



A (in)definição trabalhista da relação jurídica dos trabalhadores por aplicativos

Alessandra Alves Conceição

Pós-Graduada em Direito Previdenciário pelo Instituto Legale e Bacharela em Direito pela Universidade Católica do Salvador (UCSAL).

Renata Cerqueira Nabuco Oliveira

Servidora Pública. Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Universidade Estácio de Sá. Pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Baiana de Direito. Graduada em Direito pela Universidade Salvador (UNIFACS).

Tales Almeida Andrade

Advogado. Pós-Graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Escola Superior da Advocacia (em Convênio com a Universidade Cândido Mendes - UCAN), Bacharel em Direito pela União Metropolitana de Educação e Cultura (UNIME/Campus Itabuna-BA) e Mestrando em Economia Regional e Políticas Públicas pela Universidade Estadual de Santa Cruz (UESC).

Vinícius Matias Figueiredo de Lacerda

Advogado. Pós-Graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Católica do Salvador (UCSAL) e Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Jorge Amado (UNIJORGE).

RESUMO

Este artigo diagnosticou a relação jurídica existente entre os trabalhadores de aplicativo e as plataformas eletrônicas. Buscou-se com-

preender se a incerteza teórica sobre a natureza jurídica se legitima. Assim, detalhou-se os principais argumentos favoráveis e desfavoráveis que tornam a qualificação da relação jurídica entre os trabalhadores de aplicativos e as plataformas digitais controversa no Brasil, bem como foram identificados mecanismos que o direito laboral dispõe para resolver a indefinição apontada por juristas e decisões judiciais conflitantes. A metodologia adotada baseou-se na pesquisa explicativa, expondo os resultados a partir de uma abordagem qualitativa e de natureza exploratória. Conclui-se que o excesso de automação que as plataformas de trabalho sob demanda são construídas retira dos trabalhadores a autonomia organizacional do seu labor. Embora a doutrina e a jurisprudência tenham sido vacilantes acerca da natureza jurídica dessa relação, à luz da legislação brasileira, não há qualquer indefinição justificável à polêmica sobre o assunto.

Palavras-chave: Motoristas. Entregadores. Trabalho digital. Direito do Trabalho.

Introdução

Este artigo pretendeu examinar a relação jurídica existente entre os trabalhadores por aplicativos e as plataformas eletrônicas, buscando compreender se realmente existe uma indefinição teórica quanto a sua natureza jurídica.

Parte-se da hipótese de que existe uma indefinição tanto no âmbito doutrinário, quanto no âmbito jurisprudencial, especialmente através das decisões da Justiça do Trabalho, especializada nas relações de trabalho, e da Justiça Comum, competente para processar e julgar relações de natureza cível.

Nesse sentido, foram examinados e detalhados os principais argumentos favoráveis e desfavoráveis que tornam controversa a qualifi-

cação da relação de jurídica entre os entregadores e motoristas de aplicativos e as plataformas digitais no Brasil, bem como foram identificados os mecanismos que o direito do trabalho brasileiro contemporâneo dispõe para resolver a indefinição apontada por juristas e pelas decisões judiciais conflitantes.

O presente artigo não se propõe, e nem poderia, a analisar as reservas mentais dos agentes envolvidos diretamente na relação jurídica em exame, nem dos diversos sujeitos processuais e juristas que se debruçaram sobre a matéria. Assim, excluiu-se do presente exame quaisquer aspectos ideológicos e políticos, por trás das afirmações colhidas no material teórico.

Vale registrar ainda que a elaboração desse artigo foi precedida de debate do tipo competitivo, ocorrido em 17 de fevereiro de 2022, às 19:30h, entre os Autores, adaptando os moldes utilizados pelo Parlamento Britânico (WUDC, 2022), tendo a seguinte moção: “Essa casa defende que há vínculo empregatício entre os trabalhadores por aplicativo e as plataformas digitais”. O resultado proclamado no debate reflete a conclusão desenvolvida no final deste artigo.

Percebeu-se que a controvérsia e os discursos utilizados se alimentaram inicialmente da desregulamentação do serviço de transporte por aplicativo no Brasil, criando a impressão de que o Direito do Trabalho também não seria suficiente para acomodar a relação jurídica entre trabalhadores e aplicativos, tida como inovadora.

Nesse modelo de negócio, num primeiro olhar, não é essencial a intervenção humana no direcionamento das atividades dos trabalhadores. Tais ordens são processadas e direcionadas a partir de um sistema eletrônico automatizado (aplicativo). Por essa razão, surge a dúvida: nesse modelo de produção, os trabalhadores são considerados empregados ou profissionais autônomos?

Para encontrar tal resposta, este artigo examinou e detalhou os principais argumentos favoráveis e desfavoráveis que atualmente tornam controversa a qualificação da relação jurídica entre entregadores de aplicativos e plataformas digitais; identificando ainda os mecanismos que o direito trabalhista brasileiro dispõe para sanar essa dúvida.

A metodologia aplicada adotou pesquisa explicativa, com a exposição dos resultados partindo de uma abordagem qualitativa, tendo como fonte de pesquisa a revisão bibliográfica dos artigos científicos e livros referenciados, bem como estudo de documentos jurídicos e legislação atualizada.

○ contexto da (in)definição conceitual

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 05.02.2020, através da sua 5ª Turma, proferiu a primeira decisão no Brasil sobre a relação jurídica entre um motorista e o aplicativo Uber. Nessa decisão, o TST entendeu por negar o vínculo empregatício, com é possível conferir no processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038 (BRASIL, 2020). Algum tempo depois, em 11.04.2022, a 3ª Turma do TST reconheceu a tese do vínculo empregatício em favor do trabalhador com o aplicativo Uber, dessa vez no processo nº 100353-02.2017.5.01.0066 (BRASIL, 2022).

Quando se manifestou sobre o tema, o Supremo Tribunal de Justiça (STJ), em 28.08.2019, entendeu pela existência de relação autônoma, como se vê no julgamento do Conflito de Competência 164.544/MG (BRASIL, 2019).

Internacionalmente, o assunto também é alvo de muita polêmica. Embora a maioria dos entendimentos dos julgadores estrangeiros neguem a existência de vínculo empregatício, já existem relevantes decisões contrárias, em países de economia capitalista, como ocorreu, por exemplo, na Inglaterra, Espanha, França e Estados Unidos, especificamente nos

Estados da Flórida, Nova Iorque e Califórnia, conforme detalha OITAVEN (2018) e GAURIAU (2020), que incendeiam ainda mais a discussão.

No Brasil, a contratação intermediada por aplicativos no setor de transporte, já representa uma força de trabalho de 1,4 milhão trabalhadores, segundo dados publicados em 07.10.2021, pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Em 2016, o número de motoristas era de 840 mil; em 2021, o número chegou a 1,1 milhão, correspondendo a uma expansão de 37% em relação ao início da série, em 2016. Em relação à entrega de mercadorias, o número passou de 30 mil trabalhadores em 2016 para 278 mil em 2021, um aumento de 979,8% no período (IPEA, 2021).

