



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
BACHARELADO EM DIREITO**

**ANÁLISE DOS TERMOS DE USO CELEBRADOS ENTRE  
TRABALHADORES/AS E AS EMPRESAS DE “PLATAFORMAS DIGITAIS”  
SOB A ÓTICA DO DIREITO DO TRABALHO**

**HADASSA LOAMI MENDES RODRIGUES**

**Santa Rita - PB**

**2024**

**HADASSA LOAMI MENDES RODRIGUES**

**ANÁLISE DOS TERMOS DE USO CELEBRADOS ENTRE  
TRABALHADORES/AS E AS EMPRESAS DE “PLATAFORMAS DIGITAIS”  
SOB A ÓTICA DO DIREITO DO TRABALHO**

Trabalho de conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, no Departamento de Ciências Jurídicas - Santa Rita, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientador: Dr. Paulo Vieira de Moura

**Santa Rita-PB**

**2024**

**Catálogo na publicação**  
**Seção de Catalogação e Classificação**

R696a Rodrigues, Hadassa Loami Mendes.

Análise dos termos de uso celebrados entre trabalhadores/as e as empresas de plataformas digitais sob a ótica do direito do trabalho / Hadassa Loami Mendes Rodrigues. - Santa Rita, 2024.

52 f.

Orientação: Paulo Vieira de Moura.  
TCC (Graduação) - UFPB/CCJ/DCJ.

1. Plataformas digitais. 2. Uberização. 3. Subordinação algorítmica. 4. Trabalhadores de aplicativos. I. Moura, Paulo Vieira de. II. Título.

UFPB/DCJ/CCJ-SANTARITA

CDU 34



DISCIPLINA: TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – TCC

ATA DA BANCA EXAMINADORA DA DEFESA PÚBLICA DO TRABALHO DE  
CONCLUSÃO DE CURSO

Ao vigésimo primeiro dia do mês de Outubro do ano de dois mil e vinte quatro, realizou-se a sessão de Defesa Pública do Trabalho de Conclusão do Curso de Direito intitulado “Análise dos contratos de trabalho celebrados entre trabalhadores/as e as empresas de “plataformas digitais” sob a ótica do direito do trabalho”, sob orientação do(a) professor(a) Paulo Vieira de Moura que, após apresentação oral, foi arguido pelos integrantes da Banca Examinadora que se reuniram, reservadamente, e decidiram emitir parecer favorável à APROVAÇÃO, de acordo com o art. 33, da Resolução CCGD/02/2013, do(a) aluno(a) Hadassa Loami Mendes Rodrigues com base na média final de 8,5 (oito vírgula cinco). Após aprovada por todos os presentes, esta ata segue assinada pelos membros da Banca Examinadora.

Paulo Vieira de Moura

Demetrius Almeida Leão

Guthemberg Cardoso Agra de Castro

## RESUMO

Este Trabalho de Conclusão de Curso aborda o vínculo de trabalho em plataformas digitais e como estas exercem controle sobre seus trabalhadores, utilizando como base o critério da subordinação algorítmica. Inicialmente, aborda de forma sucinta recorda como eram as relações de trabalho e os efeitos das transformações tecnológicas atuais nas relações laborais. Em seguida, a fim de evidenciar as formas de controle que permeiam essas plataformas, o texto explora os elementos, conceitos e categorização dessas plataformas, aprofundando-se nas maneiras de controle empregadas pelas chamadas plataformas digitais. Seguindo adiante, através do exemplo da Uber, discute-se as táticas de controle sobre o trabalho de terceiros, especialmente no que se refere à precificação, que é vista como um indicativo da dependência econômica. Em termos metodológicos, a análise foi, notadamente, de caráter sociojurídico-crítico, nesse sentido a pesquisa constitui-se como bibliográfica, em virtude da utilização de manuais e artigos como fontes e, além disso baseia-se na análise de decisões judiciais e reflexões de alguns doutrinadores. Ao final, conclui-se que a relação existente entre as empresas de plataformas digitais e os trabalhadores de aplicativos caracteriza uma relação de emprego.

Palavras-chave: Plataformas digitais. Uberização. Subordinação Algorítmica. Trabalhadores de aplicativos.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>5</b>
<b>2 BREVE CONTEXTO HISTÓRICO DA RELAÇÃO TRABALHISTA À LUZ DO CINEMA .....</b>	<b>9</b>
<b>2.1 A arte cinematográfica retratando a labuta dos trabalhadores de plataformas digitais .....</b>	<b>12</b>
<b>3 A ERA DA ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO DE DADOS.....</b>	<b>16</b>
<b>4 A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA .....</b>	<b>20</b>
<b>4.1 Compreensões sobre a situação jurídica do trabalhador plataformizado .....</b>	<b>24</b>
<b>5 POSICIONAMENTO DOS TRIBUNAIS .....</b>	<b>31</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>41</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>46</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A pesquisa “Análise dos termos de uso celebrados entre trabalhadores/as e as empresas de “plataformas digitais” sob a ótica do direito do trabalho”, analisou, com uma perspectiva crítica, a ideia amplamente disseminada sobre a modernização do trabalho.

A princípio, é inegável que as relações de trabalho passaram por modificações, elas acompanharam as múltiplas transformações que os avanços tecnológicos proporcionaram.

Devido a consecutivas mudanças sociais, que também alcançaram o âmbito laborativo, surgiu o vocábulo uberização, que está associado ao modelo de trabalho cujo a principal característica é a ausência de vínculo empregatício entre as partes contratantes.

Nesse modelo de trabalho, o empregado é recrutado, gerenciado, controlado e remunerado com um raciocínio diferente. Neste mecanismo inovador, observa-se o afastamento de direitos fundamentais inerentes ao trabalho, que foram conquistados de maneira árdua nas décadas passadas. Importante pontuar que o termo uberização não se refere apenas ao modelo de trabalho da empresa Uber, mas está relacionado a toda plataformização do trabalho.

Em tese, os uberizados seriam “empreendedores”, livres, seus próprios patrões, não teriam regras e horários pré-estabelecidos, mas na verdade subsiste a relação de assalariamento, dado que a disponibilidade do trabalhador, terá que ser proporcional a demanda. Desse modo, essa é a tendência global que transformação o trabalhador em trabalhador autônomo, permanentemente disponível ao trabalho, reduzido a um autogerente subordinado (Abílio, 2019). Nesse sentido, a pesquisa do Instituto de Locomotiva demonstrou que aproximadamente 17 milhões de pessoas obtêm regularmente algum rendimento por meio do trabalho por aplicativo no Brasil (Estadão, 2019)

Isto posto, o incessante progresso da tecnologia no âmbito laboral, combinado com a precarização das relações de trabalho, a crise econômica resultante da pandemia e o crescimento do desemprego, tem contribuído para um aumento considerável no número de trabalhadores

que realizam serviços por meio de aplicativos (como iFood, Uber, 99, etc.) e plataformas digitais (como Amazon Mechanical Turk, Upwork, Appen, Lionbridge, entre outros). Por esse motivo, muitas questões controversas surgem em relação ao reconhecimento legal desse tipo de trabalho, especialmente no que diz respeito à definição do vínculo empregatício que será abordado durante esta análise.

À luz da situação legal dos trabalhadores que operam em plataformas (plataformizados)<sup>1</sup>, este estudo procura abordar a influência que o surgimento de aplicativos e plataformas de trabalho tiveram sobre as relações tradicionais de subordinação entre quem contrata e quem presta serviços.

Para alcançar esse objetivo, primeiramente, faz-se necessário recordar a dinâmica existente no período da revolução industrial, para ficar dinâmica, analisou-se os detalhes do filme *Tempos Modernos* protagonizado por Chales Chaplin.

*Tempos Modernos* é um filme de 1936 que critica o sistema capitalista, os maus-tratos aos trabalhadores e o modo de produção industrial. O filme mostra o desespero de um operário que não se adapta ao sistema produtivo e se rebela contra a lógica da modernidade capitalista.

Ainda, nessa mesma dinâmica analisou-se o recente filme “Você não estava aqui”, de 2019, do diretor Ken Loach que conta a história de uma família que luta para sobreviver após a crise financeira de 2008.

Ao representar o cotidiano de 14 horas de trabalho do protagonista como entregador, revela o método das empresas de aplicativos, que consideram os entregadores como empreendedores, submetidos à ideologia da autonomia e da liberdade para trabalhar. Nesse sentido, o filme mostra como o trabalho autônomo e o consumo são máscaras que escondem uma realidade de opressão e desespero, por meio da exposição

---

<sup>1</sup> Plataformizados são trabalhadores incluídos no processo chamado de plataformação: “O fenômeno da plataformação comporta uma multiplicidade de abordagens. É possível discuti-lo sob a ótica da datificação ou da vigilância, da financeirização, do papel dos algoritmos, entre outros. O que define transversalmente o fenômeno nas diversas abordagens é a gestão algorítmica do trabalho, vigilância invisível e constante sobre o trabalhador, extração de dados e sua incorporação ao capital, disponibilização constante do trabalhador sem qualquer obrigação de nenhuma das partes, trabalho como mero fator de produção sem qualquer responsabilidade sobre a sua reprodução (Abílio, 2020).

da precarização do trabalho e do desgaste das relações familiares.

Isto posto, podemos concluir que com a chegada da 4ª Revolução Industrial e seus avanços tecnológicos sem precedentes, surgem as empresas digitais, que têm contribuído para a expansão da economia informal no mercado de trabalho, especialmente no Brasil.

Nesse novo cenário, os trabalhadores que operam nessas plataformas absorvem e internalizam um discurso midiático que associa a liberdade e o sucesso ao “empreendedorismo”. Sem perceber que estão sendo moldados em sua subjetividade, eles se adaptam ao novo sistema e se tornam vítimas de uma maior intensificação de suas atividades laborais.

Dessa forma, o modelo de tempo cibernético instituído pelas plataformas, por meio de algoritmos, submete os trabalhadores a fragmentação das suas tarefas e a uma remuneração baixa. Visto que, os assalariados digitais recebem apenas pelos horários efetivamente trabalhados, sem que o tempo à disposição à empresa seja considerado.

Dito isso, este estudo se insere no contexto de uma análise crítica das relações de trabalho informais nas plataformas digitais, com foco nos mecanismos da Uber, à luz da alegada liberdade oferecida aos trabalhadores.

Os trabalhadores dessas plataformas, do ponto de vista formal e contratual, ocupam a posição de parceiros autônomos. Eles são considerados livres para ativar ou desativar sua disponibilidade conforme sua própria escolha; no entanto, devido à baixa remuneração, sentem-se obrigados a trabalhar o máximo possível durante a jornada. É interessante notar que, apesar de serem autônomos, eles não têm liberdade para determinar o preço de seus serviços, recusar clientes ou avaliar a plataforma que utilizam. Em resumo, a realidade do trabalho nas plataformas digitais traz à tona uma nova reflexão sobre a eficácia e a relevância do critério de subordinação jurídica como característica distintiva do Direito do Trabalho.

Além disso, no decorrer dessa análise, com fulcro nas conclusões de pesquisa bibliográfica e documental, foi constatado que o principal argumento utilizado pela doutrina e pela jurisprudência para recusar vínculo de emprego entre trabalhadores e aplicativos/plataformas é a

ausência de subordinação jurídica (BRASIL, 2019) como pressuposto imprescindível à relação. Por esse motivo, as hipóteses formuladas são as de que tais entendimentos desconsideram a existência de uma subordinação algorítmica e que os algoritmos por trás dos aplicativos e das plataformas digitais operam em constante fiscalização do trabalho, aplicando punições e, independente de notificação prévia, descredenciam os trabalhadores (ambos atos inerentes à subordinação) da continuidade da prestação de serviços.

