



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO E RELAÇÕES INTERNACIONAIS
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO
AS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO DECORRENTES DA ERA
TECNOLÓGICA

ORIENTANDA : Edeane Pereira de Miranda Rosa

ORIENTADORA: Prof.^a Ms. Sílvia Maria Gonçalves Santos de Lacerda
Santana Curvo

GOIÂNIA

2023

EDEANE PEREIRA DE MIRANDA ROSA

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO
AS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO DECORRENTES DA ERA TECNOLÓGICA

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito e Relações Internacionais, Curso de Direito, da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC GOIÁS).

Orientadora: **Prof^a. Ms. Sílvia Maria Gonçalves Santos de Lacerda Santana Curvo**

GOIÂNIA
2023

EDEANE PEREIRA DE MIRANDA ROSA

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO
AS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO DECORRENTES DA ERA
TECNOLÓGICA

Data da defesa: _____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof.^a Ms. Sílvia Maria Gonçalves Santos de Lacerda Santana Curvo

Nota: _____

Examinador convidado: Prof. Ms. Frederico Luis Domingues Bitencourt

Nota: _____

AGRADECIMENTOS

A Deus. Toda minha gratidão ao meu Senhor e Salvador que esteve comigo durante todos os dias da minha vida e me proporcionou ganhar uma bolsa e estudar em uma faculdade renomada.

A Deus. Que me permitiu vir ao mundo através de pais admiráveis, que durante esses cinco anos de estudos nunca deixaram nada me faltar. Mesmo distantes fisicamente, se fizeram presentes todos os dias. Minha alegria é ter vocês, José Gomes e Hortência.

A Deus. Que me deu irmãos primorosos que sempre acreditaram em mim, me apoiaram continuamente, e me deram sobrinhos que é alegria dos nossos encontros familiares. Amo vocês, Marta, Daniel, Júlia, Luísa e Antony.

A Deus. Que me proporcionou casar com o amor da minha vida e ter sua companhia durante esses árduos anos de faculdade. Esteve presente desde o dia da realização da matrícula do curso até os momentos de apreensão para conclusão do Trabalho de Curso. Você é minha fortaleza. Amo você, Taillon Felipe. Obrigada, amor.

A Deus. Que me deu uma família no Senhor. Sou grata à igreja Presbiteriana Parque das Laranjeiras, bem como à Igreja Presbiteriana de Tucumã, pelo acolhimento e por compartilhar as maravilhas de Cristo.

A Deus. Que me permitiu ter na faculdade a companhia de amigos para apoio recíproco, que fez a rotina de estudos se tornar mais leve.

Meu muito obrigada a todos que direta, ou indiretamente, participaram comigo e me apoiaram durante esses anos de aprendizagem.

Portanto dele, por ele e para ele são todas as coisas. A ele seja a glória perpetuamente. Amém! Romanos, 11:36.

SUMÁRIO

RESUMO

INTRODUÇÃO

1 DIREITO DO TRABALHO.....	08
1.1 Evolução Histórica Do Direito Do Trabalho No Brasil.....	08
1.2 Fontes Do Direito Do Trabalho	11
1.3 A Subordinação Jurídica Na Relação de Emprego.....	12
1.4 Das Vulnerabilidades Diante De Fatores De Risco.....	13
1.5 Proteções Constitucionais Do Trabalhador.....	15
2 TRABALHO DIGITAL.....	17
2.1 A Proteção Em Face Da Automação Na Indústria 4.0.....	17
2.2 As Novas Relações De Trabalho Na Indústria 4.0.....	20
2.3 Plataformização Do Trabalho.....	22
2.4 Da Subordinação Algorítmica.....	24
3 DECISÕES JUDICIAIS	27
3.1 Jurisprudência Do Tribunal Superior Do Trabalho.....	27
3.2 Jurisprudência Nos Tribunais Regionais Do Trabalho.....	30

CONCLUSÃO

REFERÊNCIAS

A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO

AS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO DECORRENTES DA ERA TECNOLÓGICA

Edeane Pereira de Miranda Rosa¹

Prof.^a Ms. Sílvia Maria Gonçalves Santos de Lacerda Santana Curvo²

RESUMO

Com a incorporação do contexto social e econômico global e os mais recentes desenvolvimentos tecnológicos, a sociedade tem vivido em adaptação constante para sua sobrevivência. Um exemplo disso são as novas relações de emprego que descenderam da Indústria 4.0, como, por exemplo, o trabalho desenvolvido pelos motoristas de aplicativos de transporte individual urbano. O fenômeno da uberização permite que grupo de trabalhadores vivam na precariedade laboral. Portanto, a presente pesquisa visa reforçar que omitir os direitos intrínsecos ao exercício do trabalho dessa classe, legitima uma flexibilização de direitos dos trabalhadores, o que ocasiona implicações sociais profundamente negativas, que impactarão inclusive no conceito formal de emprego hoje utilizado. Assim, se torna necessária a efetiva atuação jurídica para que não ocorra maior precarização do trabalho, pois a incerteza jurídica viabiliza a exploração dos motoristas por um novo modo de controle e gerenciamento da atividade laboral, que oculta o trabalho assalariado. Dessa forma, pretende-se, neste trabalho, a análise dos requisitos fático-jurídicos caracterizadores do liame empregatício, bem como um estudo jurisprudencial sobre o tema, a fim de assegurar que a prestação de serviços pelos motoristas, apesar de integrar um novo modelo corporativo empresarial, é um trabalho subordinado sob a roupagem da modernidade.

Palavras-chave: Uberização. Plataformas digitais. Subordinação algorítmica. Requisitos de emprego. Jurisprudência.

¹ Acadêmica do curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC-GO), e-mail: edeanem@gmail.com

² Doutoranda pela Universidade de Salamanca- ES, mestre em Direito Agrário pela UFG- Universidade Federal de Goiás (2002), bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (1993), graduação em Pedagogia pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás (1983). Especializações em: Direito Penal, Direito Civil, Direito Processual Civil, Direito Constitucional. Atualmente é professora assistente da Pontifícia Universidade Católica de Goiás PUC/GO, professora da Universidade Salgado de Oliveira, atuando principalmente nos seguintes temas: da indenização por dano moral em sede de juizados, atribuições do congresso nacional, reparação cível no erro médico - dolo -culpa, direitos da criança e do adolescente entre outros.

INTRODUÇÃO

No contexto da globalização, em conjunto com a indústria 4.0 e o neoliberalismo, o mercado de trabalho está continuamente se reestruturando. Nessa conjuntura, nasce de um novo modelo de mercado informal, identificado como o fenômeno da "uberização".

O trabalho "uberizado" é desenvolvido por meio de uma plataforma digital³ e a empresa não reconhece os motoristas como empregados, mas como "parceiros", pois a mesma alega que faz apenas uma intermediação tecnológica entre o prestador de serviços e o cliente, se eximindo, dessa forma, de qualquer responsabilidade legal pela contratação.

Dessa forma, embora haja expansão significativa desse meio de atividade remunerada, não há nenhuma legitimação de direito resguardado a esses trabalhadores. Nesse sentido, para os denominados "parceiros", as empresas como a iFood, Rappi, Uber, e 99, entendem que o colaborador é autônomo e determina sua própria demanda de trabalho, contudo, o que se verifica é que empresas apresentam um crescimento exponencial de suas operações, e se usam das lacunas da lei para negar os mínimos direitos trabalhistas aos motoristas.

Desse modo, parte-se da reflexão sobre o liame entre as relações de emprego resultantes da indústria 4.0 e a configuração clássica da relação de emprego, fomentada pela análise legal, jurisprudencial e doutrinária, da presença ou ausência dos elementos fático-jurídicos caracterizadores de vínculo empregatício na relação motorista de aplicativo e empresa proprietária das plataformas digitais.

Assim, esse trabalho inicialmente fará uma breve reflexão acerca da evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil, após, serão analisadas as fontes do Direito do Trabalho, que permitirá a compreensão do nascimento das normas trabalhistas, bem como serão estudados os requisitos caracterizadores da relação de emprego clássica, e de que forma esses requisitos se transmitem e se adequam às novas relações advindas da indústria 4.0.

³ As plataformas digitais são modelos de negócios que funcionam através de tecnologia. Elas conectam usuários e empresas de diversos setores. Quando falamos em e-commerce as plataformas digitais são essenciais para encurtar o caminho entre seu produto e o cliente. O Brasil tem 1,5 milhão de trabalhadores por plataformas digitais, revela pesquisa. Segundo a UFPR, mais da metade atua com transporte de passageiros e quase 80% exercem suas atividades informalmente.

Por fim, serão ponderadas as decisões judiciais nos Tribunais Regionais e no Tribunal Superior do Trabalho, acerca do reconhecimento do vínculo empregatício entre os motoristas e as plataformas digitais, bem como todos os direitos trabalhistas decorrentes desse reconhecimento, com o propósito de demonstrar a importância de proteger a atuação dessa classe vulnerável de trabalhadores.

Destarte, este trabalho propõe deslindar os aspectos da relação entre os motoristas e os aplicativos, com o propósito de demonstrar que milhares de brasileiros atuam hoje sem garantias trabalhistas, estão à margem do direito, sendo direcionados a um limbo jurídico, de forma que não podem ser ignorados pelo legislativo, pois como representantes do povo devem atender às demandas da sociedade.