Esse modelo de produção surgiu um cenário de difusão da ideia do compartilhamento sustentável de bens de consumo, que rapidamente foi remodelada pelo capital com a disseminação de diversos negócios sustentados no que passou a ser chamado de “economia de compartilhamento” ou “capitalismo de plataforma” (SLEE, 2019).

Vale esclarecer que dentro do gênero “Economia de Compartilhamento”, existem duas principais formas de trabalho: primeiro, o trabalho por multidões (*crowdwork*), em que um “serviço físico” é transmitido pela internet, podendo ser realizado em qualquer lugar do mundo por várias pessoas de forma colaborativa, como, por exemplo, produções textuais, confecção de cálculos etc (STEFANO, 2016); e segundo, o trabalho por demanda via aplicativos (*work-on-demand via apps*), objeto desse artigo, onde uma plataforma eletrônica intermedeia a realização de “serviços físicos” em determinada localidade, como transporte de passageiros e de objetos, atividades domésticas, entre outras (SLEE, 2019).

O trabalho por demanda via aplicativos é desenvolvido a partir de um celular do tipo *smartphone*.

Para o serviço de transporte de passageiros ou de entregas, basta que um usuário previamente cadastrado solicite o que deseja diretamente

no aplicativo. O trabalhador também de posse de seu celular, serve-se de um veículo particular, próprio ou alugado, para cumprir a solicitação do usuário, obtendo, com isso, ganhos sobre o valor da tarifa cobrada pelo aplicativo ao usuário. Todos os custos para a execução do serviço são suportados pelo trabalhador (BABOIN, 2017; LEME, 2019).

Se para o usuário, o acesso aos recursos da plataforma é simples, precisando apenas instalar um software (aplicativo) em seu *smartphone*, solicitar o tipo de serviço e saber automaticamente qual a tarifa que lhe será cobrada; para o trabalhador esse o acesso é um pouco mais complicado. Eles precisam acessar o site da empresa, preencher um formulário e solicitar autorização para ingresso na plataforma. Se seu ingresso for aceito, os trabalhadores, agora “parceiros”, precisam se colocar disponíveis (*online*) para receberem as solicitações dos usuários (BABOIN, 2017; LEME, 2019).

Nessa onda, diversas empresas de aplicativos, como a Uber e o iFood, transformaram os modelos tradicionais de controle do trabalho, numa estrutura organizada, a partir de predefinições computacionais integradas com inteligência artificial (IA), que direciona a atividade do trabalhador, por meio de dados dinâmicos, como, por exemplo, o extraído de sistemas paralelos de geolocalização (GPS).

Os dados extraídos desses tipos de sistemas expõem a oferta e a demanda de serviços em determinada região (BABOIN, 2017, p. 332), possibilitando a realocação de trabalhadores. Isso se dá por meio de mecanismos psicológicos de incentivos, que podem ser: positivos, como aumentar o valor das tarifas dinâmicas em que os serviços são prestados em menor quantidade; ou negativos, como penalizar os trabalhadores que permanecem sem se conectar à plataforma, por exemplo. Além de organizar o trabalho, essas plataformas gerenciam um sistema de pontuação que qualifica os serviços realizados e condicionam a permanência do trabalhador na plataforma (LEME, 2019).

Segundo Gauriau (2020, p. 101) a:

Uber cria e regula uma oferta preexistente de demanda por transporte urbano e controla, ao mesmo tempo em que oferece, a sua organização e o acesso por parte deles que pretendem utilizar esta oferta (motorista e clientes).

Quando a Uber começou a operar no Brasil, enfrentou duras críticas de taxistas e alguns funcionários dos governos locais, mas foram amenizadas ante a aceitação social desse tipo de serviço. Enquanto a base de trabalhadores estava sendo formada, a Empresa subsidiava corridas e premiava os motoristas que cumprissem determinadas metas. Com isso, os trabalhadores viram seus ganhos superarem recebidos em trabalhos tradicionais. Na medida em que a oferta de serviço *online* aumentou, a concorrência interna se intensificou, a lucratividade dos trabalhadores começou a diminuir e a precarização se tornou mais evidente. (LEME, 2019).

Por isso, além do termo “uberização” se referir “[...] a uma nova forma de gestão, organização e controle do trabalho que se afirma como tendência global no mundo do trabalho [...] e de relações de trabalho” (ABILIO, 2021, p. 9) e passou a ser sinônimo de flexibilização trabalhista e da precarização social promovida por esse modelo de negócio (SLEE, 2019).

Por que há autonomia no trabalho por aplicativo?

Considerar alguém um trabalhador autônomo significa questionar se a relação jurídica em exame envolve a existência de subordinação jurídica entre os contratantes. Mas o que vem a ser subordinação jurídica?

Subordinação jurídica é uma situação “derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de

direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços”, conforme explica Delgado (2019, p. 349).

Já a autonomia é a situação legal em que os trabalhadores têm direção sobre a prestação dos próprios serviços, ou seja, os trabalhadores controlam e organizam a produção ou circulação de bens e serviços como bem entenderem.

Para configuração da relação de emprego, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê, no art. 3º, a necessidade de preenchimento de cinco requisitos: ser o trabalho desenvolvido por pessoa física, com personalidade, de forma não-eventual, onerosa e, também, com subordinação jurídica. Apesar da necessidade da presença dos cinco elementos, a doutrina e a jurisprudência reputam como pedra angular da relação empregatícia, a presença do elemento da subordinação jurídica (VALE, 2021, p. 213).

A ideia de subordinação nasceu com as primeiras regulamentações das relações de trabalho típicas no período da Revolução Industrial, consequentes das mudanças promovidas na estrutura social pelo capitalismo incipiente. Neste momento, a ausência de regulação ocasionou uma forte concorrência de mercado, que gerou uma forte degradação nas condições de trabalho e um enorme aumento de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho (VALE, 2021, p. 213).

Buscando equilibrar essas relações de trabalho e viabilizar o sistema capitalista emergente, o Direito foi aprimorado, forjando a subordinação como fiel da balança entre proteger o trabalhador com uma rede de garantias sociais mínimas (direitos trabalhistas) ou reconhecer sua liberdade plena para contratar, presumindo iguais os contratantes e aplicando as regras comuns do Direito (direitos civis).

