexão de dados atualizados sobre a realidade dos trabalhadores sob demanda, fiscalizando a atuação na garantia dos direitos destes.

Diante disso, a presidente da Coordenadoria Nacional de Combate às fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET), Carolina de Prá Camporez Buarque afirmou que:

Trata-se de uma atuação que perfaz o Projeto Plataformas Digitais, que tem dois escopos principais, sendo eles reduzir a precarização das condições de trabalho com um foco de atuação finalística, de judicialização, mas também promocional, de conscientizar a sociedade, as categorias e o nosso público interno de procuradores para uma melhor estruturação da nossa atuação. A estratégia promocional busca fomentar e incentivar a atuação das categorias na tutela desses direitos tão precarizados, de formação de sujeitos e atores sociais capazes de intervir na sua própria realidade (SÃO PAULO, 2021).

Portanto, com a iniciativa de juntar representantes de sindicatos da categoria de trabalhadores de plataformas, bem como autoridades legislativas e

judiciárias, o Ministério Público do Trabalho, exercendo seu papel de instrumento de justiça, promove o debate com os representantes sobre a inserção, execução e efetivação de políticas públicas na garantia dos direitos sociais dos trabalhadores sob demanda.

Fato é que o MPT vem ajuizando Ações Cíveis Públicas com base em inquéritos instaurados em todo país, cujo resultado aponta para a existência de vínculo empregatício entre as plataformas digitais e os trabalhadores que se ativam por meio delas (MPT/SP, 2021).

Além disso, é necessário que a nova configuração da relação de emprego, na figura dos trabalhadores sob demanda, possua características próprias e necessita de regulamentação, para que assim não seja confundida com relação de emprego e nem cause discrepância nos entendimentos judiciais (MPT/MS, 2021).

Contudo, é válido ressaltar que até o ápice da Pandemia da Covid-19 em 2020, as instituições não tratavam com a devida importância sobre a nova categoria de trabalhadores sob demanda, uma vez que por ser relativamente novo, e não ter legislação, isso passava despercebido. Por isso, a paralisação provocada pelo “Breque dos Apps”, em julho do mesmo ano, fora o ponto chave para obter a atenção dos órgãos e autoridades competentes.

Nesse contexto, devido a ênfase que os entregadores de delivery receberam, a categoria passou a observar, tomar força e lutar em prol de melhores condições de trabalho, já que durante o ponto alto da pandemia, os entregadores eram a profissão mais ativa de forma direta no país, atendendo a necessidade dos consumidores que não podiam sair de suas casas para realizar necessidades básicas, como por exemplo, ir à farmácia comprar medicamento.

Por essa razão, após o “Breque dos Apps”, os órgãos e autoridades, começaram a se movimentar para a edição de uma legislação com a finalidade de regularizar a situação da nova categoria de trabalhadores, além de resguardar seus direitos sociais, como por exemplo o Projeto de Lei nº. 3.748/2020, e PL nº. 1.665/2020.

Ocorre que, diferente do PL nº. 3.748/2020, que está parado desde 2021 no Congresso Nacional, o PL nº. 1665/2020, dois anos depois de sua apresentação na sessão plenária da Câmara dos Deputados do Brasil, foi transformada em Lei Ordinária, sendo, portanto, sancionada sob o nº. 14.297, de 5 de janeiro de 2022, com

a finalidade de dispor sobre as melhores condições de trabalho e proteção aos entregadores sob demanda.

Fato é, que apenas dois anos após o início da pandemia da Covid-19, e das principais manifestações acerca da defesa dos direitos dos entregadores de delivery, o legislativo sancionou a lei nº. 14.297/2022, demonstrando a morosidade e o descaso que as autoridades competentes têm com relação à nova categoria de empregados, que tem demonstrado ser um serviço essencial à sociedade como um todo, e que merece regulamentação específica.

Porém, a Lei nº. 14.297/2022, atualmente tem o seu objeto em desuso, dado que a referida legislação fora criada especialmente para cuidar, proteger e assegurar os direitos dos entregadores de delivery apenas até que seja declarado o término da Emergência em Saúde Pública e Importância Nacional (Espin) em decorrência da infecção humana pelo coronavírus (BRASIL, 2022). E de acordo com a Organização Mundial de Saúde, esta declarou em 5 de maio de 2023, o fim da Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional referente à Covid-19 (OPAS, 2023).