Nesse contexto, o objetivo deste trabalho é entender a situação jurídica dos trabalhadores que utilizam aplicativos e plataformas de trabalho, bem como a natureza do vínculo que os une a esses meios. Por isso, foram examinadas as correntes doutrinárias e a posição do Tribunal Superior do Trabalho (TST) a partir de acórdãos dos Recursos de Revista, que tratam da condição jurídica e do enquadramento desses trabalhadores. Por fim, foi investigada a subordinação gerada pelos algoritmos e seu impacto na jurisprudência trabalhista atual, de acordo com os termos dos acórdãos mencionados. Importante frisar que este tema é de grande relevância devido à incerteza jurídica que envolve a relação entre trabalhadores e aplicativos.

Por esse motivo, a avaliação dos acórdãos do TST foi fundamental para compreensão da trajetória jurídica que a Corte tem seguido na busca por esclarecer a questão da subordinação nas relações entre tomadores e prestadores de serviços. Isso ajuda a definir o status legal desses trabalhadores e a organizar os argumentos utilizados para sustentar as decisões, mesmo considerando que nenhuma delas já tenha transitado em julgado.

## 2 BREVE CONTEXTO HISTÓRICO DA RELAÇÃO TRABALHISTA À LUZ DO CINEMA

Com base em uma análise sucinta sobre o contexto histórico, diversos historiadores, como Eric Hobsbawm, ao analisarem as minúcias da Revolução Industrial<sup>2</sup> apontam que muitos dos acontecimentos deste período resultou em profundas transformações nas relações de trabalho. De antemão, a figura do artesão foi substituída pela do operário, que em troca da sua força de trabalho recebia certa quantia monetária. Nessa nova configuração, o trabalhador fabril não tinha mais noção do valor resultante de sua força de trabalho.

Segundo a teoria dos pensadores Karl Marx e Friedrich Engels (século XIX), o operário recebia um salário que era insignificante se comparado ao valor da riqueza produzida por ele ao longo de um único mês de trabalho. Para que isso fosse possível, esses trabalhadores eram submetidos a uma lógica de exploração sistemática, em que a especialização do trabalho era um pressuposto indispensável. Sob tal vigência, o operário desconhecia o valor do seu ofício quando desempenhava uma função isolada do processo global de fabricação de um determinado bem material. Com isso, ele não sabia quantificar em dinheiro o valor que sua contribuição influía na concepção da mercadoria fabricada.

Com uma proposta diferente, "Tempos Modernos"<sup>3</sup> descreveu, sem falas, como era o processo de trabalho na época da quebra da bolsa norte americana de 1929, bem como fez referências à Revolução Industrial. Nessa época, houve também a recessão do capitalismo e outras tensões sociais que resultaram em grande desemprego, fome e miséria. Ainda, existia um crescimento tecnológico relevante, a chamada "modernidade", em que as fábricas estavam desenvolvendo sistemas de produção para melhorar o tempo de trabalho e produção dos operários.

Nesse íterim, o taylorismo e o fordismo foram algumas das estratégias adotadas pela burguesia. Nesses sistemas, os trabalhadores

---

<sup>2</sup> A Revolução Industrial foi o período de grande desenvolvimento tecnológico que teve início na Inglaterra a partir da segunda metade do século XVIII e que se espalhou pelo mundo, causando grandes transformações. Ela garantiu o surgimento da indústria e consolidou o processo de formação do capitalismo. (Brasil Escola)

<sup>3</sup> Tempos Modernos: 1936, EUA, Charles Chaplin. Tróia: 2004, EUA, Wolfgang Petersen. Xica da Silva: 1976, Brasil, Carlos Diegues.

realizam apenas uma tarefa nas fábricas, a qual aumenta a produtividade e lucro dos patrões devido a especialização ocasionada pela repetição constante, no entanto tais funcionários desconhecem o processo de construção dos produtos, visto que realizam apenas uma tarefa automatizada.

Em síntese, de acordo com o texto de Well, publicado em “A condição operária e outros estudos sobre a opressão”, o Taylorismo foi uma inspeção teórica de organização do trabalho, criada pelo engenheiro norte-americano Frederick Winslow Taylor no final do século XIX. O objetivo principal desse modelo é pautado na racionalização do trabalho, por meio da divisão de movimentos individuais cronometrados dos funcionários, cujo o objetivo é aumentar a produtividade. Já o Fordismo, foi um modelo de produção em massa criado por Henry Ford no início do século XX, inspirado nas ideias de Taylor, inspirado nas ideias de Taylor, que garantiam máxima produtividade de manufaturados de forma rápida e barata.

Com base nesse contexto, foi exatamente no início do século XX que tivemos uma das principais mudanças proporcionadas pelo Fordismo, a implementação da linha de montagem automatizada. Nesse sistema, esteiras rolantes direcionavam os veículos para os trabalhadores responsáveis pela montagem tornando o processo mais organizado e celere, com início, meio e fim.

Já por volta dos anos 70, o Toyotismo trouxe mudanças que permitiram produzir de acordo com a demanda, reduzir os estoques, automatizar as etapas de produção, resultando em uma mão de obra mais qualificada e multifuncional.

Com base nesse cenário, o filme Tempos Modernos supracitado, se tornou um clássico, de 1936 dirigido e protagonizado por Charles Chaplin. Esse, descreve a vida de um trabalhador habitual, ou seja, um homem que diante de uma sociedade tão abundante em inovações tecnológicas e contrastes tenta se desenvolver profissionalmente e descobrir suas habilidades.

Nesse viés, o personagem de Chaplin retrata claramente como era a labuta diária de um operário fabril, mostrando que cada funcionário exercia funções pré-determinadas e imutáveis durante seu tempo na empresa.

A princípio, a história começa com Carlitos, personagem principal,

sendo operário em uma fábrica na qual sua única função é rosquear parafusos. Por se tratar de uma tarefa “mecânica”, repetitiva a qual não exige nem estimula a criatividade torna o trabalho cansativo, enfadonho e desinteressante. Somado a isso, percebe-se no desenvolver do filme a inadaptabilidade de Carlitos ao ritmo da esteira que simboliza a submissão do homem ao ritmo imposto pela máquina. Em consequência disso, sente-se pressionado ao ser cobrado para ser mais produtivo e melhorar seu desempenho, em outros termos, o homem se transforma em uma mera extensão da máquina, visto que nesse modelo de trabalho não contribui com sua criatividade.

Outrossim, a finalidade exploratória evidencia-se na cena em que Carlitos é obrigado a testar uma "máquina de alimentação" (Aidar, 2024), que segundo seus criadores iria "facilitar" e acelerar o horário de almoço, uma vez que o aparelho prometia "alimentar" os operários enquanto eles continuavam executando suas tarefas. Por conseguinte, tal “inovação” maximizaria o tempo em que o funcionário ficaria à disposição do empregador e a produtividade.

Por tal motivo, nessa cena, fica explícito que direitos básicos inerentes a todos os indivíduos, como o descanso para poder conseguir alimentar-se com tranquilidade, buscava ser mitigado em prol do lucro.

Ademais, no desenrolar do filme, o proprietário do meio de produção aparece nos telões da fábrica e instiga os funcionários a acelerarem a produção sem se importar com as consequências físicas e psíquicas causadas pela demanda imposta. Nesse sentido, diante desse processo de produção exaustivo, em um surto, Carlitos, o personagem principal, acostumado com sua rotina de trabalho, percebe a necessidade de arrumar, mexer e até apertar os botões do vestido de uma mulher na calçada, sendo até preso por isso.

Dessa maneira, fica claro que a prioridade é o lucro e a alta produção e não o bem-estar dos trabalhadores, que, devido à alta taxa de desemprego, podem ser facilmente substituídos e por isso se submetem a tais situações desumanas. Nessa questão, é de fundamental importância evidenciar que apesar de todo avanço relacionado a proteção dos trabalhadores, hoje, infelizmente, esse cenário ainda é predominante como será detalhado no

decorrer desta análise.

Por fim, é importante ressaltar que, desde o final do século XX temos um modelo econômico alicerçado em um capitalismo globalizado<sup>4</sup>, onde o empregador (no sentido de quem possui a propriedade da empresa) não possui face, mas corresponde a pessoas jurídicas, grupos de acionistas e fundos de pensão, estruturadas em arranjos societários cada vez mais sofisticados e complexos. Nesse sentido, hoje a doutrina trabalhista fala da despersonalização da figura do empregador, sendo mais relevante que o ordenamento jurídico atribua a alguém as responsabilidades econômicas e jurídicas decorrentes da relação de emprego do que se preocupe em identificar quem é a pessoa física empregadora.

## **2.1 A arte cinematográfica retratando a labuta dos trabalhadores de plataformas digitais**

Ainda, explorando o mundo do cinema, e abordando o tema principal desta análise, “Você não estava aqui” é um filme, produzido pelo diretor inglês Ken Loach em 2019, lançado no Brasil em fevereiro de 2020, cujo o tema principal é o mundo da "uberização do trabalho"<sup>5</sup>. Tal termo foi derivado do neologismo "Uber", um aplicativo o qual permite que os indivíduos reservem corridas de carros de proprietários privados e as solicitem por meio do aplicativo instalado em dispositivos móveis conectados à Internet.

Com uma perspectiva crítica, o autor retrata o exaustivo, cansativo e difícil cotidiano de uma família que tenta sobreviver na disseminada economia uberizada, com o intuito de denunciar as precárias condições de trabalho presente na vida dos trabalhadores informais e autônomos.

Por se tratar de um tema predominante na sociedade atual, os conflitos do protagonista são similares aos desafios diários que outros profissionais sujeitos ao mesmo esquema profissional, como motoristas e entregadores de aplicativo.

---

<sup>4</sup> Para compreensão de globalização do capitalismo veja Capitalismo globalizado contemporâneo: conflitos, controvérsias e perspectivas de Eduardo Girão Santiago (2021).

<sup>5</sup> O termo "uberização do trabalho" surgiu no Brasil em 2014, quando a empresa Uber chegou ao país. O termo faz referência ao modelo de negócios da Uber, que conecta motoristas autônomos a passageiros, e a relação informal de trabalho que a empresa estabelece com os motoristas. (Ramos, 2023)

A princípio, o personagem, impelido pela carência financeira, frente as elevadas demandas familiares, sujeita-se a trabalhar em uma firma a qual deixa claro, na primeira cena do filme, que suas obrigações serão muitas e os direitos quase nenhum, visto que os trabalhadores deste setor não são amparados pelas antigas leis trabalhistas do Estado de bem estar social dos anos de 1980, sendo hoje colocados em circunstâncias comprometedoras, sem qualquer garantia de estabilidade ou auxílio.

Nessa nova metodologia de serviço “mais dinâmica e eficiente”, metas inatingíveis, poucos minutos para almoçar (escrupulosamente controlados pelo alarme do smartphone do empregador) e nenhuma autonomia (nem mesmo para suas necessidades fisiológicas, como ir ao banheiro) são algumas exigências da empresa.

À vista disso, o funcionário se transforma em um “colaborador” utópico, título fraudulento que, na prática, é sinônimo de supressão de direitos básicos que foram arduamente conquistados ao longo das décadas. Com base nessa perfeita e atrativa narrativa, a instituição empregadora se exime de qualquer responsabilidade sobre seus funcionários ou seus produtos e absorve o bem mais precioso do ser humano, o tempo.

Ademais, é importante salientar que nem mesmo o meio utilizado para o trabalho está seguro, uma vez que todo dano causado ao transporte é custeado pelo “colaborador”<sup>6</sup>. O filme exemplifica essa responsabilização com maestria, pois a própria van que Ricky utiliza para fazer as entregas deve ser comprada por ele ou alugada junto a própria empresa, tendo o valor do aluguel descontado de seus rendimentos. No filme Rick toma a decisão de vender o carro que serve de meio de transporte à esposa, que presta serviços de cuidados a idosos e portadores de deficiências, para comprar um carro maior que usará para fazer entregas. Em troca disso, seu chefe assegura que terá “liberdade” para trabalhar quando quiser, tendo seus rendimentos proporcionais às horas trabalhadas.

No entanto, o delírio de mais independência dura pouco, pois sua ausência constante devido as extensas jornadas laborais colaboram para que sua relação familiar também sofra as consequência de sua labuta diária a

---

<sup>6</sup> Um colaborador uberizado é um trabalhador que presta serviços para uma plataforma digital, como a Uber ou o iFood, sem ter um vínculo empregatício com a empresa. (Bortolon, 2023)

qual consome todo o seu tempo.