Ocorre que no anseio de equilibrar a relação de trabalho, o Estado acabou impondo custos às empresas, que encarecem os seus produtos

e serviços, reduzem seus lucros e as tornam menos competitivas num cenário global de intensa flexibilização trabalhista. Por isso, é de interesse dos Aplicativos que não seja reconhecido o vínculo empregatício entre eles e os trabalhadores

A Uber, por exemplo, sustenta que a empresa não é proprietária dos veículos utilizados pelos trabalhadores em serviço, mas tão somente:

[...] uma empresa de tecnologia utilizada pelos Motoristas Parceiros para a localização e captação de Usuários visando o seu deslocamento. O Usuário, sabendo da eficiência da tecnologia, usa o mesmo aplicativo para encontrar motoristas. (SILVA, 2017 in BRASIL, 2017, p. 598).

Tais argumentos foram extraídos da peça de defesa apresentada pela Uber Brasil no processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038, em que o TST proferiu a primeira decisão brasileira negando o vínculo empregatício entre o motorista e o aplicativo Uber.

Em sua contestação, a Uber parte da perspectiva de que o trabalhador é autônomo, e o fornecimento dos recursos da plataforma possibilitam que ele aufera renda com o serviço de transporte e/ou logística realizado. A empresa chegou a dizer que “Os verdadeiros clientes da Uber são os Motoristas Parceiro [...]” (SILVA, 2017 in BRASIL, 2017, p. 599).

Buscando afastar os elementos da relação de emprego, a Uber sustentou que o trabalhador-parceiro é pessoa física, mas inexistente essa obrigatoriedade, já que:

Existem Motoristas Parceiros que são, na realidade, pequenos empresários do ramo de transporte que cadastram seus carros na Plataforma, colocando qualquer um de seus motoristas – desde que previamente cadastrados – para acionar a Plataforma e conduzir o veículo,

aproveitando-se da demanda gerada, sendo este mais um fator que afasta a existência da obrigatoriedade que apenas pessoas físicas se cadastrem na plataforma e possam realizar viagens. (SILVA, 2017 in BRASIL, 2017, p. 616).

A Uber informa que a necessidade de cadastramento pessoal do trabalhador na plataforma não se confunde com a personalidade necessária para caracterização de vínculo de emprego. Segundo a empresa:

[...] O cadastro individual é obrigatório para todas as empresas de tecnologia, de forma a garantir a segurança e confiabilidade de todos os usuários. Os usuários (passageiros) também são cadastrados de forma individualizada. Dessa forma, nota-se que a necessidade de cadastro não acarreta personalidade apta a configurar vínculo de emprego. (SILVA, 2017 in BRASIL, 2017, p. 617).

Para ela, é do interesse do motorista saber quem entrará em seu carro, assim como aos usuários também interessa saber no carro de quem eles entrarão.

A Plataforma sustentou, ainda, que não tem como selecionar de forma pessoal quem irá atender à solicitação do usuário: “Essa identificação é feita por códigos do sistema com base na localização física dos usuários (tanto o Motorista Parceiro quanto o usuário – passageiro)” (SILVA, 2017 in BRASIL, 2017, p. 617). Tal condição faz com que o usuário seja atendido por quaisquer um dos motoristas-parceiros disponíveis no momento na região. Na contestação, a Uber diz ainda que a:

Plataforma permite que mais de uma pessoa se cadastre de forma a compartilhar o mesmo veículo. Portanto, um determinado veículo de propriedade de um Motorista, pode ser utilizado

por diversos Motoristas Parceiros, desde que, tais Motoristas se identifiquem na Plataforma. (SILVA, 2017 in BRASIL, 2017, p. 617).

Assim, o trabalhador teria total autonomia para estabelecer os dias e horários de acesso ao aplicativo, da forma como melhor lhe coubesse, não havendo, segundo a Empresa, nenhuma imposição há cerca de dias e horários específicos para o acesso ou realização de sua atividade (SILVA, 2017 in BRASIL, 2017).

Além disso, o trabalhador pode recusar as solicitações para buscar passageiros, organizando o seu tempo e agenda quanto e como bem entender. A empresa afirma que “[...] caso as aceitem e precisem cancelar a corrida por qualquer motivo, não há qualquer punição [para o trabalhador].” (SILVA, 2017 in BRASIL, 2017, p. 621). Esclarece ainda que o sistema de pontuação serve apenas como parâmetro para aperfeiçoar o serviço de transporte realizado pelo trabalhador.

Segundo a Uber (SILVA, 2017 in BRASIL, 2017), nunca ocorreu a realização de entrevistas pessoais, reunião com os prepostos contratados, nem a realização de testes psicológicos ou reuniões presenciais para realização de cadastro, que esse é preenchido inteiramente *online*.

Em relação a fixação da tarifa, a Uber diz que faz apenas “[...] uma sugestão de preço levando em conta tempo e distância a ser percorrida.” (SILVA, 2017 in BRASIL, 2017, p. 623), cabendo ao usuário a decisão final de utilizar, ou não, a rota sugerida.

Assim, as avaliações não comprovam a subordinação, segundo a defesa. Isso porque elas são realizadas pelos usuários e não pela Plataforma. Além do que, o próprio trabalhador realiza as avaliações dos usuários, e isso demonstra que a caracterização da subordinação não decorre do fato de serem atribuídas notas. (SILVA, 2017 in BRASIL, 2017).

A Uber explicou ainda que “[...] tanto o motorista parceiro quanto o usuário podem atribuir de uma a cinco estrelas para a outra parte.” (SILVA, 2017 *in* BRASIL, 2017, p. 624), bem como que não existe qualquer sugestão ou determinação da empresa quanto ao parâmetro por eles escolhido. Isso ocorre porque:

*A manutenção de uma qualidade mínima por meio das avaliações dos Usuários visa preservar a coletividade dos Motoristas Parceiros, isto é, a se admitir que motoristas mal qualificados prestem serviços aos Usuários, a 1ª Reclamada estaria, na verdade, afastando os Usuários da Plataforma e, portanto, prejudicando os próprios Motoristas Parceiros. O bom padrão de Usuários é característica fundamental no sucesso de uma plataforma eletrônica nas redes sociais, gerando confiabilidade, qualidade e consumo. (SILVA, 2017 *in* BRASIL, 2017, p. 624).*

O pagamento de seguro de acidentes pessoais pela Uber aos usuários, ocorre por obrigação legal. Não estando abrangido por essa obrigação, a contratação de seguros para danos nos veículos dos trabalhadores, que podem fazer o uso da sua autonomia para decidir se querem, ou não, arcar com tal custo ao seu negócio. (SILVA, 2017 *in* BRASIL, 2017).

Explicou que o trabalhador figuraria como contratante de um serviço prestado pelo Aplicativo, consistindo “[...] na utilização de uma plataforma eletrônica para captação de clientes, os Usuários” (SILVA, 2017 *in* BRASIL, 2017, p. 627), por isso, o trabalhador não está inserido na estrutura produtiva da empresa. Para reforçar sua tese a empresa, transcreveu a decisão proferida no processo nº 0011863-62.2016.5.03.0137, em que o juízo trabalhista assim se posicionou:

“[...] Também sob a perspectiva da subordinação estrutural, não vejo como caracterizar a existência

de vínculo de emprego entre o reclamante e a Uber do Brasil.