1 DIREITO DO TRABALHO

1.1 Evolução Histórica Do Direito Do Trabalho No Brasil

O Direito do Trabalho, ramo jurídico que simboliza as normativas de afirmação e proteção do trabalho subordinado, ocupa posição de relevância na história do Brasil. Trata-se do direito que, ao emergir da busca do homem por melhores condições de vida, recai sobre todas as esferas que recobrem a pessoa humana.

A singularidade de cada momento histórico foi de suma importância para cada operário, haja vista que cada regulamentação da classe trabalhista somente persiste nos dias atualmente devido à luta dos trabalhadores de séculos atrás, que batalharam para conseguirem um mínimo de dignidade.

Nesse sentido, a análise do constitucionalismo brasileiro requer uma investigação de sua origem e evolução histórica, que objetiva a compreensão de sua interferência no surgimento e expansão do Direito do Trabalho no Brasil, em especial, nas conquistas trabalhistas por ele fomentadas.

Esse processo histórico se inicia com a narrativa evolutiva do constitucionalismo brasileiro, cuja existência pode ser interligada à independência do país em 07 de setembro de 1822, tendo em vista que tal momento representa o seu surgimento no país.

Não existia espaço para trabalhador na relação de emprego. Na verdade, nem sequer poderia ser chamada de relação de emprego, pois somente a subordinação e a onerosidade estavam presentes. O empregado à época estava exclusivamente vinculado pela subordinação ao empregador, sendo obrigado a cumprir seu trabalho da mesma forma como era quando escravos.

Nesse cenário, Maurício Delgado (2013, p. 102), doutrina: “Nesse período anterior, marcado estruturalmente por uma economia do tipo rural e por relações de produção escravistas, não restava espaço significativo para o florescimento das condições viabilizadoras do ramo justralhista”.

Assim, se torna primordial começar a tratar do direito do trabalho no Brasil quando do fim do regime escravocrata, momento em que o trabalhador conquistou sua devida liberdade no âmbito trabalhista e o modelo de relação de emprego começou a se materializar na sua verdadeira forma, passando a demonstrar a necessidade de regulamentação do Direito do Trabalho.

Nessa perspectiva, houve a Revolução de 1930, que pôs fim à Primeira República Brasileira e criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio pelo Decreto n. 19.443/30. Assim, o marco inicial do segundo período da evolução histórica foi o ano de 1930, constituindo a fase da institucionalização (ou oficialização) do Direito do Trabalho, consoante Maurício Delgado (2013, p. 105).

Nesse universo, Getúlio Vargas, à época, tinha como objetivo controlar os movimentos trabalhistas. Dessa forma, o modelo justralhista afigurava ser estreitamente controlado pelo Estado, que reprimia quaisquer movimentos operários.

Na prossecução, é promulgada a nova Constituição 1934 que, sob forte influência da Constituição de Weimar, trata da dignidade da pessoa humana. Sobre a Carta Magna do Governo Vargas, leciona Bonavides (2013, p. 381):

Esse reluzente espelho trouxe para aquela Constituição imagens novas de matéria constitucional; a subordinação do direito de propriedade ao interesse social ou coletivo, a ordem econômica e social, a instituição da Justiça do Trabalho, o salário mínimo, as férias anuais do trabalhador obrigatoriamente remuneradas, a indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa, o amparo à maternidade e à infância, o socorro às famílias de prole numerosa, a colocação da família, da educação e da cultura debaixo da proteção especial do Estado.

Ocorre que, após essa progressão dos direitos trabalhistas, destacadas pelo doutrinador supradito, adveio a Constituição de 1937, marcada por uma fase intervencionista do Estado, com concentração dos poderes nas mãos do executivo, e assim inúmeras normas esparsas foram sendo criadas sobre diversos temas trabalhistas, o que explicitou imensa necessidade de sistematização dessas leis, a fim de reuni-las em um único diploma normativo.

Para tanto, houve a edição do Decreto Lei n. 5.452 de 01 de maio de 1943, dando surgimento a Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT, a qual transformou e

expandiu a legislação trabalhista presente, assumindo, desse modo, a natureza própria de uma codificação trabalhista.

Ato contínuo, após aproximadamente três anos da edição da norma trabalhista, uma nova constituição entrou em vigência no ordenamento jurídico pátrio. Considerada como uma norma democrática, a Constituição de 1946 rompeu com o corporativismo da Constituição de 1937, consolidando variados direitos à classe operária.

Em seguida, a Constituição de 1967, outorgada no regime ditatorial militar instaurado no país, os direitos trabalhistas foram salvaguardados, no entanto, a liberdade de expressão e de associação foram gradativamente cerceadas, conjuntura em que o movimento sindical contrário ao regime foi duramente reprimido.

Por fim, houve a promulgação da Constituição Federal de 1988, que vigora até os dias atuais, a qual dispõe sobre os direitos trabalhistas como direitos sociais, incluído no rol de direitos e garantias fundamentais, ao passo que nas Constituições anteriores os direitos trabalhistas figuravam no capítulo da ordem econômica e social.

A Lei Maior representa para a população brasileira um marco civilizatório, democrático e social do País, por ter o ser humano como seu centro convergente e, conseqüentemente, servir de base sólida para a construção da cidadania, apoiada em seu objetivo maior de proporcionar oportunidades em quase todos os setores da sociedade brasileira.

Assim, o ramo juslaboral tornou-se, também, constitucionalizado, pois guiado e interpretado a partir de uma nova angulação: a Constituição. Nesse sentido, leciona Gabriela Delgado (2013, p.280):

Importa registrar, preliminarmente, que a Constituição de 1988 representa as novas lentes corretoras da CLT que servem como filtro para uma leitura atualizada de seus dispositivos. Assim, altera-se o olhar sobre a positivação perpetrada pela CLT, aperfeiçoando-se uma visão mais democrática e consentânea com os direitos fundamentais.

Dessa forma, a autora em epígrafe destaca que a partir da promulgação da Carta Magna de 1988, o Direito e o Processo do Trabalho tornaram-se necessariamente submetidos às diretrizes constitucionais, de modo que tanto as normas legais infraconstitucionais como as convencionais passaram a dever um imperioso respeito à ordem constitucional.

No que diz respeito a essas normas, registra-se que, tratando-se de preceito anterior à Constituição da República, tem-se hipótese de não recepção, se posterior, trata-se de inconstitucionalidade.

1.2 Fontes Do Direito Do Trabalho

O estudo das fontes do Direito pode ter várias interpretações, como o seu princípio, assim como a base de validade das normas jurídicas e da própria exteriorização do Direito.

Dessa maneira, as fontes do direito do trabalho são divididas em duas espécies: formais e materiais, conforme leciona Martins (2012, p.37):

Fontes formais são as formas de exteriorização do direito. Exemplos: leis, costumes etc. Fontes materiais são o complexo de fatores que ocasionam o surgimento de normas, compreendendo fatos e valores. São analisados fatores sociais, psicológicos, econômicos, históricos etc., ou seja, os fatores reais que irão influenciar na criação da norma jurídica, valores que o Direito procura realizar.

Assim, o autor conclui que fonte formal se caracteriza pela maneira a qual o Direito se revela socialmente; os processos de manifestação do Direito, através dos quais um ordenamento jurídico adquire existência, atuando de maneira válida e eficaz dentro de um determinado contexto social.

Ao passo que a fonte material engloba o conjunto dos fenômenos sociais que contribuem para a formação da matéria do Direito, ou seja, os fatores ou elementos que determinam a substância das normas jurídicas e o conteúdo de todo um sistema jurídico.

Logo, ao buscar nos fatos sociais as bases para a construção de um ordenamento jurídico, o ser humano adota decisões políticas, que são os frutos da correlação de forças existentes no meio em que vive. Assim, depreende-se que a fonte material se origina dos fatores históricos de uma determinada época dos quais influenciam na elaboração normativa.

Ainda, em ramificação, as fontes formais são subdivididas em autônomas e heterônomas, de acordo com Martins (2012, p.38):

As fontes de Direito podem ser heterônomas ou autônomas. Heterônomas: são as impostas por agente externo. Exemplos: Constituição, leis, decretos, sentença normativa, regulamento de empresa, quando unilateral. Autônomas: são as elaboradas pelos próprios interessados. Exemplos:

costume, convenção e acordo coletivo, regulamento de empresa, quando bilateral, contrato de trabalho.

Por conseguinte, constata-se que fontes formais autônomas decorrem da atuação direta dos próprios destinatários da norma, em contrapartida com as formais heterônomas, que são produzidas por terceiros alheios à relação jurídica.

Conclui-se, portanto, que as fontes formais produzem normas com a participação dos sujeitos interessados (autônomas) ou não (heterônomas), que, portanto, autodisciplinam as suas relações jurídicas ou disciplinam a relação de terceiros.

Isto posto, é possível compreender que as fontes do Direito se diversificam em tantas modalidades ou tipos quantas são as formas do poder, de decidir na experiência social que se vivenciam no momento da elaboração da norma.

1.3 A Subordinação Jurídica Na Relação de Emprego

A subordinação jurídica se caracteriza pelo estado de submissão do empregado em relação ao empregador, criado pelo direito deste de dirigir e administrar a relação de emprego, momento em que nasce a obrigação correspondente do empregado de se submeter a essas ordens.

Dessa maneira, a subordinação se faz presente como um dos requisitos do objeto do contrato de trabalho, juntamente com a onerosidade, habitualidade e pessoalidade. Portanto, a subordinação deve ser compreendida como a função ser exercida pelo empregado, as tarefas que ele deve executar, compondo a dinâmica geral da empresa, em seu processo produtivo ou de fornecimento de bens e serviços.