Isto posto, diante desse cenário precário e de extensas jornadas laborais, os filhos de Ricky começam a refletir em reações os abalos derivados da instabilidade da vida familiar e do afastamento dos pais, à exemplo, em uma relevante cena, Ricky se exalta diante das rebeldias de Seb, seu filho, e toma seu celular, provocando um ataque de raiva no garoto. Após essa cena a mãe explica ao pai que o celular “é a vida” do filho, lugar onde estão todos os seus amigos e interações. Nesse sentido, conclui-se que o refúgio proporcionado pelas redes sociais é apenas um reflexo da incapacidade dos pais que diante das preocupações e incertezas não conseguem proporcionar o imprescindível acaento a seus filhos.

Ken Loach ao esmiuçar os resultados da desigualdade e do empobrecimento da classe média no cenário inglês ressalta também como a desigualdade tem se agravado por todo o mundo. Isto porque, se nos países considerados referência do capitalismo verifica-se essa precarização nos países periféricos e emergentes, como o Brasil, essa situação é ainda mais caótica.

Ao analisarmos a quantidade de trabalhadores informais que fazem seus “corres”<sup>7</sup> diários pelo país, em busca de qualquer tipo de renda, os números do IBGE apontam que, em 2019, metade dos brasileiros viviam com R\$ 413 mensais em média<sup>8</sup>.

Somado a isso, na crise econômica advinda da paralisação global imposta pela pandemia do coronavírus percebemos que os indivíduos que vivem em situação de vulnerabilidade, mesmo diante de uma crise de saúde, continuaram trabalhando, contrariando as autoridades, se expondo ao risco e aumentando acentuadamente a curva da contaminação. De modo semelhante, Ricky no final do filme, mesmo machucado, sai para trabalhar, uma vez que essas pessoas não podem se dar ao luxo de parar já que, sem amparo dos governos ou das empresas, correm o duplo risco de morrer: senão doentes, então de fome. Portanto, é perceptível a semelhança descrita

---

<sup>7</sup> “Corre-corre”: Ato de fazer várias coisas com rapidez, de desempenhar várias tarefas ou ações em seguida, sem descanso, ou quase simultaneamente; situação em que isso se dá: Todo dia é esse mesmo corre-corre no trabalho. (Aulete digital)

<sup>8</sup> IBGE. Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos. 2023. Disponível em:

no filme e a realidade da labuta diária de milhões de trabalhadores de plataformas digitais.

### 3 A ERA DA ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO DE DADOS

Diante dessa breve e sucinta análise baseada em filmes, atualmente, estamos inseridos em uma nova era, a era do capitalismo dos dados e da economia do compartilhamento desses. Nessa ótica, o novo “petróleo” são os dados e quem tem dados tem poder.

A economia de compartilhamento é o uso capitalista da energia de cooperação que existe na sociedade, em que uma empresa capta a energia de colaboração e faz virar dinheiro para ela. No entanto, essa nova economia despersonaliza o empregador, pois o transforma em empregador nuvem, o conhecido empregador algoritmo.

Por meio desse novo entendimento, as empresas foram beneficiadas por uma novidade, no ponto de vista de modelo de negócio, o modelo das plataformas digitais, as quais discursam serem apenas mediadoras, quando na verdade são empresas que exploram os empregadores e se desvinculam da obrigação de estabelecer um vínculo empregatício.

O processo de plataformação do trabalho como meio de instabilidade e desregulamentação social do trabalho, vem se juntar a Reforma Trabalhista de 2017, segundo a qual, qualquer trabalhador formal pode se tornar trabalhador sob demanda. Nesse contexto, o trabalho transita para a instabilidade, para a incerteza dos rendimentos e para ausência de proteção. O raciocínio da exploração é a desresponsabilização completa do empregador (intermediador), a construção de um mercado mundial, que outorga a gestão dos algoritmos, a fragmentação da atividade, a responsabilização e invisibilização do trabalhador que se torna empreendedor de si mesmo.

Portanto, a medida que essas plataformas conseguem dominar o mercado, devido ao desemprego progressivo, se tornam os principais agentes econômicos neste setor. Em face disso, conseguem modificar e impor o valor da remuneração conforme seus próprios interesses, sem demonstrar preocupação com a qualidade de vida dos entregadores.

Em consequência disso, crises no estado de bem-estar<sup>9</sup>, avanço de

---

<sup>9</sup> O Estado de Bem-Estar Social, também conhecido como Welfare State em inglês, é um sistema em que o governo se responsabiliza pelo bem-estar dos cidadãos, fornecendo serviços essenciais e apoio financeiro, se refere a um estado em que as necessidades básicas das

políticas neoliberais, desindustrialização da produção, o aumento demográfico da população mundial, a consolidação da sociedade de rede, a educação voltada para competência, o incentivo do empreendedorismo, engajamento e reforço da empregabilidade. Se continuar dessa forma, devemos temer que a tendência dos próximos anos seja um aumento drástico desse tipo de trabalho sem vínculo (inseguro), que tem por base atividades precarizadas, mal remuneradas, com a sociabilidade limitada e aprisionadas em uma condição semelhante a de outros seres sociais, é um futuro mais próximo do que imaginávamos.

De acordo com o relato de Paulo Roberto da Silva Lima, 31 anos, conhecido como “Galo de Luta”, <sup>10</sup>em documentário publicado no YouTube, ele afirma que a uberização veio para suprimir os direitos conquistados. Esse protagoniza protestos, nos quais, os motoristas pleiteiam taxas maiores pagas pelos aplicativos (como iFood, Uber Eats, Rappi, Loggi e James), assistência eficaz durante a pandemia de Covid-19 (período da entrevista), fim dos bloqueios considerados injustificados e do esquema de pontuação, que diminui a nota de quem recusa entregas.

Paulo intitula esses bloqueios como Bloqueio branco, ele narra a um experiência própria que, após ter aparecido na revista “Exame” reclamando sobre seu bloqueio e pelas péssimas condições de trabalho, não recebeu mais pedidos.

No mais, ele intitula a CLT como sendo um conjunto de lutas dos trabalhadores e por isso luta com a finco pela emancipação dos trabalhadores. Também, de acordo com suas entrevistas, os números que antes da pandemia havia cerca de 30 mil motoboys celetistas, hoje são por volta de 5.000, todos os demais migraram para o aplicativo<sup>11</sup>. Em razão disso, os aplicativos triplicaram o número de trabalhadores nas ruas, pois uma empresa que não tem responsabilidade nenhuma com os trabalhadores pode ter quantos quiser, pois são descartáveis.

Além disso, esses trabalhadores fazem parte do proletariado digital,

---

peças estão satisfeitas.

<sup>10</sup> Entrevista com “Galo de Luta”, YouTube.

<sup>11</sup> Quando Novos Proletários entram em cena: O breque (greve) dos entregadores de apps no Brasil em julho de 2020.

também conhecido como “digitariado”<sup>12</sup>, o qual representa uma categoria de trabalhadores presentes em quase todos os países do mundo, vivendo em condições semelhantes a uma escravidão moderna, ou “escravidão digital” (Antunes, 2019).

Ao contrário do proletariado tradicional, que foi privado de seus meios de trabalho em um processo que Marx (2017, p.786) descreveu como “acumulação primitiva”, esse novo tipo de proletariado existe somente se puder acessar seus próprios instrumentos de trabalho, sejam eles um celular, uma motocicleta, uma bicicleta ou um carro, por exemplo, no caso dos profissionais que atuam em plataformas digitais. Essa situação configura uma acumulação “inversa”, na qual os novos burgueses, que possuem as tecnologias e plataformas digitais, na verdade não possuem nenhum meio de produção, mas sim um aplicativo (um software) que pode ser operado de qualquer lugar do planeta.

A abordagem de formar “parceiros” permite que as empresas transfiram os custos de capital fixo para um conjunto de trabalhadores vulneráveis, além de se esquivarem da responsabilidade de assegurar os direitos trabalhistas e as proteções ocupacionais.

Em contrapartida, durante a calamidade da COVID-19, o Brasil sancionou o Projeto de Lei 1665/2020, de autoria do deputado federal Ivan Valente (PSOL-SP), que prevê diversas garantias aos uberizados na pandemia.

Essa foi a primeira legislação nacional aprovada em prol dos trabalhadores plataformizados, mas restrita aos entregadores por aplicativo. O projeto prevê que as empresas do setor de entregas por aplicativo devem, durante o estado de calamidade pública decorrente da pandemia: 1) contratar seguro aos entregadores contra acidentes e por doença contagiosa; 2) garantir assistência financeira aos trabalhadores afastados em razão de acidente ou por suspeita de contaminação pelo coronavírus; 3) garantir a distribuição de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) aos trabalhadores; 4) garantir o acesso à água potável, alimentação e espaço

---

<sup>12</sup> “Digitariado” é um neologismo inventado por nós para fins de simplificação e abrange todas as categorias de trabalhadores e trabalhadoras que atuam na complexa rede das tecnologias de informação, nas plataformas digitais, desde os programadores e inventores de software até os entregadores das plataformas de alimentação e motoristas de aplicativos

seguro para descanso entre as entregas e 5) garantir que os restaurantes cadastrados nas empresas permitam o uso do banheiro pelos entregadores. Importante ressaltar que o projeto, apesar de tramitar em regime de urgência devido à pandemia, só foi votado no final do ano passado, quase dois anos após os primeiros casos de covid-19 no país.

As condições de trabalho dos entregadores, nesse período de calamidade pública, se deterioraram, dificultando a adoção do distanciamento social e a realização de períodos de quarentena. Aqueles que optam por ficar em casa para evitar a contaminação pelo vírus se depararam com a falta de remuneração no fim do mês. Além disso, os entregadores enfrentaram um aumento nas horas de trabalho e uma queda em seus ganhos, obrigando-os a arcar com maiores custos pessoais, uma vez que a empresa não oferecia Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), conforme revelado por uma pesquisa da Remir. Podesse motivo, garantir melhores condições de trabalho para esses profissionais durante a pandemia foi fundamental. Embora o projeto não aborde temas centrais que organizam as operações das empresas do setor, e sequer reconheça a subordinação dos entregadores, ele deve ser visto como um passo inicial que poderá fomentar um debate público sobre a regulação do trabalho nas plataformas.

#### 4 A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA

A subordinação algorítmica se assemelha a uma vigilância invisível e constante do trabalhador, por meio da extração de dados e sua incorporação a base de dados, fazendo com que as empresas disponham do trabalhador sem qualquer responsabilidade/obrigação, de modo que, o trabalho seria apenas um fator de produção sem qualquer responsabilidade sobre a sua reprodução.

Nesse sentido, a plataformização aliada aos algoritmos possibilita transformar o trabalhador em just-intime, ou seja, um trabalhador (qualquer um) sempre disponível para o trabalho e que pode ser utilizado na exata medida das demandas do capital e conseqüentemente descartado se não atingir as expectativas. Ou seja, ao mesmo tempo em que obrigam os trabalhadores a se reconhecerem como independentes, as plataformas delimitam as margens de autonomia no trabalho, uma vez que decidem quando e onde trabalhar, penalizam a recusa de tarefas, impõem taxas e padrões de qualidade não passíveis de negociação. Que abramos os olhos e passemos a escolher um novo caminho, de libertação da essência humana e a realização de trabalho criativo e emancipador. As máquinas não tomaram nossos lugares, nós que as utilizamos para fazer dos seres sociais limitados e menores.

Sendo assim, torna-se imperioso ressaltar que o algoritmo dessas empresas também realiza o controle através da entrega de premiações. Na realidade, em ocasiões em que os funcionários geralmente optariam por permanecer em casa, como em feriados, a companhia oferece incentivos financeiros, conhecidos como premiações, aos seus 'colaboradores', a fim de que continuem na ativa. Além disso, a estratégia de garantir um preço mínimo por hora é empregada para assegurar que os trabalhadores permaneçam engajados. De maneira semelhante, quando necessário, a empresa proporciona incentivos para que os funcionários atendam clientes de locais específicos, direcionando os motoristas para essas áreas, ou seja, o algoritmo exerce uma forma de controle social que cerceia a liberdade dos trabalhadores por meio do controle.