Com isso, demonstra-se que a falta de regulamentação da categoria dos trabalhadores sob demanda, não afeta apenas o trabalhador que é a parte mais prejudicada de forma direta, devido às más condições de trabalho, e nenhuma proteção quanto a seus direitos sociais, mas também incorre de forma negativa nos órgãos de proteção ao trabalho, ou seja, no próprio Ministério Público do Trabalho, além de que, o PL nº 3.748/2020 é deficiente no sentido de não atender todos os anseios da categoria.

Compreende-se, então, que por mais que os órgãos de proteção ao trabalhador busquem promover debates visando a conscientização, envolvendo os agentes dessa relação, sendo eles, os órgãos do judiciário, legislativo e representantes sindicais das categorias apoiadoras, não ter uma Lei dispendo sobre a categoria e que abrace todos os seus anseios, prejudica a edição, execução e efetivação de políticas públicas em favor da categoria.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A inserção de novas tecnologias da informação no seio laboral é denominada, atualmente, como revolução industrial 4.0, uma vez que na mesma proporção que o trabalho humano possui importância, a figura das tecnologias também é indispensável e, em alguns casos, chegam até a anular a necessidade da mão de obra humana no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, devido à expansão da era digital, ocorreu uma nova configuração nos modelos de negócio e, por consequência, o capitalismo expandiu-se na figura do capitalismo de plataforma, que é a nomenclatura utilizada para denominar o novo modelo de mercado que ocorre por meio das plataformas digitais.

Diante disso, é nessa conjectura, que surgem os trabalhadores sob demanda, que são aqueles indivíduos que se vinculam a uma plataforma digital, seja de transporte de pessoas, de gênero alimentícios, ou até mesmo de aluguel de imóveis, com a finalidade de ter uma renda ou complementar uma renda, buscando um trabalho justo.

Ocorre que, as plataformas digitais, ao atraírem os indivíduos a se inscreverem, utilizam-se da máxima de não haver subordinação na relação entre empresa e prestador de serviço, uma vez que ao conceder autonomia aos prestadores de serviço, ou seja, eles têm liberdade para escolher o momento, hora ou tempo de jornada ao ligar ou desligar a plataforma digital, a empresa relativiza os direitos trabalhistas destes.

Nesse sentido, os trabalhadores sob demanda não têm seus direitos sociais básicos resguardados, como, por exemplo, salário-base, auxílio-doença, recolhimento ao INSS, dentre outros, além de extrapolarem suas condições físicas em jornadas exaustivas de trabalho, correndo perigo no trânsito seja durante o dia ou à noite, em busca de ganhar seu dinheiro de forma honesta.

Por essa razão, diante da relativização dos direitos trabalhistas dos trabalhadores sob demanda, bem como da precariedade das condições de trabalho, a sociedade legislativa, judiciária e civil vive um impasse, onde os empregados sob demanda buscam ter seus direitos reconhecidos por meio de Reclamação Trabalhista protocolada na Justiça do Trabalho, porém, ao chegarem na via judicial, os magistrados não têm um entendimento coerente sobre a categoria, devido ao fato de não haver uma regulamentação específica.

Logo, alguns julgadores no país, como por exemplo, os do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, decidem a favor do trabalhador, dado que com a análise das provas do caso concreto, entendem haver a presença dos requisitos para a configuração do vínculo empregatício, sendo eles subordinação, que ocorre pelo fato da plataforma mediar a interação entre o prestador de serviço e o consumidor final, ao fazer uso de tecnologia algorítmica, assim como também a pessoalidade, uma vez que a prestação do serviço pelo trabalhador ocorre de forma pessoal, já que cada um tem acesso a uma plataforma, além do requisito da remuneração, uma vez que se percebe quantia com relação ao cumprimento das demandas.

Porém, outros julgadores, como por exemplo os do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, tem o entendimento de que não há configuração de vínculo empregatício na relação entre o trabalhador sob demanda e as empresas que fornecem a plataforma digital, uma vez que o colaborador é livre para escolher seu horário, sua jornada de trabalho, e principalmente, o momento ideal para se ligar e desligar da plataforma.

