

A possibilidade da criação legislativa de uma nova categoria profissional dos trabalhadores de aplicativos frente ao fenômeno da subordinação algorítmica

The possibility of legislative creation of a new professional category of application workers in face of the algorithmic subordination phenomenon

DOI: 10.55905/D&Iv2n1-004

Recebido: 09/27/2025

Aceito: 10/24/2025

Jeferson Francisco Costa Goulart¹, Sonia Cristina Fagundes Malta², Fabrício Veiga Costa³

RESUMO

A presente pesquisa tem como foco o estudo da evolução das relações trabalhistas advindas das evoluções tecnológicas vivenciadas na atualidade e se justifica devido à lacuna existente entre as definições de trabalhador autônomo e empregado formal no contexto das plataformas digitais, amplamente explorada pelas empresas de serviços digitais que têm mantido os trabalhadores desprotegidos pelos direitos advindos da Consolidação das Leis Trabalhistas. O objetivo geral deste artigo é a análise da possibilidade de se criar, no âmbito legislativo, uma nova categoria trabalhista que abranja indivíduos que se encontram trabalhando ligados às plataformas de transporte de passageiros, entregas de itens ou comida, entre outros, bem como demonstrar as tentativas de alteração das normas vigentes e seus reflexos na dinâmica trabalhador-plataforma. Assim, por meio do método hipotético-dedutivo de pesquisa, de natureza qualitativa e tipo bibliográfico, buscou-se verificar ao final, que a falta de uma categorização específica para os trabalhadores de aplicativos abre margem para a supressão e negligência de direitos.

Palavras-chave: uberização, vínculo de emprego, novas possibilidades legislativas.

ABSTRACT

This research focuses on studying the evolution of labor relations arising from technological developments experienced today and is justified due to the gap between the definitions of self-employed worker and formal employee in the context of digital platforms, widely explored by digital service companies that have kept workers unprotected by the rights arising from the Brazilian Consolidation of Labor Laws. The general objective of this article is to analyze the possibility of creating, within the

¹ Graduando em Direito pela Faculdades Santo Agostinho de Sete Lagoas (FASASETE/AFYA)

² Mestre em Direito e professora de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho da Faculdade Santo Agostinho de Sete Lagoas (FASASETE/AFYA)

³ Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUCMINAS), Professor das Faculdades Santo Agostinho de Sete Lagoas (FASASETE-AFYA) e do PPGD - Mestrado e Doutorado em Proteção dos Direitos Fundamentais da Universidade de Itaúna (UIT).

Orcid: <http://orcid.org/0000-0003-2319-3207>

legislative scope, a new labor category that covers individuals who are working linked to passenger transport platforms, delivery of items or food, among others, as well as demonstrating the attempts to change current norms and their impact on the worker-platform dynamics. Thus, through the hypothetical-deductive research method, of a qualitative nature and bibliographical type, we sought to verify in the end that the lack of a specific categorization for application workers leaves out the suppression and neglect of rights.

Keywords: uberization, employment relationship, new legislative possibilities.

1 INTRODUÇÃO

Este artigo tem como tema “A possibilidade da criação legislativa de uma categoria profissional dos trabalhadores de aplicativos frente ao fenômeno da subordinação algorítmica” e se desenvolveu a partir do seguinte questionamento: é possível uma nova categoria profissional para enquadrar os trabalhadores de aplicativos considerando-se o fenômeno da subordinação algorítmica uma vez que estes têm atributos, ao mesmo tempo, de trabalhadores autônomos e de empregados?

A Consolidação das Leis do Trabalho traz, em seu artigo 3º, as características que definem a relação de emprego, dentre as quais figura a subordinação jurídica, no texto legislativo descrita como “dependência” do empregado para com o empregador.

Acontece que o legislador não previu, e nem poderia, que a sociedade evoluiria tecnologicamente e, com isso, certos aspectos se tornassem insuficientes, e até obsoletos, para seu enquadramento na realidade na qual a sociedade se encontra inserida.