Semelhante a esse tipo de controle, o panóptico é um termo concebido

pelo filósofo e jurista inglês Jeremy Bentham em 1785, utilizado para designar uma penitenciária ideal, que permite a um único vigilante observar todos os prisioneiros, sem que estes possam saber se estão ou não sendo observados. No entanto, atualmente, o controle, em vez de ser exercido de forma centralizada por um único observador em uma torre, está agora descentralizado e fragmentado em diversas instituições de vigilância e por vários supervisores, conforme já indicava Foucault (1987).

Porém, atualmente, os verdadeiros controladores são os milhões de clientes das empresas, que, por meio de avaliações e comentários, fiscalizam se os motoristas seguem a programação. Nesse contexto, os relatos mostram que a nota que um trabalhador recebe pode determinar sua permanência na plataforma, conferindo assim certo poder sobre a prestação do serviço. Embora não haja exigências rígidas sobre a vestimenta ou o comportamento, essas questões tornam-se inevitáveis para alcançar a nota mínima exigida. Da mesma forma, embora o trabalho em horários integrados não seja mandatório, este se torna uma realidade inescapável, assim como os padrões de serviço que são impostos diretamente pelas empresas, Amorim; Grohmann, 2021.

Em empresas intermediadoras, tanto o cliente quanto o motorista estão automaticamente conectados. A nota que recebem serve apenas para monitorar a qualidade do serviço prestado, ou seja, em termos simples: é uma forma de controle das empresas sobre o serviço realizado, por meio do qual as empresas têm autoridade para suspender os motoristas que recusarem trabalho ou não seguirem suas diretrizes.

Similarmente, os algoritmos responsáveis por instigar os entregadores e motoristas utilizam de diversos mecanismos para manterem esses a sua disposição pelo máximo de tempo possível. Todavia, Ao final, conforme seu próprio critério, elas podem dispensar esses trabalhadores, efetivamente retirando-os do aplicativo.

Um dos pontos mais debatidos acerca desse modo de trabalho, é em relação ao tempo em que o trabalhador fica esperando a notificação do aplicativo. Isto porque, o lapso temporal disposto ao aplicativo não é remunerado, ou seja, o tempo em que aguarda a solicitação da plataforma não é remunerada.

Dito isso, com base em pesquisas, alguns motoristas chegam a trabalhar 65 horas por semana, sendo que a Constituição da República Federativa do Brasil, em seu artigo 7º, inc. XIII, inclui, entre os direitos dos trabalhadores, a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (Brasil, 1988).

Quem trabalha com bicicleta e faz uso da energia do próprio corpo para prestar o serviço, chega a trabalhar 59 horas semanais, ou seja, estamos vivendo um verdadeiro retrocesso, visto que é semelhante ao que acontecia antes da revolução industrial, por exemplo.

Sendo assim, é um trabalho altamente precarizado em que o capital encontrou uma forma tecnológica para aumentar a taxa de exploração em cima da parte mais fraca da relação. Além disso, esse mecanismo leva a subjetificação das pessoas, pois as fazem pensar que elas não são trabalhadoras, mas empresas de si mesmas, contudo, na realidade dos fatos a tecnologia mascara a exploração feita pela pessoa do empregador.

Não existe uma maneira alternativa de exploração do trabalho que fique fora do âmbito da legislação trabalhista, pois, se essa suposta opção fosse mais eficiente e econômica para o empregador, ele acabaria tornando-a obrigatória para seus funcionários. Dessa forma, as novas modalidades de organização do trabalho, refletindo nas ideias neoliberais, visam, na verdade, a desregulamentação do direito trabalhista e a eliminação dos obstáculos que estes impõe à exploração indiscriminada, promovendo uma competição sistemática entre os trabalhadores.

Essa dinâmica insere nos indivíduos a noção de 'empreendedorismo' e 'liberdade', que, embora sejam apenas palavras, acabam por guiar suas ações e decisões. Nesse sentido, desvinculados das regras do direito trabalhista, os trabalhadores se encontrarão prontos para uma competição feroz, onde todos lutam uns contra os outros. No caso da Uber, os primeiros sinais disso já podem ser vistos nas revoltas que estão emergindo globalmente entre os motoristas da plataforma, assim como observou-se na

Loggi<sup>13</sup>, que enfrentou protestos significativos por parte de seus entregadores. Portanto, ao se analisar a subordinação, é crucial focar não na forma tradicional, caracterizada por ordens diretas, mas sim na presença de ferramentas telemáticas que promovem comando, controle e supervisão, de acordo com o parágrafo único do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho: “Parágrafo único. 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, 1943).

Portanto, a atuação do direito do trabalho perante esse novo tipo de trabalho é imprescindível, pois, como aconteceu na superação do fordismo pelo toyotismo, a tendência agora é que cada vez mais as empresas incorporem elementos desse novo tipo de organização do trabalho de fuga à proteção trabalhista. O trabalho só resistirá se entender que essa nova forma de organização do trabalho não deve prevalecer.

A Recomendação nº 198 da OIT (2006) ao abordar a Política Nacional de Proteção aos Trabalhadores em uma relação de trabalho orienta no seguinte sentido:

1. Os Membros devem formular e aplicar uma política nacional para rever em intervalos apropriados e, caso necessário, clarificando e adotando o alcance de regulamentos e leis relevantes, no sentido de garantir proteção efetiva aos trabalhadores que executam seus trabalhos no contexto de uma relação de trabalho.
2. A natureza e a extensão da proteção dada aos trabalhadores em uma relação de trabalho deve ser definida por práticas ou leis nacionais, ou ambas, tendo em conta padrões de trabalho internacional relevantes. Tais leis ou práticas, incluindo aqueles elementos pertencentes ao alcance, cobertura e responsabilidade à implementação, devem estar claros e adequados para assegurar proteção efetiva aos trabalhadores em uma relação de trabalho.

No tópico referente às políticas nacionais, a OIT (2006) direciona seus membros no sentido de incluir medidas para

---

<sup>13</sup> Loggi: è responsável por conectar o cliente ao mensageiro, e não é uma transportadora ou empresa de motofrete. A empresa utiliza tecnologia e inteligência artificial para analisar, coletar e alocar as encomendas, que são entregues por motofretistas, vans, carros e transferência aérea. A empresa foi fundada em 2013 e atua em todo o Brasil, com presença em todas as capitais.

4. (...) combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro status legal dele ou dela como um empregado, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção;

Com base nessa recomendação, conclui-se que os trabalhadores de plataformas carecem de proteção que além de proporcionar direitos e garantias fundamentais, combatam as relações de trabalho disfarçadas.

#### **4.1 Compreensões sobre a situação jurídica do trabalhador plataformizado**

A classificação dos trabalhadores que atuam em plataformas e aplicativos digitais continua gerando discussões acaloradas na doutrina. Para certos juristas, a situação ambígua dos trabalhadores que não são formalmente empregados, empregadores que não realizam contratações e empresas que oferecem serviços sem possuir os meios necessários (por exemplo, a Uber não possui veículos para realizar transporte ou entregas, assim como a Airbnb não detém a propriedade dos quartos que disponibiliza para locação), torna a aplicação do principal critério legal para o vínculo empregatício, que é a subordinação, não apenas complexa, mas em muitos casos irrelevante.

A negação de semelhança com os serviços tradicionais e a busca por uma abordagem inovadora nas atividades, assim como a simples intermediação, representa, indiscutivelmente, uma clara tentativa de evitar a aplicação das regulamentações que regem os serviços convencionais (FRAZÃO, 2016), incluindo aspectos relacionados à subordinação jurídica e ao vínculo formal de emprego. A subordinação, que tem sido frequentemente flexibilizada para classificar os trabalhadores como meros prestadores de serviços, possui um conceito relativamente uniforme na doutrina. Geralmente, caracteriza-se pela dependência do trabalhador em relação às ordens e ao controle do empregador. Para entender como se dá a diminuição da

subordinação, é importante ressaltar a definição fornecida por Mauricio Godinho Delgado (2012, p. 294-295).

Conceito e Caracterização: Subordinação deriva de sub (baixo) e ordinare (ordenar), traduzindo a noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores. Nessa mesma linha etimológica, transparece na subordinação uma ideia básica de submetimento, sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência.

Até o presente momento, a compreensão, também é ratificada pela 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho no julgamento do Recurso de Revista 1000123-89.2017.5.02.0038, é de que o trabalhador possui a autonomia para escolher se, quando e onde utilizar (e desconectar-se de) a plataforma ou aplicativo digital. Por essa razão, não está subordinado à referida plataforma ou aplicativo (BRASIL, 2020). Essa visão contratualista, que valoriza a autonomia da vontade do trabalhador, sugere que ele pode, inclusive, determinar o local e o horário em que prestará seus serviços. Ao realizar uma análise sucinta do acórdão em questão, que concluiu pela inexistência de vínculo empregatício formal entre o trabalhador e a plataforma Uber, observa-se que a interpretação predominante na 5ª Turma do TST não reconhece a relação de trabalho como parte do que se denomina economia de compartilhamento, conforme é possível identificar neste trecho da decisão:

As demandadas, em apertada síntese, se opuseram a pretensão autoral argumentando não se tratarem de empresas de transportes, mas cuja atividade principal é a exploração de plataforma tecnológicas, e que nessa perspectiva os motoristas atuam como parceiros, consubstanciando o que hoje se denomina economia compartilhada. Aduziram a ausência de habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação. No que respeita ao objetivo empresarial das demandas, é falacioso o argumento utilizado na medida em que há controle da concretização do serviço de transporte prestado pelo motorista, dito parceiro. Se se tratasse de mera ferramenta eletrônica, por certo as demandas não sugeririam o preço do serviço de transporte a ser prestado e sobre o valor sugerido estabeleceriam o percentual a si destinado. Também não condicionariam a permanência do motorista às avaliações feitas pelos usuários do serviço de transporte. Simplesmente colocariam a plataforma tecnológica à disposição dos interessados, sem qualquer interferência no resultado do

transporte fornecido, e pelo serviço tecnológico oferecido estabeleceriam um preço/valor fixo a ser pago pelo motorista pelo tempo de utilização, por exemplo. (BRASIL, 2020)

Além da interpretação do TST nesse julgamento paradigmático, observa-se que a grande maioria dos tribunais compartilha do mesmo entendimento da Corte Superior. Conforme uma pesquisa elaborada por Natália Marques Abramides Brasil, nas decisões do Tribunal do Trabalho da 3ª Região (São Paulo), é comum que as sentenças afastem a subordinação da relação, resultando na improcedência do pedido de reconhecimento de vínculo (BRASIL, 2019, p. 98). Ademais, segundo a referida pesquisa, alguns julgados analisam e descartam elementos típicos do vínculo empregatício, não reconhecendo o trabalhador de plataforma como empregado.

Verificou-se a prevalência da utilização de critérios referentes à inexistência dos seguintes aspectos relacionados à caracterização da relação de emprego: a) poder diretivo (em especial considerando as diretrizes passadas pela reclamada aos motoristas se tratariam não de ordem, mas de mera sugestão de conduta, sem acarretar em qualquer consequência em caso de não observância); b) possibilidade de controle de jornada realizada pelo trabalhador, tendo em vista a utilização do aplicativo pelos motoristas conforme sua conveniência, seja em relação aos dias laborados, seja em relação à jornada realizada; c) assunção dos riscos do empreendimento e organização empresarial própria, com base no fato de serem os motoristas os responsáveis por arcar com todas as despesas do veículo, tais como combustível, consertos e seguro. (BRASIL, 2019, p. 98).