Com efeito, a subordinação estrutural se caracteriza pela inserção do trabalhador na dinâmica de funcionamento do tomador dos serviços, conformando-se a essa estrutura, ainda que não receba ordens diretas.

De fato, segundo se infere do contrato social da primeira 1ª Reclamada (ID f6bc8f1), o seu objeto não consiste na realização de transporte de passageiros, mas principalmente no fornecimento de serviços de tecnologia.

Além disso, no contrato celebrado entre o motorista e a Uber do Brasil, fica evidenciado que esta fornece serviços de tecnologia, não serviços de transporte, não atuando como empresa de transporte, nem operando como agente para transporte de passageiros (ID 50dfe27).

O depoimento da segunda testemunha ouvida reforça que, de fato, a Uber do Brasil funciona como uma plataforma digital de economia compartilhada, cujo objetivo é interligar os motoristas parceiros aos usuários que necessitam de atendimento de motorista:

[...] que é funcionário da Uber, com CTPS anotada, sendo gerente de operação e logística; que o sistema da Uber consiste em uma plataforma de economia compartilhada, o que significa que é utilizada por clientes que querem pedir uma corrida e também pelos motoristas com cadastros ativos;

que são dois aplicativos separados, um para os motoristas parceiros e um para os usuários; que o usuário pede a corrida de um lado e do outro lado, o motorista recebe a solicitação de corrida, aceitando-a ou não; [...] (ID 41^a19ba, p. 4)

Portanto, não se constituindo as 1^a Reclamadas como empresas de transporte de passageiros, mas como de fornecimento de serviços de tecnologias, não vejo como afirmar que o autor tivesse inserido, como empregado, na estrutura empresarial, sob a ótica da subordinação estrutural. [...] (grifou-se) (SILVA, 2017 in BRASIL, 2017, p. 627-628).

Ao solicitar o acesso ao aplicativo, o trabalhador “[...] sabe que terá diversos gastos com o seu automóvel e com a prestação de serviços para o Usuário, assumindo tal risco de forma deliberada e consciente [...]” (SILVA, 2017 in BRASIL, 2017, p. 629). Além disso, é do trabalhador a escolha “[...] por atender um número maior ou menor de passageiros, por estar nesse ou naquele local de demanda, por escolher por trabalhar em dias de sol ou chuva, tudo influencia na sua própria receita.” (SILVA, 2017 in BRASIL, 2017, p. 628). Sob essa lógica, seria do motorista/entregador, o risco total da atividade por ele exercida.

A Uber afirmou que não remunera o seu parceiro. O valor pago pelo usuário é transferido aos trabalhadores, retendo-se um percentual referente ao pagamento pela utilização da plataforma eletrônica, conforme previsto no contrato por eles assinado.

Segundo a empresa, “o fato da maior parte dos valores das viagens (80 ou 75%) ser repassado aos Motoristas Parceiros e a 1^a Reclamada [Uber] ficar apenas com 20 ou 25% a título de taxa é apto a descaracterizar o vínculo de emprego” (SILVA, 2017 in BRASIL, 2017, p. 630).

Acolhendo tais argumentos, o TST proferiu o primeiro acórdão do TST, tendo como relator, o Ministro Breno Medeiros. Ao abordar a possibilidade de ficar *off-line*, sem delimitação de tempo, a decisão sustentou que:

“Tal fato traduz, na prática, a ampla flexibilidade do autor em determinar sua rotina, seus horários de trabalho, locais que deseja atuar e quantidade de clientes que pretende atender por dia. Tal autodeterminação é incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como pressuposto básico a subordinação, elemento no qual se funda a distinção com o trabalho autônomo. [...] Dentre os termos e condições relacionados aos referidos serviços, está a reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, conforme consignado pelo e. TRT. O referido percentual revela-se superior ao que está Corte vem admitindo como bastante à caracterização da relação de parceria entre os envolvidos, uma vez que o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego” (BRASIL, 2020, p. 1).

Ainda segundo o Ministro, as avaliações dos trabalhadores pelos usuários, consubstancia uma “ferramenta de feedback para os usuários finais quanto à qualidade da prestação de serviços do condutor, de interesse de todos os envolvidos” (BRASIL, 2020, p. 23).

Ademais, o fato da empresa se utilizar das avaliações, promovendo o descredenciamento do motorista/entregador mal avaliado, “[...] convém não apenas à reclamada para sua permanência no mercado, mas especialmente à coletividade de usuários, a quem melhor aproveita a confiabilidade e qualidade dos serviços prestados.” (BRASIL, 2020, p. 23).

Por todo o exposto e segundo essa perspectiva, no caso do trabalho exercido por aplicativos, há autonomia do trabalhador porque este é livre para organizar suas atividades, razão pela qual são inaplicáveis as disposições legislativas de proteção ao trabalho subordinado, principalmente as encontradas na CLT.

O direito do trabalho está preparado?

Vale apontar que em relação ao modelo de negócio, o Ministro Breno Medeiros, em venerado acordo julgado pela 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST, no Recurso de Revista de nº 1000123-89.2017.5.02.0038), asseverou que:

[...] o intento de proteção ao trabalhador não deve se sobrepor a ponto de inviabilizar as formas de trabalho emergentes, pautadas em critérios menos rígidos e que permitem maior autonomia na sua consecução, mediante livre disposição das partes.

Curioso é que toda essa análise se passa sobre o contexto da Quarta Revolução Industrial (SCHWAB, 2016), quando começam a surgir novas profissões, a extinção ou adaptações de muitas atividades que aos poucos ou abruptamente vem sendo suplantadas pela tecnologia (FREY e OSBORNE, 2013).

Aliado a isso, a sociedade passa a ser estimulada à adaptação de competências pessoais para que consigam dialogar com as novas formas de interação cada dia mais virtualizadas. Antunes (2018, p. 30) destaca que:

[...] ao mesmo tempo que se amplia o contingente de trabalhadores e trabalhadoras em escala global, há uma redução imensa dos empregos; aqueles que se mantêm empregados presenciam

a corrosão dos seus direitos sociais e a erosão de suas conquistas históricas, consequência da lógica destrutiva do capital que, conforme expulsa centenas de milhões de homens e mulheres do mundo produtivo (em sentido amplo), recria, nos mais distantes e longínquos espaços, novas modalidades de trabalho informal, intermitente, precarizado, “flexível”, depauperando ainda mais os níveis de remuneração daqueles que se mantêm trabalhando.

Sob o enfoque do mercado de trabalho brasileiro, as plataformas digitais se apresentam como oportunidades de trabalho, ante a intensificação da crise econômica e da acentuação do desemprego. Em 2018 os aplicativos de serviço como Uber, 99, iFood, Rappi, por exemplo, tornaram-se juntas as maiores “empregadoras” do Brasil (GAVRAS, 2019).