Nas palavras de Martins (2012, p.101):

O obreiro exerce sua atividade com dependência ao empregador, por quem é dirigido. O empregado é, por conseguinte, um trabalhador subordinado, dirigido pelo empregador. O trabalhador autônomo não é empregado justamente por não ser subordinado a ninguém, exercendo com autonomia suas atividades e assumindo os riscos de seu negócio.

Sendo assim, a subordinação é a obrigação que o empregado tem de cumprir as ordens determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho. É no estado jurídico que se encontra o empregado em relação ao empregador, como objeto do contrato de trabalho.

São várias as espécies de subordinação, cita-se algumas, segundo ensina o autor aludido (2012, p.142):

- a. econômica.** O empregado dependeria economicamente do empregador para poder sobreviver. Seria o fato de que o prestador de serviços tem o seu único ou principal meio de subsistência [...]
- b. técnica.** A subordinação técnica tem o sentido de que o empregado dependeria das determinações técnicas do empregado; de como tecnicamente o trabalho deve ser desenvolvido. O empregador detém os conhecimentos técnicos e científicos da produção [...]
- c. moral.** Carlos de Bonhomme S. W entende que há subordinação moral do empregado, que seria sua obrigação de cooperar com efidência e lealdade, para o fim econômico da empresa. 3 Cooperação, lealdade e eficência são deveres do empregado para com o empregador;
- d. social.** Jean Savatier afirmava que certos trabalhadores seriam dependentes sociais de seus empregadores, no sentido da subsistênda do trabalho proporcionado pelo empregador, dos instrumentos oferecidos e no fato de não assumir riscos de sua atividade [...]
- e. hierárquica.** A subordinação hierárquica significa a situação do trabalhador na empresa, por se achar inserido no âmbito da organização empresarial, recebendo ordens de superiores e reportando-se a essas pessoas;
- f. jurídica.** A subordinação jurídica decorre do contrato de trabalho. O empregado está sujeito a receber ordens em decorrênda do pacto laboral, sendo proveniente do poder de direção do empregador de seu poder de comando, que é a tese mais aceita [...]

Assim, conclui-se que a subordinação, mesmo em suas várias divisões, parte de um pressuposto comum: o estado de dependência do empregado com relação ao empregador, com o estabelecimento de um vínculo de sujeição, que adentra à inerência do contrato trabalhista.

Contudo, importante destacar que a subordinação não é suficiente para afastar os direitos e garantias fundamentais do trabalhador, que continua a possuir direito à liberdade, privacidade, dentre outros consagrados no texto constitucional.

1.4 Das Vulnerabilidades Dos Motoristas Diante De Fatores De Risco

No início de 2020, a pandemia proporcionada pela COVID 19, evidenciou as desigualdades inerentes ao mundo capitalista. Nessa conjuntura, a situação dos trabalhadores que vivem na informalidade, se revelou mais pesada que a dos demais, levando em consideração as incertezas trazidas pelo isolamento social e os obstáculos encontrados pelos profissionais que ficaram impedidos de contiuunar trabalhando, devido a exposição da contaminação ou por não possuírem meios fáticos.

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – COVID-19 (PNAD-COVID19), conforme instrumentos de coleta fornecidos no site do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, motoristas e entregadores relataram uma proporção maior de profissionais com sintomas relacionados ao coronavírus do que outras ocupações. Apesar da alta proporção de pessoas com sintomas, os entregadores foram os trabalhadores com menos faltas em maio de 2020, ao contrário do que foi observado entre os motoristas.

As políticas neoliberais têm afligido demasiadamente os direitos dos trabalhadores, e os informais ficaram ainda mais desamparados no contexto de quarentena, visto que a partir do momento que se consolida uma crise econômica, eles integram o primeiro setor demitido, maiormente os que laboram na prestação de serviços.

Em se tratando dos motoristas de aplicativo, não podem se afastar do trabalho, pois é para sua subsistência e muitas vezes é o único provedor da família, e dada sua natureza, ficam impossibilitados de exercerem de forma remota. Dessa forma, é uma classe que esteve assustadoramente exposta à contaminação do COVID, e não obtiveram nenhum auxílio das plataformas, pois as empresas alegam que tem essa responsabilidade, em virtude da inexistência do vínculo trabalhista.

Constata-se uma extrema vulnerabilidade desses trabalhadores, e o risco da atividade é totalmente transferido aos trabalhadores, estando continuamente expostos a vários fatores de risco, a exemplo dos acidentes de trânsito, tanto os relacionados às condições da via como os decorrentes da dos fenômenos climáticos, bem como dos riscos ergonômicos, relacionados ao peso das mochilas nas costas dos entregadores e a posição duradoura dos motoristas para dirigirem/ pilotarem, somando-se a isso tem o uso ininterrupto do celular enquanto no exercício do trabalho, pois precisam acompanhar a rota pelo aplicativo até o destino.

Ademais, os motoristas ainda se submetem ao perigo dos constantes roubos nas regiões metropolitanas. Nesse sentido, segundo dados da Secretaria de Segurança Pública (SSP), obtidos pela *EPTV*, afiliada da TV Globo, por meio da Lei de Acesso à Informação (LAI), o número de motoristas assaltados no estado de São Paulo aumentou em 80,2% entre janeiro e setembro de 2019.

Segundo a Folha de São Paulo, da totalidade de sequestros relâmpagos registrados pela polícia, entre 2019 e setembro do ano passado no estado de São Paulo, ao menos 26,6% ocorreram com motoristas de aplicativo de transporte de

passageiros. Além dos sequestros, a reportagem também apurou que ao menos quatro motoristas de aplicativo foram mortos enquanto trabalhavam.

Esses incidentes permeiam o trabalho diário, exacerbando a insegurança desses trabalhadores e muitas vezes são manchetes nacionais. Além de roubos, muitas vezes são alvos de violência verbal e discriminação racial.

Apesar disso, embora sabedores de todos os perigos expostos e da baixa remuneração, os trabalhadores são obrigados a se submeterem a isso devido ao desemprego constante, de forma que aceitar as condições precarizadas de trabalho impostas pelos aplicativos se revelou como uma saída para sobrevivência. As consequências desse cenário de precarização e estresse crônico é o desenvolvimento de transtornos mentais, tal como transtornos de ansiedade, depressão, consumo excessivo de álcool e outras substâncias psicoativas.

Desse modo, o fenômeno da uberização é a expressão máxima da precarização do trabalho, pois institui uma dinâmica de emprego marcada pela submissão, controle, degradação, competitividade, medos e incertezas, pois em uma sociedade que caracteriza o trabalho dignificação do homem, a precarização do mesmo incide de forma negativa no processo de construção dos cidadãos que compõe o Estado, à medida que há uma objetificação das relações humanas.

Assim, tendo em vista a ausência das políticas públicas voltadas para a proteção da classe dos trabalhadores “uberizados”, bem como o desinteresse legislativo em regulamentar essas relações, torna-se necessário uma imperiosa atuação judicial, a fim de que promova o mínimo de proteção a esses trabalhadores, no campo da jurisprudência, visando cumprir as promessas de isonomia e justiça consolidadas na Constituição.

1.5 Proteções Constitucionais Do Trabalhador

O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais denota uma expansão da dimensão pública das relações laborais, visto que a vitalidade de uma concepção mais ampliada de direitos fundamentais auxilia na constituição de sujeitos autônomos e menos submetidos aos constrangimentos do mercado e ao poder empregatício.

Os direitos constitucionais do trabalhador são direitos previstos de forma expressa ou implícita na Constituição Federal, espalhados em diversos pontos, pois não estão limitados ao Título II da Constituição Federal (Direitos Sociais).

Nessa conjunção, primeiramente a Carta Magna estabelece que os direitos pertencem aos trabalhadores urbanos e rurais, consagrando, no meio trabalhista, a igualdade prevista no art. 5º, caput, da Constituição, impedindo a discriminação injustificada: “Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”.

No entanto, é imperioso ressaltar que tal isonomia não impede que existam, na lei, direitos diferenciados entre trabalhadores urbanos e trabalhadores rurais, visto que são direitos cuja diferença é justificada pelas condições de trabalho diversas a que estão submetidos os trabalhadores e as peculiaridades de suas atividades, consagrando a gloriosa igualdade material.

Nesse viés, a princípio foram inseridos no texto constitucional direitos trabalhistas específicos, ou seja, direitos inerentes à pessoa humana na condição de trabalhadora. Pode-se citar, a título exemplificativo, o direito à proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, férias, décimo terceiro salário, limites para a jornada de trabalho, dentre outros.

Os direitos específicos dos trabalhadores são reconhecidos como direitos fundamentais de segunda geração ou dimensão. Por sua vez, os direitos inerentes às cidadanias do trabalhador são considerados direitos fundamentais de primeira geração ou dimensão.

Sobre a geração dos Direitos Humanos, doutrina brevemente Martins (2012, p. 10)

Há também uma classificação que divide os direitos em gerações. Os direitos de primeira geração são aqueles que pretendem valorizar o homem, assegurar liberdades abstratas, que formariam a sociedade civil. Os direitos da segunda geração são os direitos econômicos, sociais e culturais, bem como os direitos coletivos e das coletividades. Os direitos de terceira geração são os que pretendem proteger, além do interesse do indivíduo, os relativos ao meio ambiente, ao patrimônio comum da humanidade, à comunicação, à paz. [...].