Esse entendimento, de um lado, desconsidera a assimetria existente entre os prestadores e os tomadores de trabalho, que fundamenta a formação do direito trabalhista, cuja principal função é proteger o empregado com o objetivo de “minimizar uma desigualdade real em relação ao poder econômico do empregador, por meio de um conjunto de normas jurídicas” (COUTINHO, 1999, p. 7). De outro lado, favorece a tradicional ideia de poder punitivo trabalhista seja ajustada para as plataformas e aplicativos digitais. Nesse contexto, pode-se dizer que essas plataformas e aplicativos digitais tendem a camuflar seu poder diretivo utilizando um controle por meio de algoritmos.

As plataformas de trabalho híbridas ao constituir, organizar e manter um padrão de trabalho assalariado assumem a típica faceta do empregador no exercício do poder diretivo e assim

atraem a incidência do Direito do Trabalho. A inovação deste modelo empresarial ocorre nos expedientes mais sutis para a manifestação do controle. Abdica-se da estratégia fordista da hierarquia e vigilância do tempo para se valer de um controle por algoritmos, um sistema de reputação, poder punitivo e um dirigismo econômico. Novos métodos tecnológicos e de gestão empresarial para o típico trabalho assalariado, inclusive a gerar uma nova questão social pela retomada da mais-valia absoluta: grandes jornadas; baixa remuneração; custos e riscos de produção atribuídos ao trabalhador. (OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020).

Em síntese, a questão em pauta é o apoio a uma perspectiva que concebe o direito de propriedade como uma forma de “dominação sobre as pessoas” (COUTINHO, 1999, p. 236). Nessa perspectiva, os aspectos contratuais das relações de trabalho são vistos como ilícitos, resultando em punições, ao invés de serem considerados como descumprimentos contratuais. Em outras palavras, essa visão desconsidera o fato de que “não há penalização para o empregado que falta” (COUTINHO, 1999, p. 236).

Assim, nota-se que o TST e outros tribunais utilizam uma série de argumentos para afastar a subordinação jurídica nas relações mediadas por aplicativos e plataformas digitais, ignorando sinais de que as plataformas exercem poder diretivo e até mesmo a existência de uma economia colaborativa. Contudo, esse pensamento não é consensual, como será exposto posteriormente.

Entretanto, há doutrinadores que sustentam a ideia de que o trabalhador se encontra em uma relação de trabalho subordinado, mesmo quando essa subordinação não seja exercida pela figura convencional do empregador. Essa dinâmica é conhecida como subordinação algorítmica, conforme elucidado pelo professor Antônio Carlos de Vasconcelos (2019, p. 49).

No trabalho intermediado por plataformas virtuais não é mais o relógio que comanda o trabalho do trabalhador, mas o computador através de gestão programada e centralizada por meio de um algoritmo que define regras e comandos expressos por sinais, aos quais o trabalhador para realizar os objetivos do programa. Trata-se de um passo-a-passo para transformar os dados inseridos em um resultado desejado e que até dispensam o antigo modelo de gestão pessoal do trabalho. A tarefa é entregue ao algoritmo que pode até decidir pela desativação (“dispensa”) do trabalhador mediante rigoroso sistema de

avaliação estatística. Aqui o próprio homem é que é o objeto da programação, não o software. Os lucros da plataforma, que tem caráter empresarial, não advém do fato sua disponibilização onerosa aos usuários mas incidem sobre valores pagos pelos serviços prestados pelo trabalhador.

A subordinação algorítmica implica em uma reinterpretação do conceito tradicional de subordinação, aceitando como válidos os métodos eletrônicos e telemáticos de supervisão e controle. Além disso, considera as transformações nas formas de execução do trabalho, na recepção e no cumprimento de ordens (FINCATO, WÜNSCH, 2020). Ademais, existe uma corrente doutrinária que tende a categorizar os trabalhadores de plataformas como parassubordinados, em alinhamento com a doutrina italiana. Embora essa perspectiva seja pouco aplicada no Brasil, pode ser definida da seguinte maneira:

Os aspectos que qualificam o trabalho parassubordinado, segundo a doutrina e a jurisprudência italianas, podem ser sintetizados na presença pessoal dominante da qual deriva a conotação de infungibilidade; na coordenação e na interação funcional com estrutura da empresa ou com o interesse do sujeito que se utiliza do trabalho de outrem, bem como na continuidade do empenho no tempo até atingir o resultado (filme, representação, espetáculo ou programa de televisão). (Grifos da autora) (BARROS, 2017, p. 179).

A noção de trabalhador parassubordinado não se adequa de maneira precisa ao tipo de prestação de serviço realizada por motoristas de aplicativo e trabalhadores de plataformas, não apenas pelo fato de esse conceito ser pouco empregado no Brasil, mas também por ser uma classificação tradicionalmente aplicada a profissionais da indústria do entretenimento e atividades relacionadas.

Todavia, a limitação do conceito de parassubordinação não impede o reconhecimento da presença de uma subordinação algorítmica altamente atual. Nesse contexto, a decisão recente do TST que reconheceu a relação de emprego de um trabalhador com a Uber acolheu, de forma explícita, essa forma de subordinação como um elemento essencial que a jurisprudência predominante realmente carecia.

Por fim, a subordinação jurídica foi efetivamente demonstrada,

destacando-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia do trabalhador na execução do trabalho: 1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava o motorista para prestar o serviço; 2) a empresa exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) a empresa avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços, a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento do motorista em face da plataforma digital – perda do trabalho –, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolvia diariamente, durante o período da relação de trabalho – ou, pelo menos, com significativa intensidade durante os dias das semanas –, com minucioso e telemático controle da Reclamada sobre o trabalho e relativamente à estrita observância de suas diretrizes organizacionais pelo trabalhador, tudo efetivado, aliás, com muita eficiência, por intermédio da plataforma digital (meio telemático) e mediante a ativa e intensa, embora difusa, participação dos seus clientes/passageiros. (grifos do autor). (BRASIL, 2022).

Além disso, as sanções impostas pelos aplicativos e plataformas digitais vão além do equilíbrio contratual que se pressupõe. Em diversas situações, os trabalhadores enfrentam penalizações, recebem advertências, são bloqueados e, até mesmo, desligados, como acontece, por exemplo, com o cancelamento de corridas pelos motoristas da Uber. Há punições também para aqueles motoristas que recebem uma avaliação abaixo de 4,6 em uma escala que varia de 0 a 5 (CARELLI, 2021, p. 177).

Dessa forma, isso representa uma tentativa de estabelecer uma responsabilidade civil do motorista sem que haja um dano efetivo, ultrapassando os limites legais previstos no artigo 186 do Código Civil. É importante observar que tal artigo determina a obrigação de reparar danos causados, considerando como pressupostos o descumprimento de uma obrigação jurídica anterior e a ocorrência de um dano:

“Só se cogita, destarte, de responsabilidade civil onde houver violação de um dever jurídico e dano. Em outras palavras, responsável é a pessoa que deve ressarcir o prejuízo decorrente da violação de um precedente dever jurídico. E

assim é porque a responsabilidade pressupõe um dever jurídico preexistente, uma obrigação descumprida.” (CAVALIERI FILHO, 2012, p. 2).

De acordo com essa disposição, o artigo 927 do Código Civil afirma que a responsabilidade por reparar danos recai sobre quem comete um ato ilícito, considerando como tal as ações e omissões descritas nos artigos 186 e 187 do mesmo código.

Portanto a situação jurídica do trabalhador plataformizado é que está diretamente ligada a um direito punitivo, tal prática é ilegal, abusiva e evidencia um explícito desequilíbrio contratual. Isso tudo fortalece a legitimidade das teses que apontam para uma subordinação algorítmica.

## 5 Posicionamento dos Tribunais

Ao analisar as decisões mais recentes podemos destacar a sessão ordinária do Supremo Tribunal Federal que ocorreu no dia 8 de fevereiro de 2024. O tema discutido tratava-se de uma reclamação relacionada à relação de trabalho entre entregadores e uma empresa de aplicativo responsável pela entrega de refeições. Inicialmente, o tema estava na pauta da 1ª Turma do tribunal, mas foi remanejado para o Plenário, onde os ministros buscaram responder a uma série de supostas violações as decisões do Supremo por parte da Justiça do Trabalho. Esse engajamento se deve ao fato de que, em várias ocasiões, a corte já determinou que a proteção constitucional ao trabalho não implica que toda prestação remunerada constitua uma relação de emprego.

Além disso, foi estabelecida a possibilidade de terceirizar qualquer tipo de atividade, seja ela acessória ou principal. Essas decisões foram corroboradas em casos como a ADC 48, a ADPF 324 e o RE 958.252<sup>14</sup>, que reafirmaram a viabilidade de terceirização em qualquer forma de divisão de trabalho, independentemente do objetivo social das empresas envolvidas.

O caso em questão envolve uma decisão da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, cujo o relator é o ministro Alexandre de Moraes, que determinou que a plataforma Rappi reconhecesse a relação de emprego com um dos seus entregadores. O procurador-geral da República, Paulo Gonet, se manifestou a favor da procedência da reclamação, destacando uma “dissonância” entre a decisão do TST e a jurisprudência do Supremo sobre o assunto. Nesse sentido, as decisões contestadas nos autos reconheceram a existência de um vínculo de emprego, na forma de um contrato intermitente, entre o motociclista entregador e o aplicativo de intermediação. Por conseguinte, isso gera uma inconsistência em relação à interpretação do Supremo Tribunal Federal sobre a constitucionalidade de se operar fora dos

---

<sup>14</sup> A ADC 48, a ADPF 324/DF e o RE 958.252 RG/MG são temas relacionados à terceirização de serviços e à relação de emprego: ADC 48: Declarou constitucional a Lei nº 11.442/2007, que permite a terceirização de atividades-meio ou fim. A ADC 48 também estabeleceu que a Justiça Comum deve apreciar a legalidade da relação entre a empresa transportadora e o transportador autônomo de cargas. ADPF 324/DF: Firmou a tese de que a terceirização é lícita e que não existe relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. RE 958.252 RG/MG: É um tema de repercussão geral que envolve serviços de engenharia. Todos estão disponíveis na página do STF na internet.

parâmetros da CLT na prestação de serviços por meio de plataformas digitais, declarou o PGR.<sup>15</sup>

Alicerçado em outro argumento, o advogado Daniel Domingues Chiode<sup>16</sup>, que atua em nome do Rappi e é sócio do escritório Chiode Minicucci / Littler, comentou à revista eletrônica Consultor Jurídico que aguarda que o Supremo Tribunal Federal (STF) profira uma súmula sobre o assunto, proporcionando uma resposta definitiva. Segundo ele é imprescindível que o STF tome uma decisão conclusiva e vinculativa sobre a existência ou inexistência de vínculo empregatício entre motoristas e trabalhadores de aplicativos, por intermédio da elaboração, por exemplo, de uma súmula vinculante a respeito do tema que poderia ser proposta tanto pela PGR quanto pelos ministros.

Embora a análise se concentre em uma reclamação, a situação é significativa, pois os ministros deverão se pronunciar novamente sobre as violações reiteradas de suas decisões pela Justiça do Trabalho. Antes de decidir pelo envio do caso ao Plenário, a 1ª Turma anulou, por unanimidade, uma decisão que reconhecia o vínculo de emprego entre um motorista e o aplicativo Cabify. Durante a mesma sessão, o colegiado também encaminhou um ofício ao Conselho Nacional de Justiça solicitando um levantamento sobre as "reiteradas" decisões da Justiça do Trabalho que vão contra os precedentes do Supremo Tribunal Federal. Nesse contexto, os ministros destacaram que a corte está recebendo um número crescente de reclamações devido ao desrespeito da Justiça trabalhista em relação à jurisprudência do STF.

O ministro Cristiano Zanin enfatizou que a Justiça do Trabalho ignorou decisões do Supremo ao reconhecer vínculos laborais, especialmente os precedentes "que legitimam a atividade econômica e a estruturação das atividades produtivas". Sob essa perspectiva afirma que não percebe uma ligação dessa forma de trabalho com a atividade habitual prevista na CLT, mas sim com um outro modelo de contratação que, possivelmente, poderia demandar uma nova legislação para regulamentar o assunto, porém não da

---

<sup>15</sup> PGR se manifesta contra vínculo empregatício entre Rappi e entregador. Instituição mudou seu posicionamento sob o comando de Paulo Gonet Branco. (Jota, 2024)

<sup>16</sup> O advogado Daniel Domingues Chiode, sócio do escritório Chiode Minicucci/Littler e advogado da Rappi, ressaltou a importância da decisão. "A liminar evitou um dano praticamente irreparável

maneira como é feito pela CLT.