Contudo, no ano de 2020, após importantes paralisações dos trabalhadores sob demanda em todo o país, o legislativo federal brasileiro observou a necessidade de regulamentar e resguardar os direitos dessa categoria. A Deputada Tabata Amaral (PDT/SP) e outros deputados apresentaram o PL nº. 3.748/2020, visando estabelecer regras de remuneração, cadastro, auxílio-saúde, acidente, descadastramento e desligamento da plataforma, tendo até direito a benefícios como seguro-desemprego, se for o caso. Porém, de início, o referido Projeto de Lei deixou bem claro que a nova categoria não estava coberta pela legislação trabalhista lecionada na Consolidação das Leis de Trabalho, abrindo esta exceção apenas em casos muito específicos, além de não atender todos os anseios que essa nova categoria de trabalhador exige.

O problema é que desde o ano de 2021, não há novidades sobre a tramitação do referido Projeto de Lei, e muito menos quanto a alteração no seu texto. Enquanto isso, os trabalhadores diariamente colocam suas vidas em risco, enfrentam o trânsito das grandes cidades, não têm descanso no final de semana, uma vez que é o período que mais tem demanda, vivenciando jornadas de trabalho exorbitantes e degradantes para assim prover o seu sustendo e/ou de sua família.

Enquanto que, as grandes empresas que ofertam as plataformas digitais faturam bilhões de reais anualmente, retiram uma porcentagem muitas vezes maior do que o valor do pedido do cliente com relação a entrega, levando em consideração

apenas as reclamações ofertadas pelo cliente, além do sistema de avaliação, que não leva em consideração casos infortúnios como uma chuva, ou acidente, que podem atrasar o cumprimento da demanda, demonstrando que para as empresas o que importa é apenas a satisfação do cliente, e o trabalhador sai prejudicado.

Vale ressaltar, que a maioria das empresas que exercem suas atividades por meio das plataformas digitais em atividade no Brasil foram criadas em países onde a legislação trabalhista é precária e inexistente, onde as mínimas condições de trabalho não são respeitadas, e que por mais que as referidas empresas estejam atuando no país de forma legal, as condições em que os seus prestadores de serviço exercem suas atividades, confronta a Constituição Federal de 1988, bem como a Consolidação das Leis de Trabalho, tendo em vista que possuem caráter garantista, resguardando a dignidade da pessoa humana de toda forma ou conduta degradante.

Ressalta-se, também, que as referidas empresas só conseguiram atuar no país ao interpretarem os requisitos base do reconhecimento de vínculo empregatício, como por exemplo, da autonomia, habitualidade, pessoalidade, de outra forma, encontrando assim uma brecha na legislação trabalhista brasileira, devido ao fato de a categoria dos trabalhadores sob demanda ser relativamente nova, e principalmente, não ter uma lei ou norma dispendo sobre ela no Brasil. Com isso, no presente trabalho compreendeu-se que a falta de uma regulamentação própria, para dispor e resguardar os direitos sociais dos trabalhadores sob demanda no Brasil, é fator determinante às más condições de trabalho e jornadas exaustivas que os prestadores de serviço vivenciam diariamente no país.

Além disso, o próprio Supremo Tribunal Federal já reconheceu que é necessária a edição ou sanção de uma lei dispendo sobre o assunto, dado que é comprovado que as plataformas digitais são o novo modelo de negócio e que os indivíduos vinculados à plataforma merecem ter seus direitos protegidos, além de que a categoria não deve ser regida pelas normas elencadas na Consolidação das Leis de Trabalho, uma vez que trata-se de uma nova modalidade de contrato de trabalho, que se assemelha aos contratos de parceria, aos trabalhadores autônomos, e também aos contratos de terceirização, merecendo assim uma regulamentação própria, entendimento esse corroborado pelo Ministério Público do Trabalho, e pelos sindicalistas da categoria.

Nesse sentido, é necessário que o poder legislativo edite ou sancione uma legislação com a finalidade de regulamentar e dispor sobre os direitos e deveres a

serem respeitados na relação trabalhador sob demanda x plataforma digital e que atenda a todos os seus anseios, visando promover uma relação de trabalho justa, bem como respeitar o princípio da dignidade da pessoa humana no seio laboral, e que principalmente, os ativistas da causa não descansem até obter as condições de trabalho, remuneração e jornada que merecem, e que o Ministério Público não deixe de exercer seu papel a favor dessa causa tão importante e mantenha o posicionamento de conscientizar a sociedade civil e empresária, bem como autoridades, mas, principalmente dando voz a essa minoria, ao corroborar o ativismo do sindicalismo da causa.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Daniel Pereira. O que é o neoliberalismo? A renovação do debate nas ciências sociais. **Revista Sociedade e Estado**, v.34, n.1, jan./abr 2019, p.211-239. Disponível em: <