E é exatamente na tentativa de abarcar o trabalho emergente, diga-se, o trabalho digital, que a doutrina protecionista tem desenvolvido novas interpretações ao tradicional conceito de subordinação jurídica (VALE, 2021). Isso se dá, também, à luz do contexto histórico que serviu como base para a criação do Direito do Trabalho e da ideia de subordinação como elemento diferenciador do trabalho autônomo.

Embora, no campo teórico, já tenham surgidos novos conceitos de subordinação que buscam ampliar o fecho de proteção ao trabalho, como ocorre com a subordinação objetiva, estrutural, integrativa e reticular, também há quem defenda que o trabalho por aplicativo deveria ser reclassificado numa nova categoria chamado trabalho parassubordinado (ALVES, 2021; VALE, 2021; CASTRO, 2021).

Segundo Nascimento (2007, p. 470), o trabalho parassubordinado abrange tipos de trabalho que:

[...] não se enquadram exatamente em uma das modalidades tradicionais, entre as quais se situam,

como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação.

No Brasil, há doutrinadores que vislumbram vantagens com a parassubordinação, como Flávia Pessoa, Ruth Siqueira e Cláudio Freitas, relacionadas sobretudo à redução do custo da mão de obra. (VALE, 2021).

Ainda não há regulamentação para o trabalho parassubordinado e a jurisprudência pátria vem reconhecendo as hipóteses que, segundo a teoria, poderiam se enquadrar à parassubordinação, como trabalho de natureza autônoma, apenas regidos pelo Código Civil, o que descartaria a aplicabilidade da teoria no ordenamento jurídico brasileiro, conforme aponta Vale (2021).

Numa perspectiva sociológica, a sociedade capitalista é a única que automaticamente converte os seres sociais em trabalhadores, cuja utilidade essencial é reconhecer a qualidade do “valor” e cuja necessidade exclusiva é “vender sua força de trabalho” (FONTES, 2017).

Segundo Fontes (2017, p. 48), tal fenômeno deriva de dois processos principais: “[...] a permanência de expropriações, produzindo mais seres necessitados de vender força de trabalho em concorrência com os ‘empregados’, e a introdução de maquinaria e tecnologia, que dispensa força de trabalho.”

Por isso, o ordenamento jurídico prevê a regra de que a relação de emprego é presumida, enquanto o serviço que envolve trabalho autônomo carece de produção de prova, como se extrai da leitura do art. 593, do Código Civil (BRASIL, 2022) e do art. 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 2022). Embora a equação pareça ser simples, na prática, vemos os aplicadores do Direito, principalmente os juí-

zes, sustentando interpretações que muitas vezes descolam dos princípios fundamentais e sociais do trabalho, previstos na Constituição Federal.

Os juristas que propõem um terceiro caminho entre o trabalho autônomo e a relação empregatícia, não compreendem a completude do ordenamento jurídico, tão defendida por Bobbio (1995). Esse Autor sustenta que o ordenamento jurídico tem condição de regular qualquer ato ou fato jurídico. Isso acontece porque, a própria Constituição previu que o juiz é obrigado a julgar todas as controvérsias apresentadas e deve julgá-las à luz de uma norma pertencente ao sistema (art. 5º, XXXV e art. 93, IX da CF/88) (BRASIL, 2022).

Nessa esteira, a solução para o problema da qualificação da natureza jurídica da relação entre motorista/entregador e plataforma eletrônica já está na lei, precisando apenas ter a interpretação aperfeiçoada no ordenamento jurídico.

Por que há vínculo empregatício?

Para demonstrar que o contrato de trabalho tem natureza autônoma, é necessário retirar um ou todos os elementos da relação de trabalho. Na prática, se vê que a subversão da natureza jurídica do trabalho por aplicativo decorre de mero uso de linguagem mercadológica, de palavras neutralizantes e até de cláusulas contratuais que expressamente induzem uma relação de parceria inexistente (LEME, 2019).

Para avançar no exame, é importante diferenciar o termo “autonomia da vontade” do termo “autonomia privada”. Enquanto a primeira deriva da manifestação livre da vontade, a segunda refere-se ao poder que tem as partes de criarem e de se submeterem às normas criadas (FARIAS e ROSENVALD, 2017).

Assim, muito embora os trabalhadores por aplicativo tenham autonomia da vontade para aceitar os termos disponibilizados pelas Plataformas, o simples fato de os contratos assinados serem de adesão, retira deles a autonomia privada para contratar, já que não é concedido o direito de criar as normas que regulam a relação.

Vale destacar ainda que, quando o contrato de adesão contém cláusulas abusivas, o reconhecimento da nulidade dessas não invalida todo negócio jurídico celebrado, exceto quando de sua ausência, apesar dos esforços de integração, decorrer ônus excessivo a qualquer das partes (art. 51, §2, do CDC) (BRASIL, 2022).

Isso acontece por causa da função social do contrato e boa-fé objetiva que são elementos integrantes e norteadores dos negócios jurídicos, inclusive do contrato de trabalho, que reflete a prevalência dos valores coletivos sobre os valores individuais, sem a perda da dignidade da pessoa humana, conforme art. 2.035, parágrafo único, do CC/2002 (BRASIL, 2022).

A extrapolação dos limites impostos pela função social e pela boa-fé é considerado abuso de direito e, portanto, ato ilícito (art. 187 do CC) (BRASIL, 2022). Com isso se quer dizer que, nenhum contrato no Brasil pode prever cláusulas contratuais que violem a dignidade do trabalhador, nem firam direitos individuais e sociais garantidos pela Constituição Federal (BRASIL, 2022), sob pena de tais cláusulas serem consideradas nulas por ilegalidade ou por abusividade de direito.

Assim, independente da manifestação de vontade praticada pelos trabalhadores e independente dos termos utilizados no contrato celebrado pelas partes, o exame da relação jurídica deve ocorrer à luz da função social e da boa-fé objetiva, consolidadas no princípio da primazia da realidade. Segundo Plá Rodriguez (2015, p. 144): “[...] o princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que

ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos.”.

No campo dos fatos, diversos são os estudos acerca do tema que sustentam a ocorrência de subordinação jurídica entre trabalhadores de aplicativo e plataformas digitais (BRASIL, 2020).

Segundo Mattioli (2019), os aplicativos não atuam apenas como empresas de tecnologia, por simplesmente regularem em excesso as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores, bastando observar os termos de uso, políticas e normas aplicáveis aos motoristas e entregadores.