É importante destacar que o STF tem posição contrária ao reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas e plataformas digitais, baseando suas decisões principalmente na falta de subordinação e na possibilidade de terceirização das atividades principais, podemos vislumbrar esse posicionamento nos acórdãos vinculantes, entre os quais se destacam a ADC 48, a ADPF 324/DF e o RE 958.252 RG/MG (Tópico 725 de Repercussão Geral). Porém após o reconhecimento do vínculo laboral do trabalhador através de requerimento na plataforma digital por parte dos órgãos da justiça do trabalho, o tribunal do trabalho acolheu as reclamações, nos termos do artigo 988 do código civil, como exemplo de oposição constitucional.

A reclamação foi decidida em 23.11.2023, reclamação nº. 63.823/SP, o Ministro do STF Cristiano Zanin, a pedido da RAPPI BRASIL INTERMEDIÇÃO DE NEGÓCIOS LTDA, cancelou a decisão de afastar o vínculo do motorista com a Rappi (BRASIL, 2023):

Sobre o tema, detalho que o Supremo Tribunal Federal, com fundamento nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, entendeu ser possível a terceirização de qualquer atividade econômica, ficando superada a distinção estabelecida entre atividade-fim e atividade-meio firmada pela jurisprudência trabalhista.[...]Destaco que se trata de relação entre um motociclista que entrega mercadorias e o aplicativo de intermediação de entregas, Rappi Brasil Intermediação de Negócios Ltda. Portanto, na espécie, ao reconhecer o vínculo de emprego, a Justiça do Trabalho desconsiderou os aspectos jurídicos relacionados à questão, em especial os precedentes do Supremo Tribunal Federal que consagram a liberdade econômica e de organização das atividades produtivas.[...]Posto isso, com fundamento no art. 992 do CPC e no art. 161, parágrafo único, do RISTF, julgo procedente o pedido para cassar a decisão reclamada e afastar o vínculo empregatício reconhecido pela Justiça do Trabalho, em observância às decisões prolatadas na ADPF 324/DF, no RE 958.252 RG/MG –Tema 725/RG e na ADC 48/DF.

Assim, mesmo que o STF não reconheça o vínculo empregatício, o TST oscila, com 4 das 8 turmas apresentando precedentes que reconhecem o vínculo empregatício, que, por ser uma inovação e uma superação dos contratos estabelecidos pelas plataformas digitais com os prestadores de seus serviços, serão analisados e suas bases legais serão apresentadas

Nessa mesma perspectiva, a 2ª Câmara do TST, em diversos acórdãos, reconhece o vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais. Transcreve-se extrato do resumo da decisão no Diário Recursal 0000536-45.2021.5.09.0892.

Saliente-se que o Direito do Trabalho e seus princípios protetores devem abranger os entregadores de aplicativos, visto que nada há de incongruente entre os seus pressupostos e o modelo de negócios das empresas que prestam serviços e que controlam trabalhadores por meio de plataformas digitais, cabendo ao Poder Judiciário a constante releitura das normas trabalhistas, em face dos novos arranjos produtivos, mas sempre em compasso com o horizonte constitucional da dignidade humana e do trabalho protegido por um sistema público de proteção social. 13. Ao afastar-se desse horizonte, em face de uma concepção jurídica equivocada a respeito da relação social estabelecida pelas empresas que utilizam plataformas para contratar trabalho, a Corte regional recusou ao reclamante as garantias mínimas previstas nos arts. 1º, III, 6º e 7º da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido. (TST; RR 0000536-45.2021.5.09.0892; Segunda Turma; Relª Desª Conv. Margareth Rodrigues Costa; DEJT 29/09/2023; p. 1637).

Com base na análise de todo o conteúdo do Diário Recurso 0000536-45.2021.5.09.0892 (citado acima), verifica-se que se trata de um caso em que o Uber Eats (plataforma digital de entrega de alimentos) foi acionado por uma prestadora de serviço de bicicletas. Na primeira e segunda instâncias do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná (TRT9), a ligação não foi reconhecida pelo motivo de que, apesar do reconhecimento da gravidade, da imprevisibilidade e da personalidade, não haveria subordinação jurídica, uma vez que a prova oral demonstra a ausência de rotas de controle, horário de trabalho ou mínimo de embarques ou tempo de atividade.

A referida decisão do Diário Recursal 0000536-45.2021.5.09.0892 da 2ª Turma do TST menciona os relatórios do Alto Comissariado da ONU para os Direitos Humanos que são favoráveis ao reconhecimento das condições de trabalho, nos artigos 2º e 3º . da CLT, por trabalhar com a aplicação como método de trabalho da “economia de demanda” e ressalta que a subordinação jurídica é justamente o “toque” da polêmica. Ele cita ainda que o modelo de gestão é movido pela dinâmica das avaliações e recompensas. Isto porque, nos softwares aplicativos, as empresas adotam um modelo de gestão do

trabalho baseado na gamificação, utilizando recompensas e punições para influenciar o comportamento dos funcionários de acordo com interesses da empresa da plataforma. Isso cria uma dinâmica de renovação da subordinação jurídica (CARELLI, 2018).

A decisão apresentou uma sentença do tribunal espanhol, um artigo da legislação portuguesa sobre plataformas digitais incluído no Código do Trabalho e um projeto espanhol de revisão da relação laboral, como presumido, como referia a lei portuguesa. Neste sentido, destaca-se o artigo 12.º-A do Código do Trabalho (2009) incluído no referido código em 2023, no qual o legislador português confirmou a presunção da existência de vínculo laboral se algumas das hipóteses legais forem comprovado:

Código de Trabalho de Portugal. Artigo 12.º-A -Presunção de contrato de trabalho no âmbito de plataforma digital.1 -Sem prejuízo do disposto no artigo anterior, presume-se a existência de contrato de trabalho quando, na relação entre o prestador de atividade e a plataforma digital se verificarem algumas das seguintes características:

- a) A plataforma digital fixa a retribuição para o trabalho efetuado na plataforma ou estabelece limites máximos e mínimos para aquela;
- b) A plataforma digital exerce o poder de direção e determina regras específicas, nomeadamente quanto à forma de apresentação do prestador de atividade, à sua conduta perante o utilizador do serviço ou à prestação da atividade;
- c) A plataforma digital controla e supervisiona a prestação da atividade, incluindo em tempo real, ou verifica a qualidade da atividade prestada, nomeadamente através de meios eletrónicos ou de gestão algorítmica;
- d) A plataforma digital restringe a autonomia do prestador de atividade quanto à organização do trabalho, especialmente quanto à escolha do horário de trabalho ou dos períodos de ausência, à possibilidade de aceitar ou recusar tarefas, à utilização de subcontratados ou substitutos, através da aplicação de sanções, à escolha dos clientes ou de prestar atividade a terceiros via plataforma;
- e) A plataforma digital exerce poderes laborais sobre o prestador de atividade, nomeadamente o poder disciplinar, incluindo a exclusão de futuras atividades na plataforma através de desativação da conta;
- f) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertencem à plataforma digital ou são por esta explorados através de contrato de locação.

Dito isso, percebe-se que outros países promulgaram leis sobre contratos de trabalho e plataformas digitais, o que constitui uma importante

tarefa que deve ser realizada pelo Congresso Nacional Brasileiro para criar um marco jurídico para as plataformas digitais, que proporcione segurança jurídica aos envolvidos no trabalho de plataformas digital, dada a dificuldade das partes em chegarem a um acordo, razão pela qual as decisões do tribunal são tão contraditórias entre elas.

Ainda, a 6ª TURMA DO TST-Recurso de Revista 1000488-92.2022.5.02.0063, julgado na 6ª Turma do TST, com relatoria da Ministra Kátia Magalhães Arruda, concluiu pelo reconhecimento do vínculo empregatício:

No Tribunal Superior do Trabalho, já há julgados reconhecendo o vínculo de emprego no serviço prestado por meio de plataformas digitais da 3ª, 6ª e 8ª Turmas. [...] Dou provimento ao recurso de revista para reconhecer a existência da relação de emprego entre as partes e, em consequência, determinar o retorno dos autos ao juízo de primeira instância, a fim de que prossiga no exame dos demais pedidos constantes da petição inicial originalmente prejudicados, da forma como entender de direito. (TST; RR 1000488-92.2022.5.02.0063; Sexta Turma; Relª Min. Kátia Magalhães Arruda; DEJT 15/09/2023; p. 4646).

Ao votar o referido apelo revisado para a sexta promoção do TST, o relator cita a Declaração de Filadélfia (1944) a qual afirma que “o trabalho não é uma mercadoria” (OIT, 2017, s/p). Cita também o artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, o artigo 7 do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1996), a Recomendação 204 da OIT, as Convenções 122 e 161 da OIT, o parágrafo 3.b da Recomendação. 198 da OIT e o princípio da dignidade humana. Ainda, o relator sublinha a importância de manter “os planos de proteção social e procurar colmatar lacunas de cobertura”, segundo o artigo. 22 da Recomendação 205 da OIT (2017). Sob essa ótica, a votação afirma que o facto das arrecadações estarem em percentagem elevada não deforma a relação laboral, porque a essência do trabalho é considerada internacionalmente como condições de trabalho justas e favoráveis a uma existência digna e todo o trabalho deve ser pago de forma justa.

Quanto ao elemento de flexibilização e à possibilidade de determinação do seu horário, a votação diz que é uma condição de trabalho justa e favorável, da qual se beneficiam cada vez mais trabalhadores e que é uma condição cada vez mais comum como o trabalho remoto, em que o trabalho é realizado fora

das dependências do empregador em horários geralmente determinados pelo próprio empregado. Portanto, a flexibilidade “não deve excluir a proteção social e não necessariamente elimina a dependência” (BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2023). Em termos gerais, o relator afirma que a relação de trabalho é consistente com as condições de trabalho mais justas e mais favoráveis.

Já sobre os elementos do contrato de trabalho, o relator durante a votação do 6º Colégio do TST não aceita que a personalidade e a queda estejam claramente configuradas.

Quando se trata de trabalho efetuado com a intermediação de plataformas digitais, é simples a aferição dos critérios da prestação de trabalho por pessoa física e com onerosidade. No que tange à pessoalidade, faz-se necessário verificar se o trabalhador, em relação à plataforma digital, é infungível ou se há autorização para que se faça substituir livremente por outra pessoa.(BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2023).

Contudo, o relator do RR 1000488-92.2022.5.02.0063 reconhece que a análise da não eventualidade, da subordinação e a conformidade legal são difíceis, e também considera esses elementos de confiabilidade jurídica. Nesse sentido declina que se:

O trabalho é prestado como resultado de cenários previstos contratualmente pelas partes, que previamente acordaram a prestação do serviço sem expectativa de que ela cesse definitivamente, conclui-se que tal trabalho é exercido de forma não eventual.[...]Cabe salientar que o art. 443, § 3º, da CLT, ao conceituar o trabalho intermitente, torna expressa (embora não nova) no ordenamento jurídico a dispensabilidade da determinação exata do momento e da duração do trabalho a fim de que exista relação de emprego habitual. Tal dispositivo apresenta queo trabalho intermitente é aquele caracterizado pela alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador.(BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2023).

No mais, a ministra Kátia Magalhães Arruda reconhece que a cláusula emergencial deveria ser relativa, não nova na legislação trabalhista, já que outros contratos de trabalho (por exemplo, temporários) não precisam ver horário e periodicidade. Ressalta-se que, embora o acesso no trabalho em

plataformas digitais fique a critério do colaborador, esta questão não elimina na relação de trabalho.