<https://www.scielo.br/j/se/a/RyfDLystcfKXNSPTLpsCnZp/?format=pdf&lang=pt>  
> Acesso em: 20 mar.2023;

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2018. 328p;

BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sob demanda: O caso Uber. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v.83, n.1, p.330-362, jan./mar.2017. Disponível em: <

[https://www.contadorperito.com/files/2017\\_baboin\\_jose\\_trabalhadores\\_demanda.pdf](https://www.contadorperito.com/files/2017_baboin_jose_trabalhadores_demanda.pdf)  
> Acesso em: 17 jan.2023;

BEZERRA, Juliana. Fordismo. **Portal Toda Matéria**, 2021. Disponível em: <<https://www.todamateria.com.br/fordismo/>> Acesso em: 28 abr.2023;

BENSO, Aline. Capitalismo de Plataforma: Desafios e Alternativas para a gestão pública. **Congresso Salão do Conhecimento Inteligência Artificial: A nova fronteira da Ciência Brasileira**, Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUÍ), 20 a 23/out.2020, Campus Itujuí, Panambi, Santa Rosa e Três Passos, 2020. Disponível em: <<https://publicacoeseventos.unijui.edu.br/index.php/salaocohecimento/article/view/18659/17393>> Acesso em: 10 maio.2023;

BRASIL. Planalto. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)> Acesso em: 25 mar.2023;

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Recurso de Revista Acórdão nº. 271-74.2022.5.13.0026. Relator: Ministro Amaury Rodrigues Pinto Júnior. Data do Julgamento: 19/04/2023. 1ª Turma. Data de Publicação: 28/04/2023.

**Jurisprudência Tribunal Superior do Trabalho**, 2023. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/215575/2023\\_informativo\\_tst\\_cjur\\_n0271.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/215575/2023_informativo_tst_cjur_n0271.pdf?sequence=3&isAllowed=y)> Acesso em: 17 maio.2023;

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº. 000110928220215120045. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Data de Julgamento: 29/11/2022. 4ª Turma. Data de Publicação: 02/12/2022. **JusBrasil**, 2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1715562704>> Acesso em: 20 maio.2023;

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº. 3.748, de 24 de julho de 2020. **Institui e dispõe sobre o regime de trabalho sob demanda**. Disponível em: <[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1912324](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1912324)> Acesso em: 28 mar.2023;

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 1665/2020. **Dispõe sobre os direitos dos entregadores que prestam serviços a aplicativos de entrega durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia do coronavírus (Covid-19)**. Disponível em: <

[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1874917&filename=PL%201665/2020](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1874917&filename=PL%201665/2020)> Acesso em: 25 maio.2023;

BRASIL. Planalto. Lei nº. 11.442, de 5 de janeiro de 2007. **Dispõe sobre o transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros e mediante remuneração e revoga a Lei nº. 6.813, de 10 de julho de 1980**. Disponível em: <  
[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/lei/l11442.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11442.htm)> Acesso em: 24 maio.2023;

BRASIL. Planalto. Lei nº. 14.297, de 5 de janeiro de 2022. **Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19**. Disponível em: <  
[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2022/lei/l14297.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14297.htm)> Acesso em: 25 maio.2023;

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº. 324/DF. Relator: Luís Roberto Barroso. Data de Julgamento: 30/08/2018. Tribunal Pleno. Data de Publicação: 06/09/2019. **JusBrasil**, 2019. Disponível em:  
<<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/768163348>> Acesso em: 19 maio.2023;

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Reclamação nº. 59.795/ Minas Gerais. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Data de Julgamento: 19/05/2023. Data de Publicação: 24/05/2023. **Jurisprudência Supremo Tribunal Federal**, 2023. Disponível em: < <https://images.jota.info/wp-content/uploads/2023/05/rcl-59795-cabify-vinculo-stf.pdf>> Acesso em: 23 de maio.2023;

CARVALHO, Talita de. Capitalismo: entenda como funciona esse sistema de produção! **Portal Politize**, 2018. Disponível em: <  
<https://www.politize.com.br/capitalismo-o-que-e-o/>> Acesso em: 28 abr.2023;