À vista disso, constata-se que na primeira geração dos direitos humanos os trabalhadores tiveram seus direitos resguardados inerentes à sua condição humana, como o direito à vida, igualdade, liberdade de expressão, liberdade de religião, liberdade de circulação, direitos de propriedade, o direito a um julgamento justo e direito de voto, entre outros.

De outro modo, a segunda geração assegurou direitos específicos na relação de emprego, como o direito de ser empregado em condições justas e favoráveis, direitos à alimentação, moradia, educação e assistência médica, bem como seguridade social e proteção no desemprego.

Dessa maneira, o fato de o trabalhador se vincular contratualmente e mediante subordinação ao empregador não afasta os seus direitos fundamentais de primeira geração, os quais são reconhecidos como direitos laborais inespecíficos dos trabalhadores, que também são exercidos dentro da empresa, na condição de empregado. Portanto, é irrefutável que além dos direitos específicos catalogados na Constituição, o trabalhador mantém os seus direitos inespecíficos, relacionados a sua condição de cidadão.

Assim sendo, a Carta Magna de 1988 em todo seu corpo legal, e especialmente no Art. 7º, consagrou a visão do trabalhador também como cidadão, dotado de direitos de cidadania, os quais também devem ser exercidos no curso do contrato de trabalho, de forma que sejam protegidos de qualquer forma de arbitrariedade e privados de seus direitos.

2 TRABALHO DIGITAL

2.1 A Proteção Em Face Da Automação Na Indústria 4.0

A Indústria 4.0, também chamada de Quarta Revolução Industrial, engloba um amplo sistema de tecnologias avançadas como inteligência artificial, robótica, internet das coisas e computação em nuvem, sendo um movimento de transformação que está revolucionando a forma que as empresas fabricam, melhoram e distribuem seus produtos, e, conseqüentemente, redefinindo relações de trabalho.

De início, é importante salientar que quando se refere a direitos e garantias do art. 7º da Constituição Federal, são interpretados de forma ampla, isto é, esses direitos não se limitam aos trabalhadores com vínculo empregatício. Portanto, as garantias como o de acesso à previdência, a aplicação de acordos e convenções coletivas de trabalho, assim como a proteção em face da automação, são evidentemente aplicáveis a todos os trabalhadores.

A justiça trabalhista é uma justiça especializada desde a Emenda Constitucional nº 45, mormente em função da nova redação dada ao art. 114 da Carta Magna, ficou evidente que o objetivo da regulamentação se relaciona com a proteção

da dignidade de todo e qualquer trabalhador, abarcando todas as relações de trabalho e não apenas as relações de emprego.

O disposto no art. 7º, XXVII da CF garante como direito dos trabalhadores tanto da área urbana quanto da rural, a proteção em face da automação na forma de lei. Tal previsão consta no texto constitucional desde 1988, porém, a lei mencionada na Constituição Federal, que regulamentaria essas diretrizes não foi aprovada pelo Poder Legislativo até o momento. Assim, se trata de uma norma de eficácia limitada, visto que exige outra lei que a regule, para então possibilitar sua aplicabilidade imediata.

A Constituição Federal baseia-se no entendimento de que é por meio do exercício laboral que o trabalhador garante sua subsistência e a de sua família, através da recompensa recebida, não inferior ao salário mínimo nacional, que tem a finalidade de suprir suas necessidades básicas, como educação, saúde, moradia, alimentação, lazer, locomoção e previdência social.

Pois bem, no contexto da Quarta Revolução Industrial, encontra-se o de ser protegido em face à automação (art. 7º, XXVII, CRFB). Na época da introdução da grande lei de 1988, a automação no Brasil ainda estava em fase embrionária, o baixo grau de industrialização e o estágio inicial do uso da automação nos processos produtivos do Brasil foram considerados durante a elaboração das normas constitucionais, pois não era possível, portanto, prever o desenvolvimento tecnológico do Brasil nos anos seguintes, a partir de década de 1990.

O inciso referente a proteção à automação inspirou-se particularmente na Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, que estabelece no seu artigo 23.º que “Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”. Em outras palavras, a proteção ao desemprego tem sido fator determinante nos padrões internacionais estabelecidos pelo sistema das Nações Unidas desde meados do século passado.

A automação trazida pela nova Indústria 4.0 tem impacto direto no emprego. Há uma demanda crescente por profissionais qualificados nas áreas técnicas com experiência em sistemas e gestão de dados, em detrimento de uma grande força de trabalho sem qualificação técnica, que constitui a maioria da força de trabalho disponível no país.

Ou seja, além das dificuldades comuns que as sociedades modernas enfrentam para criar novos postos de trabalho, acresce a isso o mercado nutrido com trabalhadores carentes de formação e incapazes de desempenhar funções que exijam conhecimentos técnicos específicos.

Além disso, há o problema da substituição de um número significativo de trabalhadores por uma única máquina, uma vez que a tecnologia da indústria 4.0 permite que apenas um dispositivo substitua o trabalho anteriormente realizado por grupos de pessoas, com melhor rendimento e menos gastos operacionais, favorecendo a obtenção de lucro.

Esses fatores levam ao que se chama de desemprego estrutural, visto que elimina a necessidade de ter níveis plenos de empregos e funções, substituindo os postos de serviço e sacrificando pessoas devido ao uso massivo de tecnologia, segundo ensina o professor Marcus Tullius Leite Fernandes dos Santos (2005, p. 145).

Nesse sentido, no âmbito da Indústria 4.0, a proteção contida no inciso XXVII da Lei Maior que garante o direito fundamental ao trabalho mesmo diante das novas tecnologias, confere importância constitucional do direito laboral, já que de forma consciente reforça o direito social e fundamental ao trabalho em si (art. 6º, “caput”, CRFB).

É importante observar que essas reivindicações não devem ser vistas como um obstáculo à inovação tecnológica, mas como um apelo ao constituinte para encontrar soluções onde a automação e os direitos dos trabalhadores possam coexistir harmoniosamente.

A Ministra Carmem Lúcia, ao relatar o Mandado de Injunção nº 618-MG, proferiu:

O art. 7º, inc. XXVII, da Constituição não estipula como direito do trabalhador proteção contra “inovações tecnológicas”, mas sim “em face da automação”, conceitos diferentes. Na automação substitui-se o trabalho humano pelo de máquinas. A inovação tecnológica está relacionada a mudanças na tecnologia, não havendo necessariamente a substituição do homem por máquina.

Assim, a Ministra ressalta que o inciso XXVII do art. 7º da Constituição Federal visa salvaguardar o trabalhador da substituição pelas máquinas, não a modernização, pois as inovações tecnológicas no mundo globalizado são inevitáveis e imprescindíveis.

Acerca disso, é importante ressaltar que a proteção contra a automação se insere em norma de eficácia limitada, e, conseqüentemente aplicabilidade mediata. São as normas que dependem de regulamentação futura para produzirem todos os seus efeitos e se aplicarem a casos concretos. Assim, a regulamentação da proteção em face da automação inexistente até o presente momento.

A estagnação legislativa durante os trinta e cinco anos desde a promulgação da Constituição significa um inegável *déficit* da democracia, uma vez que não conseguiu normatizar direitos legítimos ordenados pela Constituição. Outrossim, as normas que conferem direitos fundamentais têm aplicabilidade direta nos termos do art. 5º, §1º da Carta Magna.

Neste contexto, é evidente a necessidade de investir na formação dos colaboradores para que estejam preparados para a nova realidade que se aproxima. Esse investimento deve partir, portanto, não apenas do Estado no intento de concretizar a garantia prevista no art. 7º, XXVII, mas também pelos empregadores, como forma de cumprimento da função social da empresa.

Certamente, as tecnologias da Indústria não podem ser recriminadas, pois além de serem inevitáveis, são essenciais para o desenvolvimento humano. O aconselhável é que esses elementos sejam usados em conjunto, pois oferecem oportunidades de vida para os trabalhadores e geram qualidade de vida para a comunidade como um todo. Portanto, a automação deve ser feita de forma razoável e planejada para não afetar negativamente a vida dos trabalhadores, principalmente no que tange ao desemprego estrutural, que pode afetar seriamente a sobrevivência do proletariado.

Para atingir esses objetivos, é necessário investir na promoção de difusão de conhecimento, oferecendo aos indivíduos cursos de aprimoramento de competências para que estejam preparados para enfrentar as novas realidades do ambiente de trabalho. Dessa forma, o desemprego estrutural pode ser evitado, sem separar a relação de trabalho com a realidade vivenciada.

2.2 As Novas Relações De Trabalho Na Indústria 4.0

As novas tecnologias estão interligadas com a nova economia e com esta interação dentro de um fluxo ininterrupto e instável. Conseqüentemente, surgem novos padrões de comportamento, o que altera toda uma estrutura de produção, consumo e, em sua estrutura, o próprio setor jurídico-legislativo.

No contexto dessa revolução tecnológica, as relações de consumo e de trabalho verificam-se novas e desafiadoras dimensões políticas, jurídicas e sociais. Assim, as modificações estruturais no mercado de trabalho, relacionadas à globalização e à revolução tecnológica, constroem um novo grupo social e econômico, chamada por Guy Standing como o “precariado”.

Para o autor supramencionado, (2013, p.30), “O precariado pode ser identificado por uma estrutura característica da renda social, que confere uma vulnerabilidade que vai bem além da que seria transmitida pela renda financeira recebida em um momento específico”.

Assim, o precariado não se relaciona apenas com o nível de salários em dinheiro ou de rendas auferidas, mas à falta de apoio da comunidade em momentos de necessidade, à falta de benefícios assegurados pela empresa ou pelo Estado e à falta de benefícios privados para complementar os ganhos em dinheiro.