O compromisso da República Federativa do Brasil está em equilibrar os valores do trabalho e da livre iniciativa e os conflitos de capital e de trabalho que existem nas relações de trabalho apesar dos avanços tecnológicos:

A solução de conflitos entre capital e trabalho é um dever político que independe dos avanços tecnológicos e transcende a segmentação didática das revoluções industriais (da primeira à quarta Revolução Industrial). Como no caso da intermediação de mão de obra por meio de aplicativos a flexibilidade dos trabalhadores é uma condição que as empresas admitem suportar, em razão de sua atividade econômica, ao permitir que os trabalhadores, individualmente, programem suas jornadas de trabalho, não há razão para que essa flexibilidade acessível aos trabalhadores seja considerada como um problema ou obstáculo intransponível à efetividade de normas jurídicas protetivas.(BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2023).

Para a ministra Kátia Magalhães Arruda, “a dependência do empregado do empregador está ligada à forma de prestação do serviço que constitui objeto do contrato de trabalho”. À luz disso, o artigo 6º da CLT permite que o trabalho seja controlado por meios de informática, para que a gestão com inteligência artificial possa organizar a prestação de serviços subordinados, ressaltando que:

A programação de algoritmos, em comparação com as demais formas de exercício do poder de comando no "mundo analógico" (em que a organização e a direção do trabalho são realizadas mediante ordens escritas e/ou verbalizadas), consiste em forma inovadora de organização da atividade empresarial e de direção do trabalho alheio, mas, para o aspecto da subordinação jurídica, equipara-se aos meios diretos e pessoais ordinariamente manejados para tal finalidade. Como os algoritmos destinam-se, por natureza e finalidade próprias, a atender a instruções previamente definidas pelo gestor do modelo de inteligência artificial que os processará, é inequívoco o exercício, das empresas que realizam a gestão de trabalho por meio de plataformas digitais, do poder de organização, já que predetermina as variáveis relevantes à execução dos serviços de entregas. Em razão da adaptabilidade do algoritmo como elemento operável para o fim da organização e da direção do trabalho alheio, o método adotado pela reclamada origina verdadeiro algoritmo de plataformas de entregas. Trata-se de um mecanismo construído inequivocamente com a finalidade de organizar e

dirigir a prestação de serviços de entregadores, por intermédio de aplicativo acessado por usuários que conhecem a finalidade básica da respectiva plataforma, e nela depositam confiança, exatamente, pelo fato de ser submetida a diretrizes estabelecidas pela empresa que lhe empresta o nome.(BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, 2023).

Por esse motivo, o relator rejeita que a subordinação algorítmica reproduza os mesmos elementos constitutivos da subordinação jurídica clássica, ou seja, o comando e o poder subordinado, de modo que a sua presença deixa espaço para a verificação da existência de uma subordinação direta, ainda que “exercida pela organização de meios informatizados, direção e subordinação disciplinar ao trabalho alheio e o fato de que o trabalhador poder recusar as tarefas, como no trabalho intermitente (CLT, art. 452-A, §3º), ou mesmo prestar serviços para mais de uma plataforma, não constitui motivo de subordinação dada a não exigência de exclusividade do trabalhador.

Outrossim, em João Pessoa, o Acórdão do TRT13 referente ao processo número 0000699-64.2019.5.13.0025 foi minuciosamente embasado em doutrinas jurídicas tanto nacionais quanto internacionais, além de conceitos sociológicos relacionados à uberização. O acórdão também considerou decisões de tribunais europeus e americanos sobre a atividade e o vínculo empregatício na Uber, e fez referência à Recomendação n. 198 da OIT. Ao adotar a concepção de subordinação por meio da programação, a decisão aponta que o controle exercido pela Uber se manifesta primeiramente na precificação, já estabelecida nos termos de uso.

A imposição de valores baixos leva os trabalhadores a programarem mais horas devido à necessidade econômica de gerar renda. O controle se dá, em segundo lugar, por meio de premiações e, em terceiro, pelas avaliações, que atuam como um mecanismo de monitoramento. Ou seja, a nota mínima requerida para permanecer na plataforma impõe, de forma inevitável, a conformidade com os padrões de trabalho exigidos. Por fim, são listadas as seguintes circunstâncias as quais demonstram que havia trabalho dirigido e controlado naquela plataforma.

a) fixação dos preços do serviço é definida pela UBER; b) é A UBER que estabelece o padrão do atendimento - exerce um certo controle sobre a qualidade dos veículos e dos respectivos

motoristas assim como sobre o comportamento destes últimos; c) A UBER que define a forma de pagamento - cartão ou dinheiro. d) a remuneração, ou seja, o percentual que fica com o trabalhador é definido pela plataforma bem como a UBER pode conceder descontos unilateralmente sem consultar o motorista; e) quem recebe o pagamento e repassa para o trabalhador é a UBER; f) os clientes não são do trabalhador, mas sim da UBER, não havendo possibilidade de o motorista constituir uma clientela própria; g) o motorista não pode negociar a forma de prestação do serviço com o passageiro é a UBER que defini as condições para a execução de sua prestação de serviços; h) é o UBER que define a rota que o motorista deve seguir; i) a avaliação do serviço não pode ser de interesse único da plataforma: os trabalhadores deveriam, para serem considerados autônomos, ser os destinatários diretos da avaliação, tendo acesso às informações da nota dada (hora, local e cliente); j) O trabalhador autônomo deve decidir se pode se fazer substituir por outro para cumprir seus fins. l) É a Uber que controla informações essenciais para prestação do serviço, como nome do passageiro, informações de contato e destino. O motorista somente toma ciência do destino após receber o passageiro e dar o comando para início da viagem.

Por fim, com base nessa breve e sucinta análise percebemos que as conclusões dos tribunais são contrárias e por isso necessita, como exposto anteriormente, da elaboração de uma súmula vinculante a fim de orientar e padronizar as decisões sobre esse tema. Esse entendimento está em concordância com o posicionamento do presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministro Lelio Bentes Corrêa, que já expos seu ponto de vista sobre a necessidade de regular a prestação de serviços via aplicativos digitais, visando assegurar aos trabalhadores dessa área direitos e princípios fundamentais. Por fim, o ministro destacou que, embora seja relevante observar as experiências de outros países, a análise deve considerar a realidade brasileira, por em síntese afirmou: "O Brasil está entre os países mais desiguais do planeta, e o trabalho em plataformas abrange uma parte da população que historicamente tem sido excluída de condições adequadas de trabalho" (Paraíba, 2020).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como foi observado no decorrer dessa análise, o modelo da Uber vai além de uma simples maneira de estruturar uma empresa; trata-se, na verdade, de um conceito de negócio com uma abordagem sistêmica da atividade econômica, fundamentada em tecnologia e com custos reduzidos. Por outro lado, isso resulta em uma significativa precarização das condições de trabalho. Um dos principais fatores que contribuem para o sucesso econômico das plataformas de serviços é a sua atuação em uma evidente zona de desregulamentação, disfarçada como uma plataforma de comunicação, que posiciona seus funcionários como parceiros ou autônomos.

A situação de precariedade é ainda mais acentuada pela transferência dos riscos da atividade para os trabalhadores, que devem arcar com a aquisição e a manutenção de seus veículos, além das despesas com combustível, impostos relacionados ao veículo, seguro contra acidentes, entre outras responsabilidades. Ademais, eles enfrentam o risco e o custo econômico da ociosidade, pois permanecem à disposição para trabalhar sem receber nada durante esse lapso temporal.

Além disso, a Uber, ao definir os critérios de remuneração, exerce controle econômico sobre os trabalhadores, subordinando-os a uma dependência financeira. Em contraponto, na ideia de autonomia, especialmente de natureza econômica, seria responsabilidade do trabalhador autônomo determinar, como uma expressão dessa liberdade e do domínio sobre sua força de trabalho, o valor de seu trabalho. Essa dinâmica de controle em várias plataformas digitais desafia o conceito tradicional de subordinação jurídica, no entanto revela uma clara dependência econômica dos trabalhadores "parceiros".

Nesse viés, é importante considerar a significativa transformação na linguagem gerencial de grandes corporações diante das novas dinâmicas laborais. Expressões como "trabalhadores" e "operários", que carregam uma forte carga simbólica e um histórico de pertencimento e identidade, estão fazendo parte do passado e sendo trocadas por termos como "colaboradores", "parceiros" e outras nomenclaturas similares. Essa mudança, em essência, é intencional e atua como um obstáculo à consciência de classe. É um processo

de individualização que rompe com a rede de solidariedade, pois a solidão e o isolamento se tornam barreiras para a sociabilidade e a capacidade de desenvolver estratégias coletivas voltadas à defesa dos direitos dos trabalhadores.

Esse contexto, resultante da reestruturação produtiva do capital, especialmente no setor de serviços, demanda não apenas reflexões sobre a classe trabalhadora e sua atual composição e abrangência, mas também sobre as novas formas de trabalho que estão emergindo.

Por outro lado, o discurso midiático intenso leva à assimilação inconsciente, por parte dos motoristas, dessa suposta lógica de empreendedorismo. Isso resulta na falta de percepção sobre a exploração à qual estão submetidos e na auto responsabilização total por seus ganhos, seja pelo sucesso ou insucesso em suas atividades, bem como por todos os riscos e custos relacionados à profissão. Eles arcam sozinhos com todas as despesas, que incluem a compra e manutenção dos veículos, custos com combustível, impostos e seguros contra acidentes.

Dessa forma, ao se ver como "patrões de si mesmo", exercendo sua atividade com autonomia e acreditando que pode prestar serviços da maneira que achar melhor, o motorista acaba caindo em uma armadilha utópica. Ele não percebe que, ao se submeter à lógica empresarial do autogerenciamento do seu tempo de trabalho, assume todos os custos e riscos da atividade sem qualquer amparo legal. Enfrentando uma concorrência cada vez mais feroz, está constantemente sob avaliação e ameaçado de ser desconectado devido a uma baixa classificação.

Em contrariedade às teorias sobre o fim do trabalho defendidas por alguns pensadores do século anterior, que se baseiam na ideia da sociedade pós-industrial, o setor de serviços tem demonstrado uma clara tendência de crescimento do trabalho sob demanda através de plataformas digitais em diversas áreas profissionais. Contudo, essa expansão parece ter como intuito disfarçar a condição de assalariamento dos trabalhadores do serviço digital.

Isso porque, em paralelo a esse novo modelo de exploração da força de trabalho, observa-se que as regras do jogo têm sido definidas de maneira unilateral pelas empresas digitais. Nessas interações, não há uma definição prévia de jornadas de trabalho; o rendimento percebido pelos trabalhadores é

variável e está atrelado ao cumprimento de metas (ANTUNES Antunes, 2018).

Além disso, não usufruem da liberdade de escolher seus clientes ou definir os preços dos serviços, tornando-se vítima da dinâmica de oferta e procura do mercado. Assim, ele se transforma em um duplo escravo: tanto da plataforma quanto de si mesmo, explorando-se de maneira incansável e sem limites.

Ademais, a elevada taxa de desemprego entre os trabalhadores é fundamental para que esse modelo prospere, alcançando uma ampla adesão. Visto que, quanto mais pessoas se encontram fora do mercado de trabalho formal e das suas vantagens, maior o número de trabalhadores competindo por vagas que oferecem o mínimo necessário à sobrevivência, mesmo que isso signifique desrespeitar sua dignidade e se submeter a jornadas exaustivas que podem causar problemas de saúde física e mental.

Por esse motivo, a busca por antigos modelos de subordinação, como os da era fordista, é frustrante e perpetua a desproteção do trabalho remunerado digitalmente. Diante da desigualdade econômica que permeia as relações em plataformas digitais, é fundamental oferecer proteção jurídica como forma de equilibrar essas interações sociais. Isto porque, na prática, não há qualquer estabilidade e segurança, sendo certo que, em caso de acidente, por exemplo, o trabalhador não possui qualquer garantia diante da empresa que administra o aplicativo. São relações laborais cada vez mais utilizadas e caracterizadas pela flexibilização e precarização.