CENTRO BRASILEIRO DE ANÁLISE E PLANEJAMENTO (CEBRAP). 2023. **Mobilidade urbana e logística de entregas: um panorama sobre o trabalho de motoristas e entregadores com aplicativos**. Disponível em:  
<<https://cebrap.org.br/wp-content/uploads/2023/05/Amobitec12mai2023.pdf>> Acesso em: 16 maio.2023;

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A Nova Razão do Mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016;

DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna V. de. O movimento coletivo dos entregadores de plataformas digitais no contexto pandêmico. **Revista Eletrônica de Direito do Centro Universitário Newton Paiva**, Belo Horizonte, n.42, p.396-410,

set./dez.2020. Disponível em: < <https://revistas.newtonpaiva.br/redcunp/wp-content/uploads/2021/01/DIR42-25.pdf>> Acesso em: 19 maio.2023;

DOLCE, Júlia. O lado sombrio do trabalho para aplicativos – e como é pior para mulheres. **Exame**, São Paulo 2019. Disponível em:< <https://exame.com/carreira/o-lado-sombrio-do-trabalho-para-aplicativos-e-como-e-pior-para-mulheres/>> Acesso em: 19 maio.2023;

FREITAS, Eduardo. Taylorismo e Fordismo. **Portal Mundo da Educação**, 2021. Disponível em: <<https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/taylorismo-fordismo.htm>> Acesso em: 28 abr.2023;

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projeto de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008;

GRUN, Roberto. **A classe média no mundo do neoliberalismo**. Tempo Social; Revista de Sociologia da USP, São Paulo, 10(1): 143-163, maio de 1998;

HARVEY, David. **Condição Pós Moderna**. Rio de Janeiro: Edições Loyola, 2006;

IANNI, Octavio. As ciências sociais na época da globalização. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v.13, n.37, 1-10p. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/wyc3F6VprfGJY56gF4CPRZN/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em: 22 fev.2023;

JOHNSTON, Hannah; LAND-KAZLAUSKAS, Christopher. Organizing on-demand: representation, voice, and collective bargaining in the gig economy - International Labour Organization. Disponível em: <[https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma994981993502676/41ILO\\_INST:41ILO\\_](https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma994981993502676/41ILO_INST:41ILO_)> Acesso em: 19 maio.2023;

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e o direito do trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo – Faculdade de Direito (USP), São Paulo, 2019. 366p. Disponível em: < [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-07082020-133545/publico/5183780\\_Tese\\_Corrigida.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-07082020-133545/publico/5183780_Tese_Corrigida.pdf)> Acesso em: 15 fev.2023;

KALIL, Renan Bernardi. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo> Blucher, 2020. 308p. *E-book*. Disponível em: <<https://openaccess.blucher.com.br/download-pdf/476>> Acesso em: 27 mar.2023;

MARIN, Pedro. ‘Breque dos apps’ é o movimento mais importante em meses. **Revista Ópera**, São Paulo, jul./2020. Disponível em: < <https://revistaopera.com.br/2020/07/24/breque-dos-apps-e-movimento-mais-importante-em-meses/>> Acesso em: 19 maio.2023;

MAIA, Flávia. Moraes cassa decisão que previa vínculo trabalhista entre motorista e aplicativo. **Notícias Jota**, 2023. Disponível em: < <https://www.jota.info/stf/do-supremo/moraes-suspende-decisao-que-cria-vinculo-trabalhista-entre-motorista-e-aplicativo->

23052023?utm\_campaign=jota\_info\_\_ultimas\_noticias\_\_destaques\_\_23052023&utm\_medium=email&utm\_source=RD+Station> Acesso em: 23 de maio.2023;

MATO GROSSO DO SUL. Ministério Público do Trabalho 23ª Região (MPT/MS). MPT defende patamar civilizatório de direitos para trabalhadores de aplicativos em nova legislação. **Notícias MPT/MS**, 2021. Disponível em: <<https://www.prt23.mpt.mp.br/1698-mpt-defende-patamar-civilizatorio-de-direitos-para-trabalhadores-de-aplicativos-em-nova-regulacao>> Acesso em: 25 maio.2023;

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TJMG). Recurso Ordinário nº. 0010645-66.2019.5.03.0016 MG. Relatora: Ministra Maria Cecília Alves Pinto. Data de Julgamento: 22/10/2021. Primeira Turma. Data de Publicação: 27/10/2021. **JusBrasil**, 2021. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1307220099>> Acesso em: 20 maio.2023;

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do trabalho**. 29. Ed. São Paulo: Saraiva, 2014;