Para Oliveira Neto (2020, p. 154):

[...] essas empresas prestam verdadeiro serviço de transporte à população. O usuário não é cliente do motorista, mas da empresa. Não é o motorista quem oferece o serviço, mas a empresa dona do aplicativo. O motorista, portanto, não é cliente da empresa do aplicativo de transporte, mas prestador de serviços desta na qualidade de trabalhador/operário e não de parceiro comercial, sendo certo que a parceria mercantil, regulada pelas normas do direito civil ou comercial, pressupõe total independência entre as partes na condução do negócio com o fim de obtenção de lucro comum.

Entende Gonçalves, Costa e Oliveira (2021, p.130) que:

[...] o trabalhador não é tão independente, percebe-se que a empresa, de algumas maneiras, controla o trabalho realizado pelo trabalhador. Tem-se que reforçada a tese de que essas empresas tendem a tentar camuflar a presença do vínculo empregatício, tentando retirar, de forma forçada,

os elementos que estão presentes gerando esse vínculo que tanto é disfarçado pelas empresas fornecedoras dessas plataformas.

Os autores destacam, ainda, que o fenômeno da “uberização” rebaixaria a classe trabalhadora que adere aos serviços de plataformas digitais, ante a ausência de direitos trabalhistas, subordinação a empresa camuflada pela “[...] ideia de que o trabalhador é autônomo, livre para fazer suas escolhas” (GONÇALVES; DA COSTA; DE OLIVEIRA, 2021, p.128).

Para Baboin (2017), na prática, as atividades do trabalhador se inserem na organização da empresa, porque a Uber determina a forma como motoristas e entregadores devem laborar, além de determinar diversas restrições. Também, não haveria autonomia para o trabalhador fixar a forma de remuneração pelo serviço executado, sem falar na possibilidade de exclusão da plataforma em razão de más avaliações.

Como se vê, a interpretação de Baboin sintetiza o conceito de subordinação objetiva, ao qual possibilita separar, ainda que de forma fictícia, o trabalho do trabalhador.

Segundo Vale (2021), o conceito de subordinação estrutural é o que oferece a melhor resposta ao caso dos trabalhadores por aplicativo, já que a conceituação anterior se mostra numa visão cartesiana e reducionista, como se o trabalho pudesse ser separado do trabalhador.

Nesse raciocínio, seria possível violar o trabalho, sem violar a dignidade do trabalhador, o que não faria sentido, já que ainda hoje, “[...] é difícil admitir que o objeto da prestação de trabalho seja o próprio trabalhador.” (VALE, 2021, p. 225).

Vale esclarecer que a subordinação estrutural “[...] se expressa pela inserção do trabalhador na dinâmica de seus serviços, independente

de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.”, conforme ensina Delgado (2016, p. 14). O Autor informa ainda que:

[...] não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias destes: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviço. (DELGADO, 2016, p. 14).

A importância dos motoristas e entregadores de aplicativo para a Uber é imensa, pois o objetivo central da empresa é gerar lucro com o transporte individual de pessoas ou com as entregas. Apesar disso, nenhum dos trabalhadores são registrados como empregados (BABOIN, 2017).

O trabalhador não possui a autonomia de negociar, influenciar ou determinar o valor de seu trabalho. Assim, os trabalhadores são estimulados a produzir ainda mais, porém, dentro das regras postas a eles (ABILIO, 2021).

A falsa sensação de liberdade disseminada pela Empresa é reforçada por pesquisas tendenciosas que revelam, por exemplo, que 70% dos trabalhadores não querem carteira assinada (SENA, 2020). Entretanto, ao examinar a pergunta realizada na pesquisa, percebe-se que o trabalhador teve que escolher entre as alternativas como se fossem excludentes entre si, e não ter a oportunidade de responder que sua vontade seria a formalização (carteira assinada) e da flexibilização, o que não são incompatíveis pela legislação brasileira, conforme aponta Carelli (2020).

Assim, seria inócua analisar os elementos práticos e jurídicos de uma relação de trabalho no trabalho externo, realizada por meio de

tecnologias remotas, de um ponto de vista laboral ao qual o trabalhador deve estar engajado tendo que se apresentar no mesmo local de trabalho, diariamente e em horários pré-definidos, como costuma ocorrer no comércio ou na industrial, por exemplo (OLIVEIRA NETO, 2020).

O modelo “disciplinar” utilizado nos contratos de trabalho vem sendo, em alguns setores, alterado pelo modelo do “controle”, previstos no parágrafo único do art. 6º da CLT, segundo o que: “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (BRASIL, 2022).

Trabalhadores com carros e *smartphones* não são necessariamente trabalhadores por aplicativo. Num contexto em que a empresa é a legítima proprietária do aplicativo/ algoritmo e controla a interface motorista-usuário por meio dele, ter a tecnologia já é suficiente para controlar todo o relacionamento (CASTRO, 2021). Afinal, sem a plataforma digital, não haveria contato com os usuários que verdadeiramente movimentam o negócio da empresa.

Para Castro (2021, p. 211), a condição de proprietário do automóvel não afasta a subordinação, sendo necessário uma “análise conjunta, pois o aplicativo/algoritmo é de propriedade da empresa, sendo as propriedades desses meios de produção suficientes para controlar todo o negócio e subordinar os trabalhadores as suas regras/sanções”.

A personalidade está presente pelo fato de os motoristas/entregadores precisarem de autorização para acessarem a plataforma. Além disso, há um controle constante da empresa também com base na avaliação de desempenho do serviço, havendo desconexão da plataforma quando há a manutenção de uma nota mínima de aprovação pelos usuários (BA-BOIN, 2017).

O requisito da onerosidade se manifesta em razão do trabalhador conduzir veículo, realizando o transporte de passageiros ou coisa e, por isso, é remunerado. Ademais, a forma de remuneração, os critérios e o pagamento realizado são feitos pela própria Plataforma (BABOIN, 2017).

A não-eventualidade estaria presente pelo ânimo de continuidade do trabalhador, laborar, por prazo indeterminado, em atividades normais da empresa (BABOIN, 2017).

Os relatórios de viagens e as mensagens enviadas pela Plataforma e registrados no sistema, conseguiriam demonstrar como a atividade dos trabalhadores é previsível, programada e controlada, o que evidenciaria contato do trabalhador com as empresas por meio telemático, conforme art. 6º da CLT. Segundo Oliveira Neto (2020, p. 160):

Ainda que o motorista, um dia ou outro, não possa se logar no aplicativo para receber chamadas, isto, por si só, não descaracteriza a não eventualidade, uma vez que tanto a empresa quanto o próprio trabalhador sabem, havendo previsibilidade, que a atividade se repetirá, sob pena de descredenciamento. O fato do obreiro também ter a faculdade de se logar nos horários de sua conveniência também não caracteriza eventualidade na prestação dos serviços, posto que não se dá no caso a descontinuidade da relação de trabalho, havendo a previsibilidade de conexão sob pena de descredenciamento [...].