Nesse cenário, é pressentido que os principais impactos sociais da indústria 4.0 ocorreram no vigor do trabalho, nos empregos e na indispensabilidade das pessoas de amoldarem as suas habilidades para melhor lidar com todas as novas inteligências e garantir sua empregabilidade na indústria, visto que nesse novo panorama há maior procura por colaboradores qualificados.

Dessa forma, a agregação dos conceitos da indústria 4.0 em sistemas de produção ocasiona alterações no *design* do trabalho dos colaboradores. As ocupações de trabalho instruídas para a tecnologia anteriormente manuseada são convertidas em tarefas inclinadas a processos com a frequência de conteúdo em mudança.

Essa indústria é resultado de uma ruptura das tecnologias digitais da revolução anterior, que estão se tornando cada vez mais sofisticadas e integradas. Como resultado, estão transformando a sociedade e a economia global, pois a Quarta Revolução Industrial permite criar demanda adicional para serviços e produtos existentes, bem como conectar as pessoas e comunidades em todo o mundo, consoante Klaus Schwab.

Nesse contexto, é possível observar o contraste com o conceito de *Computer Integrated Manufacturing*⁴ da década de 1980, no qual tinha como finalidade a fabricação de computadores para controlar todo o processo de produção, o objetivo

⁴ Manufatura integrada por computador.

da indústria 4.0 é enfatizar o ser humano no sistema operacional, de modo que o homem gerencia o todo o procedimento, utilizando-se dos instrumentos tecnológicos para processos contínuos.

Assim, leva ao arranjo de processos automatizados e tarefas manuais em sistemas híbridos. Os colaboradores preparados serão necessários para desempenhar as atividades manuais complexas e para controlar e gerenciar máquinas e processos. Desse modo, as pessoas e as máquinas passam a ser complementares em tarefas que constituem a reprodução de trabalho, beneficiando-se de seus respectivos potenciais especiais.

Nesse contexto, ao proceder uma análise consistente dos impactos econômicos e sociais resultantes da Quarta Revolução Industrial, é necessário considerar vários fatores, tais como a evasão de profissões e postos de trabalho, bem como a concepção de novos, o impacto transformacional das exigências dos consumidores e o progresso de novos produtos.

Verifica-se que após a realização desse estudo, as competências definidas atribuídas ao trabalho humano na indústria 4.0, não são, imperiosamente, novas competências. O que muda é a sua dimensão e a maior exigência das mesmas. Também importante ressaltar que os trabalhadores que não as possuem poderão perder os seus empregos. Assim, percebe-se que os trabalhadores das indústrias do futuro serão muito mais generalistas do que especialistas, podendo ter conhecimentos interdisciplinares a respeito da organização, das tecnologias e dos processos.

Os impactos trazidos pelas transformações econômicas e tecnológicas pelas quais têm passado as nações de primeiro mundo (desenvolvidas) e as nações em desenvolvimento, está ocasionando abalos profundos na natureza dos empregos e, em consequência, nas relações trabalhistas.

Vive-se numa conjuntura à qual funções são suprimidas, profissões desaparecem e outras surgem, e, portanto, a fragmentação social torna-se uma realidade, tudo em decorrência dessas mudanças. A revolução tecnológica está em desenvolvimento contínuo e tende a se aprofundar, produzindo, de forma inevitável, intensas mudanças nas relações trabalhistas.

2.3 Plataformização Do Trabalho

Nieborg e Poell (2018, p. 4276) definem plataformização como “A penetração de extensões econômicas, governamentais e infraestruturais de plataformas digitais

nos ecossistemas da Web e de aplicativos”. Esse processo está afetando diversos setores da economia, como a produção cultural, saúde pública, transporte urbano, educação, jornalismo, entre outros.

Nesse sentido, então, pode-se pensar que o mundo do trabalho também é afetado por esse processo de plataforma. Por esse ângulo, surgiu o fenômeno da “Uberização”. Pode-se dizer que a uberização nasce especificamente da plataformização do trabalho, ou seja, da dependência de trabalhadores e consumidores das plataformas digitais, bem como das mudanças nas relações trabalhistas e na flexibilização contratual. Portanto, pode-se concluir, seguindo Jonas Valente, (2019, p. 177), que “As plataformas criam formas de potencialização da subsunção do trabalho intelectual”.

Nesse contexto, Niels Van Doorn (2017) define o trabalho de plataforma como como atividades de negócios mediadas, organizadas e gerenciadas por meio de plataformas digitais. Como tal, eles são adjetivos tecnicamente dependentes e estão sujeitos à medição de resultados. Assim, são atribuições marcadas por parassubordinação tecnológica e submetidas à medição de resultados.

Dessa forma, o trabalho é mediado pelos diversos tipos de plataformas: as plataformas que requerem o trabalhador em uma localização específica, como o Rappi, Uber, Ifood, as mais conhecidas do cenário do trabalho digital, bem como as plataformas de microtrabalho⁵ ou *crowdwork*⁶, a exemplo da Amazon Mechanical Turk, marcadas principalmente pelo trabalho de treinamento de dados para a inteligência artificiais. Ainda, existem também as plataformas *freelance*, de *cloudwork* ou macrotrabalho, que reúnem tarefas desde artes e entretenimento, a serviços domésticos, como o GetNinjas.

Portanto, resumidamente, a plataformização do trabalho evidencia a multiplicidade de atividades de trabalho e suas dinâmicas. Essa engenharia do trabalho se assenta, simultaneamente, em bases tecnológicas, financeiras e políticas. Por conseguinte, as empresas que utilizam desses meios, exploram as novas forças

⁵ Consiste em tarefas subdivididas em unidades muito pequenas, resultando em uma remuneração muito baixa, que são lançadas à “multidão” por intermédio das plataformas para serem executadas.

⁶ Trabalho-de-multidão, trabalho coletivo. O trabalho por plataformas pode ser do tipo trabalho *on demand*, no qual o trabalho é distribuído localmente por meio de aplicativos e orientado de maneira específica (transportes, como Uber, e entregas) ou do tipo *crowdwork*, trabalho externalizado, pulverizado em microtarefas e lançado a uma massa de trabalhadores a domicílio por meio de plataformas digitais.

laborais, pertencente a uma relação de trabalho própria da globalização e dos novos meios de acesso à informação.

No entanto, apesar dessa relação trazer uma sensação de autonomia e independência ao trabalhador, proporcionada pela gestão do ideário neoliberal de empreendedorismo, na verdade os motoristas estão subjugados pelas empresas de tecnologia, que se apropriam do valor gerado pelos trabalhadores que ofertam seus serviços em suas plataformas.

2.4 Da Subordinação Algorítmica

A subordinação do trabalhador é proveniente do contrato de trabalho, de maneira que o empregado está sob as ordens de seu empregador e é este quem determina como o ofício vai ser prestado. Assim, a subordinação é um elemento subjetivo da relação de emprego, sendo caracterizada pelas ordens de trabalho vindas do empregador, que tem força sobre seu subordinado.

Dessa maneira, a subordinação é a pedra angular de um direito cuja finalidade essencial é moldar o exercício do poder de uma pessoa sobre outra. Tal poder se opõe a grandes princípios em que se baseia o direito contratual: o princípio da igualdade das partes e o princípio da liberdade contratual, conforme ensina Alain Supiot (2016, p.146).

Nessa perspectiva, a subordinação do empregado é jurídica, porque sucede de um contrato, que estabelece seus fundamentos e limites, partindo-se do pressuposto da liberdade individual e da dignidade da pessoa do trabalhador. Dessa forma, a subordinação conduz a uma acentuação do caráter fiduciário do contrato de trabalho.

Em se tratando do requisito da subordinação jurídica, o doutrinador trabalhista Mauricio Delgado (2010, p. 305) se expressa: “[...] pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”.

Logo, assimilando que o algoritmo da plataforma é um meio informatizado de comando, percebe-se que a compreensão dessa dimensão da subordinação, é imprescindível para adequar o ordenamento jurídico à realidade contemporânea, que sofre constantes mudanças, de modo a proteger as relações formadas recentemente pelo capitalismo do século XXI.

Nesse cenário, a cultura econômica de compartilhamento traz à tona a necessidade de uma ressignificação do conceito de subordinação, tomando como base a semântica do vocábulo algoritmo. Aqui, a figura pessoal do trabalhador está se tornando cada vez mais irrelevante, sendo mais lucrativo para as empresas contratarem pessoas somente para a execução de uma determinada atividade, que possivelmente ainda poderá ser realizada remotamente (*smart work*), sem a exigibilidade de firmar contrato de trabalho subordinado e, conseqüentemente, pagar os direitos trabalhistas.

Ademais, como inexistente uma relação contratual aos moldes clássicos, o trabalho mediado pelas plataformas digitais pode ser considerado como de menor subordinação. Por conseguinte, conclui-se que o Direito do Trabalho contemporâneo deve acrescer sua proteção jurídica a qualquer forma de trabalho, atentando às suas peculiaridades e perscrutando os desejos sociais, sobretudo, no que se refere ao trabalho mediado pelas plataformas.

Dessa forma, é preciso refletir acerca do desenvolvimento de políticas públicas que assegurem a proteção devida ao empregado e ao mercado de trabalho atual, em meio ao período de transição que se observa, mormente em relação ao desenvolvimento/avanço da automação industrial, inobstante o sentido constitucional do art. 7º, inciso XXVII, quando assenta o direito do trabalhador à proteção do seu trabalho “em face da automação”.