Contudo, a interpretação predominante, sustenta a ausência de um vínculo empregatício entre os trabalhadores e as plataformas ou aplicativos, deixando em aberto questões fundamentais relacionadas à condição contraditória desses serviços, às penalidades impostas aos trabalhadores independentemente de qualquer prejuízo, e às dinâmicas assimétricas presentes nessas relações.

Essa lacuna ocorre, em grande parte, por estar baseada em uma visão tradicional de subordinação, que é anterior às novas tecnologias e, portanto, ignorante das mudanças ocasionadas pelas modernas técnicas computacionais. Essa perspectiva aborda o assunto de forma desvinculada do modo como o trabalho é realizado, possibilitando que aspectos como fiscalização, controle e punição sejam abstraídos da relação laboral. Dentro

dessa ótica, ocorre uma reinterpretação das relações de trabalho e do vínculo empregatício, levando em conta a premissa de que “a separação do sujeito trabalhador e sua força de trabalho somente ocorre artificialmente, para permitir a adoção de uma contratualidade como instrumento jurídico de inserção do trabalho como elemento de produção” (COUTINHO Coutinho, 2016, p. 55).

Nesse contexto, a utilização de algoritmos, de um lado, é incompatível com a ideia tradicional de subordinação e, de outro, não apenas preserva essa subordinação, mas também torna mais sutis e constantes a supervisão e o controle. De certa forma, essa percepção está se desenvolvendo de maneira gradual, o que pode ser observado na análise dos dois acórdãos divergentes do TST citados ao longo deste estudo.

Enquanto uma das turmas julga que não existe vínculo de emprego e que o trabalhador o qual atua em plataformas não está subordinado, outra turma considera que ocorre controle e que há a aplicação do poder diretivo<sup>36</sup> por parte dos aplicativos e plataformas digitais. Em outras palavras, estamos avançando no aprofundamento do assunto e na busca por uma maior uniformização da jurisprudência, mesmo que isso não signifique encerrar a discussão ou solucionar a questão de forma definitiva.

Outrossim, no vasto panorama de mudanças que a Revolução 4.0 impõe à humanidade as suas dinâmicas laborais, a situação da Uber se destaca como um exemplo emblemático. Na contemporaneidade, a eficiência das máquinas, combinada a uma narrativa ideológica bem elaborada, prevalece sobre a lógica humana e o tempo de vida das pessoas. Em um contexto marcado por desigualdades, escassez e insegurança, além da superexploração e da falta de proteção legal, a flexibilidade e a fluidez das relações de trabalho acabam se tornando a norma.

Porém, não se pretende discutir a equiparação desses trabalhadores aos empregados para gozarem das mesmas proteções sociais conferidas aos empregados. Ao contrário, demonstra-se a necessidade de aprofundar o debate nacional sobre as péssimas condições de trabalho às quais estão se sujeitando os trabalhadores em plataformas, que, hoje, encontram-se em um limbo jurídico, sem direito a qualquer proteção social.

Essa impossibilidade de os trabalhadores de plataformas digitais usufruírem de direitos sociais básicos não se coaduna com o conceito de

trabalho decente construído pela OIT e, muito menos, atende à perspectiva adotada pelo projeto da Agenda Nacional de Trabalho Decente. Assim, antes de se definir a natureza do vínculo criado entre trabalhadores e plataformas digitais, é preciso garantir o trabalho decente, imperativo ético mínimo para os trabalhadores que se encontrem sujeitos a qualquer tipo de relação jurídica, seja como empregados, autônomos ou informais. De modo que, o anseio por um emprego que proporcione uma vida digna não se torne apenas um sonho inalcançável, mera utopia.

## REFERÊNCIAS

AIDAR, Laura. Tempos Modernos, filme de Charles Chaplin. Toda Matéria, [s.d.]. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/tempos-modernos-filme-chaplin/>. Acesso em: 11 out. 2024.

Alexandre anula decisão que reconheceu vínculo de entregador e a Rappi. **Consultor Jurídico**, 29 nov. 2024. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-nov-29/alexandre-anula-decisao-que-reconheceu-vinculo-de-entregador-com-aplicativo/>. Acesso em: 19 set. 2024.

Aprovada em 2017, reforma trabalhista alterou regras para flexibilizar o mercado de trabalho. **Senado notícias**, 2 set. 2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/05/02/aprovada-em-2017-reforma-trabalhista-alterou-regras-para-flexibilizar-o-mercado-de-trabalho#:~:text=Veja%20outras%20mudan%C3%A7as%20introduzidas%20pela,laudo%20m%C3%A9dico%20com%20a%20autoriza%C3%A7%C3%A3o.> Acesso em: 19 dez. 2024.

Bem-estar social. Glossário. Rede Interinstitucional para a Educação em Situações de Emergências. Disponível em <https://inee.org/pt/eie-glossary/bem-estar-social#:~:text=O%20bem%20Destar%20social%20%C3%A9,social%20e%20da%20vida%20comunit%C3%A1ria>. . Acesso em: 19 dez. 2024.

BENTHAM, Jeremy et al. **O panóptico**. Tadeu, Tomaz (Org.). Trad. Guacira Lopes Louro, M. D. Magno e Tomaz Tadeu. 2. ed. Belo Horizonte; Autêntica Editora, 2008.

BOSCOV, Isabela. “Você não estava aqui”: uma família uberizada – e destruída. **Veja**, 28 fev. 2020. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/coluna/isabela-boscov/voce-nao-estava-aqui/>. Acesso em: 10 ago. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 10 ago. 2022.

BORTOLON, Eugênio. Como a terceirização e a uberização precarizam as condições de vida dos trabalhadores. **Brasil de Fato**, Porto Alegre 24 jul. 2023. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2023/07/24/como-a-terceirizacao-e-a-uberizacao-precarizam-as-condicoes-de-vida-dos-trabalhadores#:~:text=O%20conceito%20de%20uberiza%C3%A7%C3%A3o%20do,por%20dia%2C%20sem%20nenhuma%20regalia>. Acesso em: 19 dez. 2023.

BRASIL. **Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990**. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras

providências. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8078compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8078compilado.htm). Acesso em: 10 ago. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 10 ago. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 10 ago. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, DE 5 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/document/genericdocument/wcms\\_336957.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/document/genericdocument/wcms_336957.pdf). Acesso em: 10 ago. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Rcl 63823/SP -SÃO PAULO, Relator(a): Min. CRISTIANO ZANIN, Julgamento: 22/11/2023, Publicação: 23/11/2023. 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho1472152/false>. Acesso em: 10 ago. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 100353-02.2017.5.01.0066, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, Julgamento: 06/04/2022, Publicação: 11/04/2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>. Acesso em: 10 ago. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 100853-94.2019.5.01.0067, Relator Ministro Alexandre Agra Belmonte, Julgamento: 19/12/2022, Publicação: 03/02/2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=0100853&digitoTst=94&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0067&consulta=Consultar>. Acesso em: 10 ago. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 1000488-92.2022.5.02.0063, Relatora Min. Kátia Magalhães Arruda, Julgamento: 13/09/2023, Publicação: 15/09/2023. Disponível em: Revista Direito, Inovação e Regulações, Cascavel v.2 n.5, p.80-107 Julho/Dezembro de 2023106. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000488&digitoTst=92&anoTst>

[=2022&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0063&submit=Consultar](#). Acesso em: 10 ago. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 0000536-45.2021.5.09.0892, Relatora Margareth Rodrigues Costa, Julgamento: 13/09/2023, Publicação: 15/09/2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual>. Acesso em: 10 ago. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/113105.htm). Acesso em: 10 ago. 2022.

CARELLI, Rodrigo de; OLIVEIRA, Murilo. **As plataformas digitais e o direito do trabalho**: Como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no século XXI. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2018.

CORREIA, Henrique. **Direito do trabalho**. 8. ed. Salvador: JusPodivm, 2024.

Corre-corre. Aulete digital. Disponível em: <https://www.aulete.com.br/corre-corre#:~:text=3-.Ato%20de%20fazer%20v%C3%A1rias%20coisas%20com%20rapidez%2C%20de%20desempenhar%20v%C3%A1rias,mesmo%20corre%2Dcorre%20no%20trabalho> Acesso em: 10 ago. 2024.

CUSATI, Iracema Campos. **Métodos e técnicas de estudos**. Brasília: PNAP; Recife: UPE / NEAD, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

DRUCKER, Peter. **Sociedade pós-capitalista**. Rio de Janeiro: Conjuntura Atual, 1993.

EDCiv-RR nº 1000488-92.2022.5.02.0063. TST. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/decisaoForm.do?numInt=155719&anoInt=2023&codOrgaoJudic=516&anoPauta=2023&numPauta=24&tipSessao=O> Acesso em: 19 set. 2024.

Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos. **Agência IBGE** Notícias, 26 out. 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>. Acesso em: 10 ago. 2022.

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminho para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? São Paulo: **Revista TST**, vol. 86, n. 3, jul/set 2020. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181114/2020\\_fincato\\_denise\\_subordinacao\\_algoritmica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/181114/2020_fincato_denise_subordinacao_algoritmica.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 10 ago. 2022.

**FOUCAULT, M. Vigiar e punir: história da violência nas prisões.** Petrópolis: Vozes, 1987.

MEDEIROS, Breno. **A sociedade 5.0 e o novo balizamento normativo das relações de trabalho no plano das empresas.** 1. ed. Brasília: Editora Venturoli, 2023.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). **Recomendação 205.** Disponível em:

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3330503:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3330503:NO). Acesso em: 19 dez. 2023.

PORTUGAL. Lei n.º 7/2009. Código do Trabalho. Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12. Disponível em:

<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 19 dez. 2023.

PGR se manifesta contra vínculo empregatício entre Rappi e entregador. Instituição mudou seu posicionamento sob o comando de Paulo Gonet Branco. **Jota**, 2024. Disponível em: <https://www.jota.info/stf/do-supremo/pgr-se-manifesta-contravinculo-empregaticio-entre-rappi-e-entregador> [https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2024/01/parecer-MPF-pela-procedencia-da-Rcl-Rappi\\_Rcl\\_64018.pdf](https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2024/01/parecer-MPF-pela-procedencia-da-Rcl-Rappi_Rcl_64018.pdf). Acesso em: 19 set. 2024.

RAMOS, Débora. Uberização do trabalho: o que é e quais suas consequências. **Connecta**, 1 set. 2023. Disponível em: <https://coonecta.me/uberizacao-do-trabalho-o-que-e-quais-suas-consequencias/#:~:text=Quando%20surgiu%20o%20termo%20uberiza%C3%A7%C3%A3o,do%20trabalho%20na%20era%20digital>. Acesso em: 19 set. 2024.

Reclamação nº. 63.823/SP. Relator min. Cristiano Zanin. Brasília, 22 de novembro de 2023. Disponível em: [https://www.migalhas.com.br/arquivos/2023/11/533F04AF1A7388\\_downloadPeca\(2\).pdf](https://www.migalhas.com.br/arquivos/2023/11/533F04AF1A7388_downloadPeca(2).pdf). Acesso em: 19 set. 2024.

Diário Recursal Recurso de Revista nº 0000536-45.2021.5.09.0892. Relatora: desembargadora convocada Margareth Rodrigues da Costa. 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=298625&anoInt=2022&qtdAcesso=14435801>. Acesso em: 19 set. 2024.

SANTIAGO, Eduardo Girão. **Capitalismo globalizado contemporâneo:**

conflitos, controvérsias e perspectivas. Anais do X Jornada Internacional de Políticas Públicas, 16 a 19 nov. 2021, Ambiente virtual. São Luiz: UFMA.

UBER. **Cadastro de Motoristas**.2023. Disponível em:  
[https://www.uber.com/br/pt-br/drive/?uclick\\_id=22d94080-9654-4685-8c84-2b7a13529b3b](https://www.uber.com/br/pt-br/drive/?uclick_id=22d94080-9654-4685-8c84-2b7a13529b3b). Acesso em: 19 dez. 2023.

WEIL, Simone. **A condição operária e outros estudos sobre opressão**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996.