Com todos esses elementos, seria inegável a existência do poder de direção realizado pelas empresas sobre os trabalhadores. Embora o trabalhador possa exercer o labor quando quiser, o seu exercício é condicionado a horários determinados, ao cumprimento de metas e sem controle total sobre o serviço que deve realizar.

Ainda que o trabalhador possa negar certas corridas, esse comportamento pode afetar negativamente sua classificação e significar a sua exclusão da plataforma. Além disso, é preciso seguir as orientações e decisões da empresa, pois todas as suas ações são avaliadas e podem resultar em sanções ou exclusão da plataforma, conforme definido no contrato de “parceria” (MATTIOLI, 2019).

Com o cumprimento dos requisitos que definem a relação de emprego, não existiria outra possibilidade que não fosse o reconhecimento de vínculo empregatício entre trabalhadores e aplicativos, sobretudo quando analisada a partir da primazia da realidade (MATTIOLI, 2019).

Por todo o exposto e segundo essa perspectiva, no caso do trabalho exercido por aplicativos, há subordinação do trabalhador à plataforma, porque esse não é livre para organizar suas atividades, razão pela qual são aplicáveis as disposições legislativas de proteção ao trabalho subordinado, principalmente as encontradas na CLT.

Considerações finais

Apesar do modelo de negócio “uberizado” ter um método próprio de organização, tendo na inteligência artificial o principal meio de controle, essencialmente, o trabalho exercido a favor das empresas de aplicativo só existe porque há subordinação. Além disso, é o excesso de automação ao qual as Plataformas de trabalho sob demanda foram construídas, que retira do trabalhador a autonomia de organizar o seu próprio trabalho.

Diferente seria se as Plataformas funcionassem entre usuários e trabalhadores como um catálogo de serviços, sem qualquer ingerência do aplicativo, sem possibilidade de exclusão do trabalhador da plataforma e com cobrança de taxa fixa e não percentual pelo uso dos recursos, como ocorre, por exemplo, em um classificado de emprego, comuns nos jornais.

À luz da primazia da realidade, o trabalhador não adere ao aplicativo para adquirir o direito de uso da plataforma, mas sim para prestar um serviço em favor de uma empresa. Da mesma forma, que o usuário ao solicitar o serviço, não deseja contratar um trabalhador em especial, mas sim contratar a plataforma, independente de qual trabalhador será escolhido por ela.

O cenário que se põe não é diferente do início do desenvolvimento do capitalismo. A diferença é que a prestação do serviço tem ocorrido através de sistemas eletrônicos, que não existiam nos primórdios. Outra diferença importante é que o desemprego passou a ser utilizado como mecanismo de incentivo psicológico para atrair trabalhadores não absorvidos em trabalhos ditos tradicionais.

A própria ideia de trabalho tradicional foi subvertida para sustentar e forjar a desproteção dos trabalhadores. No trabalho digital, em essência, o trabalhador não deixa de receber ordens de um empregador humano, mas sim, tem entre eles um sistema computacional que sistematiza e automatiza as ordens que precisam ser executadas.

Em um contexto de desemprego, a plataforma não precisará direcionar as solicitações dos usuários para um trabalhador específico porque na região haverá diversos trabalhadores desempregados sedentos e dispostos a aceitar qualquer migalha para se sustentar. E ainda que, realmente, em determinada região não tenha nenhum trabalhador *online* naquele momento, basta que, depois de receber diversas recusas, o aplicativo automaticamente multiplique o valor da tarifa aplicada na região, para que se crie o interesse no trabalhador de ir “voluntariamente” para lá.

É por isso que a tecnologia usada, tem conseguido escalar a precariedade do trabalho em nível global, fortalecida pela construção retórica do empreendedorismo, que os tornam vigilantes do próprio trabalho e os culpam pelos próprios fracassos.

Muito embora a Uber afirme que não exerça controle direto na jornada de trabalho, a própria realidade social ao qual os trabalhadores estão inseridos já tratam de realizar esse controle, uma vez que a dependência econômica ao trabalho é permanente.

Pelo que se vê nas decisões judiciais, a grande dificuldade de boa parte dos aplicadores do Direito sobre a percepção da atuação da tecnologia nesses sistemas de trabalho, o que tem resultado em decisões que aparentemente não consideram relevante a aplicação do artigo 6º da CLT.

Não há dúvida que o Direito do Trabalho está preparado para resolver o conflito criado. O sistema jurídico já tem todo o suporte normativo necessário para assegurar a proteção dos trabalhadores sob demanda via aplicativos, entretanto, cabe ao Poder Judiciário fazer sua parte e colmatar as lacunas que surgiram com o desenvolvimento do trabalho digital, especialmente o realizado por aplicativo, sobretudo porque flexibilidade e carteira assinada são possibilidades compatíveis com a legislação brasileira.

Infelizmente a aparente indefinição teórica tem servido para que as plataformas de trabalho sob demanda continuem explorando e lucrando sobre o trabalho de milhões de desempregados, sem nenhuma proteção legal.

E mesmo para os que defendem que é melhor um trabalho precário do que trabalho nenhum, isso também é prejudicial. Embora esse argumento busque a normalização da precarização do trabalho, tal situação impacta nas diversas camadas sociais e repercute diretamente na economia, já que se a grande massa trabalhadora não puder consumir, não faz sentido a própria produção e sem produção e consumo, o Brasil não se desenvolve.

Portanto, o intento de proteger as novas formas de trabalho não deve se sobrepor a ponto de inviabilizar a preservação de direitos sociais mínimos dos trabalhadores.

Referências

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 13, p. 7-24, maio 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/188676/2021_abilio_ludmila_uberizacao_empreendedorismo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 31 mar. 2022.

ALVES, Eliete Tavelli. **Parassubordinação e uberização do trabalho** – algumas reflexões. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da escravidão**. São Paulo: Boitempo, 2018.

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://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/106368/2017_baboin_jose_trabalhadores_demanda.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 31 mar. 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 31 mar. 2022.

_____. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis Trabalhista (CLT)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 31 mar. 2022.

_____. Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. **Código de Defesa do Consumidor (CDC)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/8078.htm>. Acesso em: 31 mar. 2022.

_____. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil (CC)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 31 mar. 2022.

_____. Superior Tribunal de Justiça. **Conflito de Competência 164.544/MG**. Relator Ministro Moura Ribeiro; Órgão julgador:

Segunda Seção; Data de julgamento: 28.08.2019; Data de publicação: DJe 04.09.2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038**. Relator Ministro Breno Medeiros; Órgão julgador: Quinta Turma; Data de julgamento 05.02.2020; Data de publicação: DEJT 07.02.2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 100353-02.2017.5.01.0066**. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado; Órgão julgador: Terceira Turma; Data de publicação: DEJT 11.04.2022.

_____.Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria de Comunicação. **Biblioteca Délio Maranhão - TST**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/biblioteca/2020-fevereiro>>. Acesso em: 31 mar. 2022.