Por inexistir regulamentação própria para normatizar tais relações, permitiu que viesse a ter questionamentos sobre a existência de relação de emprego entre plataformas digitais de transporte de passageiros e os motoristas, chegando até o Poder Judiciário. O fato é que o advento de empresas que trabalham através de um novo modelo de negócio gerou novas discussões referente à existência ou não, da relação de emprego.

Nesse sentido, as plataformas digitais negam a subordinação, logo, os motoristas seriam “parceiros”, ou seja, trabalhadores autônomos. Dessa maneira, na base do problema está a controvérsia quanto a subordinação, que é um dos elementos indispensáveis para a caracterização da relação de emprego. Vê-se, portanto, a necessidade de reformular o conceito da subordinação clássica, utilizando como fundamento a palavra algoritmo, sendo este definido como o conjunto de instruções e regras que um programa de computador possui para executar suas funções.

Dessa maneira, no que tange as plataformas digitais de transporte de passageiros, notadamente os motoristas da Uber, o aplicativo subordina os motoristas numa subordinação chamada algorítmica, visto que tudo é determinado pelo algoritmo, a começar pelo preço do serviço, bem como a maneira que será realizada a atividade, como a determinação da rota, por exemplo.

Para negar essa subordinação, os aplicativos alegam que não define as jornadas de trabalho dos motoristas, afirmando que os motoristas têm liberdade para definir seus horários de trabalho. Contudo, é notório que para suprir uma alta demanda de passageiros, a empresa necessita de motoristas a disposição em todos os horários, dias e lugares.

Assim, através dos preços pagos nas corridas, unilateralmente estipulados pela plataforma, faz com que os motoristas fiquem por mais tempo disponíveis no aplicativo. Isso se deve, principalmente, pela baixa remuneração por hora trabalhada, o que mantém o motorista à disposição do aplicativo por muitas horas ao dia.

Conclui-se, dessa forma, que a alegação de que inexistente subordinação na relação entre motoristas e plataformas digitais de transporte de pessoas, é questionável. Assim, é preciso que o legislador estude e compreenda a realidade social, relacionando a subordinação clássica com a realidade fática da atividade desempenhada pelos motoristas de aplicativo.

À vista disso, a subordinação algorítmica surgiu como nova forma de subordinação, e deve ser utilizada como requisito para qualificar a relação de emprego, assegurando aos motoristas o reconhecimento do vínculo empregatício com as plataformas digitais.

Nesse sentido:

O Ministro Mauricio Godinho Delgado, relator do recurso TST - AIRR: 21389620125030005, afirma que "A flexibilidade de horário, em trabalho diário de segunda a sábado, não traduz autonomia e ausência de subordinação", pois embora a Requerente dotasse de autonomia para escolher seu horário de jornada havia subordinação objetiva e estrutural ao tomador de serviço"

Assim, contempla-se parte da jurisprudência brasileira consolidando entendimento de reconhecer o vínculo trabalhista desses empregados, a partir da aplicação do novo conceito de subordinação aplicada a relação de emprego: a subordinação algorítmica.

De fato, o direito trabalhista não pode ser enxergado como uma predileção do indivíduo, senão ficará muito cômodo às vultosas empresas contemporâneas recorrerem aos discursos de liberdade e autonomia apenas para dissimular a desregulamentação e a precarização do trabalho, usando do discurso neoliberal para lucrar mais.

3 DECISÕES JUDICAIS

3.1 Jurisprudência Do Tribunal Superior Do Trabalho

Tendo em vista todo esse contexto trazido acima, relacionado a ideia de relação de emprego dos trabalhadores usuário das plataformas digitais, quando essas demandas são judicializadas, a fim de uma busca de proteção ao mais vulnerável, diga-se, o trabalhador “uberizado”, as empresas alegam que apenas fazem a mediação entre o motorista e o aplicativo, de forma que esses profissionais são considerados apenas parceiros independentes.

Portanto, torna-se necessário uma breve análise acerca das decisões que os Tribunais estão tomando, tanto os Tribunais Regionais, quanto o Tribunal Superior do Trabalho, visto que tais entendimentos firmados vinculará as decisões de primeiro grau.

Nesse primeiro momento, é importante lembrar os requisitos do emprego, para que seja possível fazer um comparativo entre a relação de emprego clássica e a aqui discutida, a fim de pontuar as decisões jurisprudenciais dos TRT's e do Tribunal Superior. São os requisitos de emprego, conforme Art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. ”

Isto é, os requisitos caracterizados da relação de emprego são: não eventualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação. Pois bem, contempla-se que na perspectiva jurisprudencial ainda não há unanimidade. Isso se deve pela ausência de regulamentação, o que permite que em algumas Varas o juízo decida diferente das demais, bem como decisões de TRT's diferentes se chocam. Com isso, surge dúvidas interpretações dentro das lacunas da lei, que prejudicam toda uma classe trabalhista.

Nesse contexto, o imbróglia chegou na Corte Superior Trabalhista a por meio do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 10575-88.2019.5.03.0003, em que o Ministro Alexandre Luiz Ramos foi relator. O Ministro questionou a possibilidade

de reconhecimento do vínculo de emprego entre o trabalhador e a plataforma, que no caso concreto era o motorista da Uber, o agravante R.R.A, e sua criadora, Uber do Brasil Tecnologia Ltda.

O Ministro enfatizou que a caracterização do vínculo se trata de uma questão jurídica nova, a qual demanda nova interpretação legal, vez que se refere à interpretação da legislação trabalhista (arts. 2º, 3º, e 6º, da CLT), sob enfoque em relação ao qual ainda não há jurisprudência consolidada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal.

No fim, seguindo entendimento do Superior Tribunal de Justiça (que já havia decidido que os motoristas de aplicativos são trabalhadores autônomos), os Ministros da 4ª Turma, em setembro de 2020, negaram o agravo e acordaram que:

(...) IV. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a edita, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial. O STF já declarou constitucional tal enquadramento jurídico de trabalho autônomo (ADC 48, Rel. Min. Roberto Barroso, DJE nº 123, de 18/05/2020), a evidenciar a possibilidade de que nem todo o trabalho pessoal e oneroso deve ser regido pela CLT. (...).

Assim, o acórdão ressaltou as características que mostram a ausência de relação empregatícia, especialmente, quanto à liberdade de jornada e falta de subordinação: “(...) O trabalho é pela plataforma tecnológica – e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT (...)”. Dessa forma, o acórdão reconheceu uma relação estabelecida nos termos da Lei nº 11.442/2007, a qual regula o exercício do transportador autônomo, configurado como aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial.

Neste mesmo sentido, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, no Recurso de Revista nº 1000123.89.2017.5.02.0038, de relatoria do Ministro Breno Medeiros, afastou o reconhecimento do vínculo de emprego entre um motorista e a

Uber. Segundo o relator do processo, ficou caracterizado que o motorista tinha a possibilidade de ficar *off-line*, com flexibilidade na prestação de serviços e nos horários de trabalho.

Nas palavras do relator:

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.

Dessa forma, o recurso de revista, interposto pela Uber Do Brasil Tecnologia Ltda foi conhecido e provido, a fim de restabelecer a sentença que não reconheceu o vínculo de emprego e julgou improcedentes os pedidos formulados na inicial.

Em contrapartida, observa-se decisões de outras turmas do Tribunal Superior do Trabalho, favoráveis ao vínculo de emprego, ou seja, as próprias turmas do TST têm divergido entendimento nas diversas decisões proferidas relacionadas ao trabalho de motoristas de aplicativo, em especial no que se refere à caracterização do vínculo empregatício entre esses profissionais e as empresas de aplicativos.

Nesse sentido, no final do ano de 2022, no Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, RRAg-100853-94.2019.5.01.0067, a 8ª Turma manteve reconhecimento de vínculo de motorista de Uber. Em primeira instância, o pedido de reconhecimento de vínculo foi negado, o reclamante (motorista) interpôs Recurso Ordinário, neste momento, a reclamada tentou ajustar acordo com o motorista, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região não homologou, pois afirmou que a Uber se utiliza da técnica de conciliação estratégica para obter como resultado a manipulação da jurisprudência trabalhista acerca do tema tratado no processo.

Assim, o TRT da 1ª Região reformou a sentença *ad quo* e reconheceu o vínculo empregatício. Inconformada, a Uber interpôs o Recurso de Revista. No TST, a 8ª Turma rejeitou o exame de recurso da Uber do Brasil Tecnologia Ltda contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, que reconheceu o vínculo de emprego.

Segundo o Ministro Agra Belmonte, verificou-se os requisitos de emprego, inclusive a subordinação, pois a Uber exerce controle sobre o motorista, “Por meio de programação neo-fordista e, portanto, pela presença da subordinação jurídica algorítmica”, concluiu o relator. Assim, o acórdão firmou a existência do vínculo de

emprego, pois a Uber admitiu a prestação de serviços e não se desincumbiu do ônus de provar a inexistência do vínculo.

Da mesma forma, em 06/04/22, a 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar o Recurso de Revista nº100353-02.2017.5.01.0066 de relatoria do Ministro Mauricio Godinho Delgado, reconheceu o vínculo de emprego entre um motorista de aplicativo e a Uber do Brasil Tecnologia Ltda. O colegiado acordou que estavam presentes, no caso, os elementos caracterizadores da relação de emprego: a prestação de trabalho por pessoa humana, com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação.