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE (OPAS). 2023. **OMS declara fim da Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional referente à COVID-19**. Disponível em: <<https://www.paho.org/pt/noticias/5-5-2023-oms-declara-fim-da-emergencia-saude-publica-importancia-internacional-referente>> Acesso em: 25 maio.2023;

POLANYI, Karl. **The great transformation: the political and economic origins of our time**. 2a. ed. Boston: Beacon Press, 2001;

POCHMANN, Marcio. **'A uberização leva à intensificação do trabalho e da competição entre os trabalhadores'**. 2017. Disponível em: <https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/entrevista/a-uberizacao-leva-a-intensificacao-do-trabalho-e-da-competicao-entre-os>. Acesso em: 20 março 2023;

SANTOS, João Vitor; FACHIN, Patrícia; MACHADO, Ricardo. A “nova informalização e a perversidade da plataformização do trabalho. **Instituto Humanitas Unisinos Entrevistas**, 2021. Disponível em: <<https://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/610195-a-nova-informalizacao-e-a-perversidade-da-plataformizacao-do-trabalho-entrevista-especial-com-ruy-braga>> Acesso em: 10 maio.2023;

SÃO PAULO. Ministério Público do Trabalho da 2ª Região (MPT/SP). MPT e Justiça do Trabalho promovem a conscientização de trabalhadores de aplicativos sobre direitos laborais. **Notícias MPT 2ª Região**, 2021. Disponível em: <<https://www.prt2.mpt.mp.br/926-mpt-e-justica-do-trabalho-promovem-a-conscientizacao-de-trabalhadores-de-aplicativos-sobre-direitos-laborais>> Acesso em: 25 maio.2023;

SILVA, Fabiana Aparecida dos Reis. MIASATO, Alessandra Noel. O capitalismo do Plataforma e a possibilidade de uma tutela coletiva dos trabalhadores. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v.66, n.102, p.241-

273, jul./dez.2020. Disponível em: < <https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/111103/70649/Revista%20TRT-3%2C%20v.%2066%2C%20n.%20102-241-273.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em: 22 mar.2023;

SOUZA, Jessé. **Trabalhadores Brasileiros: Nova Classe Média ou Nova Classe Trabalhadora?** Belo Horizonte: Editora UFMG, 2012;

SOARES, Danielle de Queiroz; SERRA JÚNIOR, Gentil Cutrim. Capitalismo de Plataforma: uma análise da expansão das relações de trabalho mediada por aplicativos hoje. **X Jornada Internacional de Políticas Públicas**, 2021. Universidade Federal do Maranhão (UFMA), 16 a 19.nov/2021. Disponível em: < [http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2021/images/trabalhos/trabalho\\_submissao\\_Id\\_933\\_933612bb211d43ff.pdf](http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2021/images/trabalhos/trabalho_submissao_Id_933_933612bb211d43ff.pdf)> Acesso em: 20 mar.2023;

SCHOR, Juliet; *et al.* Dependence and precarity in the plataforma economy. Au.=g.2018. Disponível em:< <https://www.bc.edu/content/dam/bc1/schools/mcas/sociology/pdf/connected/Dependence%20and%20Precarity%20Aug%202018.pdf>> Acesso em: 19 maio.2023;

TRAPPMANN, Vera; *et al.* Sindicato en Transformación 4.0. Trabajo Y justicia Social. **Conflictos Laborales Globales em Las Plataformas**, n.Eletronic ed.: Berlin: FES, p.13, set./2020. Disponível em: < <https://library.fes.de/pdf-files/iez/16939.pdf>> Acesso em: 18 maio.2023;

TRIBOLI, Pierre. Proposta cria regime de trabalho sob demanda para aplicativos de serviços. **Agência Câmara de Notícias**, 2020. Disponível em: < <https://www.camara.leg.br/noticias/675940-proposta-cria-regime-de-trabalho-sob-demanda-para-aplicativos-de-servicos/>> Acesso em: 28 mar.2023;

VASCONCELOS, Tom Lima; PEREIRA, Matheus Cerqueira. Articulação Coletiva dos entregadores por aplicativo no Brasil: Desafios e perspectivas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v.66, n.102, p.171-188, jul./dez.2020. Disponível em: <<https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/111103/70628/Revista%20TRT-3%2c%20v.%2066%2c%20n.%20102-171-188.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> Acesso em: 18 maio.2023.