BOBBIO, Norberto. **O Positivismo Jurídico**: lições de filosofia do direito. São Paulo: Ícone, 1995, p. 198.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Método, 2014.

CASTRO, Viviane Vidigal de. Quem lhe dava ordens?: a interpretação do conceito de subordinação jurídica diante das fronteiras porosas da uberização do trabalho. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 13, p. 208-237, maio 2021. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/188675/2021_castro_viviane_quem_dava_ordens.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 31 mar. 2022.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Como mentir com estatística sobre os trabalhadores em plataformas. *In: JOTA Info*. 24.07.2020. Disponível em <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/como-mentir-com-estatistica-sobre-os-trabalhadores-em-plataformas-24072020>>. Acesso em: 31 mar. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 314.

FARIAS, Cristiano Chaves de. E ROSENVALD, Nelson. **Curso de Direito Civil. Contratos**. ed. rev. e atual. Salvador/BA: Editora JusPodivm, 2017, p. 151.

FREY, Carl Benedikt; OSBORNE, Michael A. **The future of employment: how susceptible are jobs to computer is ation?** Oxford University Engineering Sciences Department. 17.09.2013. Disponível em: <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf>. Acesso em: 31 mar. 2022.

GAVRAS, Douglas. Aplicativos como Uber e iFood são fonte de renda de quase 4 milhões de autônomos. *In: Estadão*, 28 abr. 2019. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,aplicativos-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-autonomos,70002807079>>. Acesso em: 31 mar. 2022.

GAURIAU, Rosane. Uber: entre autonomia e subordinação: estudo comparado franco-brasileiro. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 9, n. 89, p. 100-120, jun. 2020, Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/180030/2020_gauriau_rosane_uber_autonomia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 31 mar. 2022.

GONÇALVES, Jonas Rodrigo.; COSTA, Danilo da; OLIVEIRA, Tiago Porto de. Discutir a perspectiva de vínculo empregatício ou não entre trabalhadores de aplicativos e empresas que fornecem a plataforma, a partir dos pressupostos da CLT. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca**, Franca - SP, v. 16, n. 1, dez. 2021. Disponível em: <<http://revista.direitofranca.br/index.php/refdf/article/viewFile/1211/pdf>>. Acesso em: 31 mar. 2022.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **A Gig economy no Brasil: uma abordagem inicial para o setor de transporte**. Carta de Conjuntura. Número 53, Notas de Conjuntura 5; 4º Trimestre de 2021; divulgado em 07.10.2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/211216_nota_5_gig_economy_brasil.pdf>. Acesso em: 31 mar. 2022.

SANSEVERINO, Luíza Riva. **Compêndio de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1987, p. 48.

MARQUES, Patrícia. **Da (in)existência do vínculo empregatício dos trabalhadores por aplicativos e suas respectivas plataformas digitais**. 2020. 69 f. Monografia (Bacharel em Ciências Jurídicas Sociais). Curso de Direito. Universidade de Passo Fundo, Soledade, RS, 2020. Disponível em: <<http://repositorio.upf.br/bitstream/riupf/1840/1/SOL2020PatriciaMarques.pdf>>. Acesso em: 31 mar. 2022.

MARTINS, Murilo; ALMEIDA, Vitor Hugo de. Análise juslaboral da relação de trabalho entre motoristas por aplicativo e a empresa uber: aspectos e consequência sociojurídicos. **Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, 2017, vol. 3, n. 1, p. 55-75. Disponível em: <<https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/1812/pdf>>. Acesso em: 31 mar. 2022.

MATTIOLI, Alex. “**Uberização**” e as novas formas de trabalho: fundamentos reconhecedores do vínculo empregatício. 2019. Monografia (Bacharelado em Direito) – Curso de Direito – Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), Porto Alegre, 2019. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/221353/001125569.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 31 mar. 2022..

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 470.

NEVES, Isabel Cristina; CARVALHIDO, Aline Carneiro Magalhães. Novas modalidades de trabalho e a caracterização do vínculo empregatício: uma análise da uber. **Revista Científica UNIFAGOC**. 2019, Vol. IV, p. 43-52. Disponível em: <<https://revista.unifagoc.edu.br/index.php/juridico/article/view/501/385>>. Acesso em: 31 mar. 2022.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 45-50. Disponível em: <https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf>. Acesso em: 31 mar. 2022.

OLIVEIRA NETO, Raimundo Dias de. Elementos fático-jurídicos da relação de emprego no trabalho dos motoristas de aplicativo = Factual-legal elements of the employment

relationship in the work of application drivers. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 86, n. 1, p. 152-167, jan./mar. 2020. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/175674/2020_oliveira_netto_raimundo_elementos_fatico.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 31 mar. 2022.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015. Disponível em: <<https://fiquesursis.files.wordpress.com/2012/04/livro-princc3adpios-do-direito-do-trabalho-amc3a9rico-plc3a1.pdf>>. Acesso em: 31 mar. 2022.

SAMUEL, Pedro Alberto Cardoso. Breve análise sobre a uberização da relação de trabalho dos motoristas por aplicativo. **Revista Fórum justiça do trabalho**, Belo Horizonte, ano 36, n. 429, p. 45-59, set. 2019.

Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/182395/2021_samuel_pedro_analise_uberizacao.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 31 mar. 2022.

SCHOR, Juliet. **Debatendo a Economia do Compartilhamento**. In: ZANATTA, Rafael A. F.; DE PAULA, Pedro. C. B.; KIRA, Beatriz. Economias do compartilhamento e o direito. Curitiba: Juruá, p. 21-40, 2017. Disponível em: <http://www.internetlab.org.br/wp-content/uploads/2017/12/Economias_do_compartilhamento_e.pdf>. Acesso em: 31 mar. 2022.

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

SILVA, Cleber Venditti da. Contestação de id. c95dcfc: In BRASIL, 38ª Vara do Trabalho de São Paulo - SP. **Processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038**. Data do protocolo: 14.08.2017. Folha 597-647 dos autos. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000123-89.2017.5.02.0038/1#2895335>>. Acesso em: 31 mar. 2022.

SENA, Victor, Ibope aponta que entregadores de apps não querem carteira assinada. In: **Exame**. 23.07.2020. Disponível em: <<https://exame.com/negocios/pesquisa-indica-que-entregadores-nao-querem-carteira-assinada-sera/>>. Acesso em: 31 mar. 2022.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**; tradução João de Peres; notas da edição Tadeu Breda, João Peres. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

STEFANO, Valério de. **The rise of the “just-in-time workforce”**: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. Genebra: ILO, 2016. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf>. Acesso em: 31 mar. 2022.

WUDC. **Debating & Judging Manual**. World Universities Debating Council (WUDC). 2022. Disponível em: <<https://www.worlddebating.org/debate-guides#h.v7ts60l31pw4>>. Acesso em: 31 mar. 2022.