Conforme o exposto, as decisões exemplificadas indicam que não há uma posição uniforme na Corte Superior do Trabalho em relação à caracterização do vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativo. Enquanto algumas turmas do Tribunal Superior do Trabalho caracterizam o trabalhador “uberizado” como autônomo, por supostamente não existir poder hierárquico da empresa, outras Turmas entendem que estão presentes todos os requisitos da relação de emprego.

Tudo isso causa uma enorme insegurança jurídica a uma classe vulnerável de trabalhadores, urgindo que, enquanto não puder haver uma regulamentação legal, que haja, no mínimo, um entendimento consolidado no âmbito do judiciário, a fim de que a tutela jurisdicional se torne efetiva.

3.2 Jurisprudência Nos Tribunais Regionais Do Trabalho

Com relação as decisões tomadas nos diferentes 24 Tribunais Regionais do Trabalho, observa-se o mesmo fenômeno ocorrido no Tribunal Superior do Trabalho: a ocorrência de diferentes entendimentos acerca do reconhecimento de vínculo empregatício dos motoristas de aplicativo. Ou seja, a debilidade do TST reflete diretamente nas decisões dos TRT's, que, por sua vez, refletem nas decisões do primeiro grau.

Nesse sentido, a 14ª Turma do TRT da 2ª Região declarou, em setembro de 2022, por maioria do colegiado, no processo nº1001543-75.2021.5.02.0043, a existência de vínculo empregatício entre um motorista e a Uber Brasil, ressaltou ainda que a dissolução unilateral do contrato pela organização, sem justificativa, é equiparada a uma dispensa sem justa causa. O desembargador-relator Francisco Ferreira Jorge Neto, para fundamentar sua decisão, destacou que o motorista era

pessoalmente responsável por suas atividades e que havia uma obrigação de remuneração na relação.

Na fundamentação da decisão, o desembargador-relator destacou que havia elementos de pessoalidade, visto que o motorista não tinha a possibilidade de se fazer substituir em suas atividades, bem como presente o requisito da onerosidade, já que a existência de remuneração era inquestionável na relação. Além disso, o magistrado também observou a não-eventualidade, pois o motorista havia prestado serviços de forma contínua para a empresa por cinco anos. Ele ainda considerou outros mecanismos de controle de habitualidade, como a estipulação de metas a serem cumpridas sob pena de desvinculação da plataforma.

Explicou o desembargador quanto a existência dos requisitos de emprego:

(...) A pessoalidade restou demonstrada, pois o conjunto probatório acena no sentido de que o Reclamante não poderia se fazer substituir, cedendo sua conta de aplicativo para que outra pessoa, ou seja, não poderia delegar a outrem a execução do serviço (...) A onerosidade é incontroversa, uma vez que a Reclamada não alega que os serviços eram gratuitos (...) Pelo conjunto dos autos, eventualidade não caracteriza o trabalho do Autor (...) Na hipótese dos autos, sob qualquer dos ângulos que se examine o quadro fático da relação havida entre as partes e, sem qualquer dúvida, a subordinação se faz presente.

Assim, reconhecendo presentes todas as circunstâncias fáticas e probatórias que caracterizam o contrato de trabalho, nos termos do art. 3º da CLT, foi reconhecido o vínculo empregatício havido entre as partes.

Semelhantemente, 4ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região reconheceu, por unanimidade, no processo nº 0010214-10.2018.5.15.0153, o vínculo empregatício entre um motorista de aplicativo e a Uber do Brasil Tecnologia Ltda. O juiz de primeiro grau havia julgado improcedente, mas a decisão foi reformada pelo Tribunal, conforme a ementa:

UBER. MOTORISTA. RELAÇÃO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. A liberdade de horário propiciada pela prestação de serviços mediante a utilização de plataformas digitais, por si mesma, não representa novidade alguma no âmbito da legislação laboral. Já existia desde a modalidade tradicional do trabalhador em domicílio, está igualmente presente no atual labor à distância (teletrabalho) e, naquilo que se refere à possibilidade de inatividade voluntária do trabalhador, encontra um paralelo perfeito na recente figura do contrato de trabalho intermitente. A exclusão do estado de dependência (subordinação) se perfaz pela possibilidade de escolha real da tarefa a executar, adicionada ao poder efetivo de se estabelecer quanto se quer receber, aspectos inexistentes na modalidade em análise, cujo verniz tecnológico, conquanto lhe agregue sofisticação ou modernidade, não

desnatura a ocorrência de prestação pessoal em caráter dependente. Assim, e estando igualmente demonstrada no caso concreto a existência de onerosidade e habitualidade, reputam-se presentes, em tese, todos os requisitos exigidos pelo artigo 3º da CLT. Recurso provido para o efeito de declarar-se a existência de contrato de trabalho entre as partes.

Dessa forma, restou caracterizado o contrato de trabalho entre as partes.

Noutro giro, a 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, no Recurso Ordinário 0020937-96.2017.5.04.0002, reformou a sentença da 2ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, que havia reconhecido o vínculo empregatício entre um motorista e a plataforma eletrônica Uber.

Conforme ementa:

VÍNCULO DE EMPREGO NÃO RECONHECIDO. MOTORISTA. UBER. A relação mantida entre a reclamada e o reclamante provou-se de parceria civil, não havendo exercício do poder empregatício da primeira sobre o segundo, que não lhe era subordinado, portanto.

Dessa maneira, contrariou a decisão do juízo de origem, pois os desembargadores entenderam que o autor não conseguiu comprovar, no processo, que a empresa exercia poder diretivo sobre ele e, por conseguinte, que havia subordinação jurídica na relação. Assim, a recorrente Uber foi absolvida da condenação à anotação de vínculo de emprego na CTPS do autor e pagamento das parcelas declinadas na sentença.

Em consonância com o entendimento supracitado, em julgado recente (acórdão publicado em 02/02/2023), a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, no processo nº0010480-42.2022.5.18.0001, manteve a sentença quanto ao não reconhecimento do vínculo empregatício entre um motorista de aplicativo e a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda, pois constatou ausentes os requisitos da personalidade e da subordinação jurídica na prestação de serviços de motorista credenciado à plataforma digital da Uber.

Com isso, conclui-se que por não haver no Tribunal Superior do Trabalho, conforme explanado anteriormente, um entendimento pacífico firmado acerca do tema, isso é reproduzido tanto no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, quanto nas decisões dos juízes de primeiro grau, os quais divergem nas teses apontadas em suas decisões, permitindo que a prestação jurisdicional seja desestruturada e insegura.

CONCLUSÃO

Diante do exposto, conclui-se que o surgimento das novas tecnologias advindas da Quarta Revolução Industrial proporcionou mudanças intensas nas relações humanas. Entre elas, a relação de trabalho, e o direito precisa acompanhar essas renovações, para que não perca sua força normativa. O Direito do Trabalho, dessa forma, deve se ajustar às novas formas reveladas na era tecnológica, pois esses vínculos modernos não podem ficar no limbo jurídico.

Nesse contexto pós-pandemia, embora o cenário econômico não esteja favorável para a geração dos novos empregos e o fenômeno da uberização permitir a sobrevivência de muitas famílias, pois muitas vezes estas tem como única fonte de renda o ganho com as corridas/entregas realizadas, o modelo de contratação entre motoristas e aplicativos deve ser regulamentado, a fim de garantir o pleno desenvolvimento econômico e social da população, de forma que o emprego seja realizado de forma sustentável e não exploratória.

Para tal, é importante haver, de imediato, uma uniformização jurisprudencial a fim de garantir direitos mínimos aos motoristas e entregadores, pois é manifesto que a criação de um modelo de contratação regularizado pela Consolidação das Leis do Trabalho (Lei nº 13.467/2017) será algo gradativo e moroso, levando-se em consideração o interstício de 70 anos (a reforma trabalhista alterou o Decreto-Lei nº 5.452, em vigor desde 1º de maio de 1943), para normatizar as relações contemporâneas. O fato é que até haver o processo legislativo necessário para promulgação da lei, essa classe de trabalhadores, cada vez mais numerosa, não pode ficar à margem do direito.

Nesse sentido, os operadores de direito precisam estudar medidas que possam esmiuçar a relação entre motorista e aplicativos intermediadores da realização do trabalho, pois as empresas proprietárias de plataformas digitais devem ter responsabilidade social e garantir o mínimo aos motoristas que trazem lucro para as mesmas, desenvolvendo atividade de transporte.

Como entendido em algumas turmas dos diferentes Tribunais Regionais de Trabalho, bem como turmas do Tribunal Superior do Trabalho, a uberização possui todos os requisitos de emprego da definição clássica celetista, e a única mudança se refere à inovação do conceito de subordinação, que modernizou para a chamada subordinação algorítmica, pois a atividade em si tira a liberdade e autonomia do motorista para executar o seu trabalho, visto que é gerenciado pela plataforma e

inclusive obtém punições se recusar corridas com frequências, podendo ser desligado da plataforma.

Quanto aos demais requisitos, como a pessoalidade, onerosidade e não eventualidade estão claramente presentes na relação entre o motorista e a plataforma, vez que o motorista não pode se fazer substituir, o objetivo principal são os ganhos, inclusive os motoristas ocasionalmente recebem incentivos se realizarem determinada quantidade de corridas em um espaço de tempo. Por fim, quanto a não eventualidade, mesmo não havendo horário determinado, o motorista exerce sua função diariamente, com controle da plataforma sobre o tempo à sua disposição.

Ocorre que mesmo caracterizado todos esses requisitos, os motoristas são submetidos à insegurança jurídica, pois além de não possuírem direitos trabalhistas, a relação ainda não pode ser regida pelo Direito Civil, cuja principal premissa de incidência repousa na condição de igualdade entre as partes, que, neste caso, inexistente, dada a subordinação intrínseca.

O fato é que a uberização, apesar de concretizar uma solução para o desemprego presente no mercado de trabalho formal, utiliza-se do discurso neoliberal, de “maior liberdade ao trabalhador”, para se eximir de sua responsabilidade jurídica com os motoristas, que também são trabalhadores destinatários da proteção laboral constitucionalizada no Art. 7º da Carta Magna, e estão vivendo em condições precárias.

Em contrapartida com as plataformas digitais, pois estas apresentam grande vantagem competitiva em relação às demais empresas, já que os custos do processo produtivo são transferidos, em sua maior parte, aos trabalhadores, visto que além dos motoristas oferecerem sua força de trabalho, ainda promovem os instrumentos de trabalho, permitindo que as empresas não tenham gastos consideráveis para desenvolver a atividade produtiva. Ou seja, o risco da atividade empresarial é todo transferido ao trabalhador.

À vista disso, o artigo 6º da Constituição Federal preceitua que: "São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição", isto é, esses direitos sociais são garantidos para a manutenção das necessidades primordiais, alvitado pela dignidade da pessoa humana.

Dessa forma, fica claro que o direito do trabalho deve desempenhar um papel na relação que acompanha a uberização, de maneira que não pode se eximir de processos que visam à redução de direitos trabalhistas duramente conquistados ao longo da história, ou perderá ele mesmo a razão de sua existência. Portanto, quando a relação de trabalho for confirmada de fato, ela deve ser reconhecida, assegurando o papel histórico desse ramo do direito.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. 1º ed, São Paulo: Editora Boitempo, 2020.

COUTINHO, Raianne Liberal; **Subordinação Algorítmica: há autonomia na uberização do trabalho?** 1ª edição. São Paulo: Editora Dialética, 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Ltr, 2010. p.305.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Fundamentos de Direito do Trabalho**. 6 ed, São Paulo: Editora Atlas S.A, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28 ed, São Paulo: Editora Atlas S.A, 2006.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. São Paulo: Autêntica, 2013.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**, 1ª edição. São Paulo, SP: Edipro, 2016.

SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016, p.146.

.....
Assembleia Geral da ONU. (1948). "Declaração Universal dos Direitos Humanos" (217 [III] A). Paris.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: Lei n. 13.467, de julho de 2017. Publicador: Brasília, CF: Senado Federal, 2017.

.....
Aravanis G. Motorista de Uber é sequestrado e assaltado por falsos passageiros. 2020. [acesso em 2023 mar 26]. Disponível em: <https://liberal.com.br/cidades/americana/motorista-da-uber-e-sequestrado-por-falsos-passageiros-em-americana-1224867/>.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Mandado de Injunção nº 618 MG. Relator: Min. Cármen Lúcia. Brasília, Data de Julgamento: 29/09/2014, Data de Publicação: DJe-192 01/10/2014.

BRASIL. TST - AIRR: 21389620125030005, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 18/12/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 31/01/2014. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/121176465/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr21389620125030005/inteiro-teor-121176478?ref=juris-tabs>. Acessado em: 25/03/2023.

BRASIL. TST - AIRR: 100853-94.2019.5.01.006. Relator: Alexandre Agra Belmonte, Data de Julgamento: 19/12/2022, 8ª turma, Data de Publicação: DEJT 03/02/2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1752060053/inteiro-teor-1752060056>. Acessado em: 03/04/2023.

BRASIL. TST - Recurso de Revista nº100353-02.2017.5.01.0066, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 06/04/2022, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/04/2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1456803327/inteiro-teor-1456803857>. Acessado em: 03/04/2023.

BRASIL. TST - Recurso de Revista nº 1000123.89.2017.5.02.0038, Relator: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 05/02/2020, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/02/2020. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/807016681/inteiro-teor-807016787>.

Acessado em: 03/04/2023.

BRASIL. TST - Recurso de Revista nº 10575-88.2019.5.03.0003, Relator: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 09/09/2020, 4ª Turma, Data de Publicação DEJT: 10/09/2020. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/925275204/inteiro-teor-925275326>.

Acessado em: 03/04/2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. Recurso Ordinário nº1001543-75.2021.5.02.0043. Relator: Francisco Ferreira Jorge Neto, Data de Julgamento: 26/09/2022, 14ª Turma, Data de Publicação DEJT: 29/09/2022 , Disponível em: [https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001543-](https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001543-75.2021.5.02.0043/2#8df65f8)

[75.2021.5.02.0043/2#8df65f8](https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001543-75.2021.5.02.0043/2#8df65f8). Acessado em: 04/04/2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 15ª Região. Recurso Ordinário nº 0010214-10.2018.5.15.0153. Relator: Manoel Carlos Toledo Filho, Data de Julgamento: 11/05/2022, 4ª Câmara, Data de Publicação DEJT: 13/05/2022 , Disponível em: [https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010214-](https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010214-10.2018.5.15.0153/2#63c945f)

[10.2018.5.15.0153/2#63c945f](https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010214-10.2018.5.15.0153/2#63c945f). Acessado em: 04/04/2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 4ª Região. Recurso Ordinário nº0020937-96.2017.5.04.0002. Relator: Carlos Alberto May, Data de Julgamento: 30/11/2020, 11ª Turma, Data de Publicação DEJT: 01/12/2020, Disponível em: [https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020937-](https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020937-96.2017.5.04.0002/2#3de883d)

[96.2017.5.04.0002/2#3de883d](https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020937-96.2017.5.04.0002/2#3de883d). Acessado em: 04/04/2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 18ª Região. Recurso Ordinário nº0010480-42.2022.5.18.0001. Relator: César Silveira, Data de Julgamento: 27/01/2023, 3ª Turma, Data de Publicação DEJT: 02/02/2023, Disponível em: [https://sistemas.trt18.jus.br/consultasPortal/pages/Processuais/DetalhaProcesso.sea_m;jsessionid=S3CrijKdxHxQFZre034xQ281pjZlir10911XDorro.consultasportal-](https://sistemas.trt18.jus.br/consultasPortal/pages/Processuais/DetalhaProcesso.sea_m;jsessionid=S3CrijKdxHxQFZre034xQ281pjZlir10911XDorro.consultasportal-f49fbbb89-)

[f49fbbb89-ddlcf?p_num_dist=0&p_num_pje=179109&p_grau_pje=2&dt_autuacao=&conversationPropagation=begin](https://sistemas.trt18.jus.br/consultasPortal/pages/Processuais/DetalhaProcesso.sea_m;jsessionid=S3CrijKdxHxQFZre034xQ281pjZlir10911XDorro.consultasportal-f49fbbb89-ddlcf?p_num_dist=0&p_num_pje=179109&p_grau_pje=2&dt_autuacao=&conversationPropagation=begin). Acessado em: 04/04/2023.

Folha de São Paulo. 27 dos sequestros relâmpagos são de motoristas de aplicativo. Folha de São Paulo. 2021 jan 2017. [acesso em 2023 mar 26]. Disponível em: <https://agora.folha.uol.com.br/sao-paulo/2021/01/27-dos-sequestros-relampagos-sao-de-motoristas-de-aplicativo.shtml>.

NIEBORG, D.; POELL, T. The platformization of cultural production: Theorizing the contingent cultural commodity. *New Media & Society*, v. 20, n. 11, p. 4275-4292, 2018.

Plataformas digitais: o que são e as 10 principais para auxiliar o seu e-commerce. 2023. [acesso em 2023 abr 2]. Disponível em: <https://www.escoladeecommerce.com/artigos/plataformasdigitais/#:~:text=As%20plataformas%20digitais%20s%C3%A3o%20modelos,seu%20produto%20e%20o%20cliente>

Portal G1. Assaltos a motoristas de aplicativo crescem 80,2 em SP, apontam dados da Secretaria de Segurança. G1. 2019 nov 17. [acesso em 2023 mar 26]. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/ribeirao-preto-franca/noticia/2019/11/17/assaltos-a-motoristas-de-aplicativo-crescem-802percent-em-sp-apontam-dados-da-secretaria-de-seguranca.ghtml>.

SANTOS, M. T. L. F. dos. Automatização da produção humana e desemprego estrutural. *Prim Facie*, [S. l.], v. 4, n. 7, p. 135–150, 2010. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/view/4565>. Acesso em: 26 mar. 2023.

Trabalho decente no capitalismo contemporâneo: dignidade e reconhecimento no microtrabalho por plataformas. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/se/a/CVK4xDTXW4m39mvKbnHXgPB/?format=pdf>. Acesso em: 15 maio 2023.

Trabalho em plataformas digitais durante a pandemia da Covid-19: análise dos dados da PNAD Covid-19/IBGE. Parte 2 – Motoristas de aplicativo. Brasília: UnB, jan. 2021b. 23 p.

Universidade Federal de Minas Gerais. Pandemia atinge em cheio os motoristas de aplicativos. 2020. [acesso em 2023 mar 26]. Disponível em:

<https://ufmg.br/comunicacao/noticias/covid-19-atinge-em-cheio-os-motoristas-de-aplicativo>.

VALENTE, J. Tecnologia, Informação e Poder: das plataformas online aos monopólios digitais. 2019. Tese (Doutorado em Comunicação) – Universidade de Brasília, Brasília, 2019.

VAN DOORN, N. Platform Labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'on-demand' economy. *Information, Communication & Society*, v. 20, n. 6, p. 898-914, 2017.