Diante dos avanços tecnológicos que trouxeram à tona aplicativos que oferecem serviços aos usuários cujo uso foi acentuado, principalmente, pela pandemia do coronavírus em 2019, os conflitos envolvendo aqueles que efetivamente prestam o serviço e as plataformas têm se tornado frequentes, especialmente no que diz respeito ao reconhecimento ou não de vínculo empregatício entre os trabalhadores e as empresas detentoras de tais tecnologias. De um lado, os trabalhadores, que se veem desamparados frente ao modelo de negócios adotado pelas empresas, em que o respaldo diante do ônus advindo pelo trabalho em si é mínimo. Do outro, as empresas por detrás das plataformas argumentam que o contrato entre elas e os trabalhadores é de mera prestação de serviços autônoma, não incorrendo nestes casos a relação de emprego.

Fato é que ambas as narrativas têm argumentos que as corroboram. Entretanto, também é verdade que a legislação vigente tem lacunas no que diz respeito à caracterização ou não do vínculo empregatício, principalmente com o surgimento do fenômeno da subordinação algorítmica.

A partir da pergunta sugerida para a problematização da pesquisa, levantou-se como hipótese: com uma nova legislação, a tendência é a de uma evolução dos direitos trabalhistas a fim de acompanhar as mudanças tecnológicas e resguardar a dignidade do trabalho de tais prestadores de serviços, entendendo-se que, apesar não se enquadrarem em uma ou outra categoria profissional, ao terem a sua própria, não deixarão de serem assistidos legalmente.

A pesquisa possui como objetivo principal analisar a possibilidade de uma nova categoria profissional legal para a relação havida entre os trabalhadores de aplicativos e as empresas proprietárias das plataformas, considerando a evolução do conceito de subordinação no contexto das relações de trabalho. Em relação aos objetivos específicos, estes foram: conceituar, ainda que de forma resumida, a subordinação no contexto da caracterização da relação de emprego; analisar a existência, ou a falta de legislação específica que abranja os trabalhadores por aplicativos; a partir desta análise, verificar os impactos de tais mudanças na relação entre os trabalhadores e as empresas; e, por fim, fazer um breve apanhado de como o Poder Judiciário tem decidido sobre tal controvérsia.

A presente pesquisa se mostra atual devido à lacuna legislativa existente a partir da inexistência de definição da relação entre os prestadores de serviço e as plataformas digitais que têm mantido os trabalhadores desprotegidos pelos direitos proporcionados pela CLT.

Tal pesquisa é relevante, uma vez que, com as mudanças sociais trazidas pela Revolução 4.0, principalmente pós pandemia de Covid-19, o abismo entre o que diz a legislação trabalhista e o que se pratica na realidade vem se alargando, escancarando a omissão do legislador e provocando a desatualização das conquistas dos trabalhadores no que diz respeito ao reconhecimento da relação existente.

A importância da pesquisa está em buscar propor uma reflexão acerca do enquadramento dos trabalhadores de aplicativos, que têm características de trabalhadores autônomos ao mesmo tempo em que possuem as características que identificam um empregado. Nesse sentido, sendo classificados tanto como um quanto como o outro, a

realidade é de que os trabalhadores que prestam serviços às plataformas digitais se encontram em um verdadeiro limbo legislativo.

Para o desenvolvimento deste trabalho, a presente pesquisa se baseará em uma análise bibliográfica, tendo como norte o estudo de doutrinas, a legislação atual atinente ao objeto do trabalho e artigos já publicados.

No caso em tela, tem-se ainda a utilização do método hipotético-dedutivo, uma vez que se percebe uma lacuna no ordenamento jurídico atual, ou seja, a ausência de regulamentação com fins de categorizar os trabalhadores que prestam serviços às empresas detentoras de aplicativos que, segundo tais empresas, se enquadram no conceito de “parceria”. Desta forma, faz-se necessária a formulação de hipóteses que se alinhem à situação em evidência.

Por fim, quanto à análise, esta será qualitativa, pois, o critério dos resultados será tão somente valorativo a fim de estabelecer os conceitos que justificarão a hipótese norteadora do presente trabalho.

Diante da novidade à qual o presente trabalho se refere, foi escolhido como marco teórico as definições acerca do conceito de subordinação como caracterizadora de relação empregatícia trazidas por autores como Maurício Godinho Delgado, Lorena Vasconcelos Porto e Raianne Liberal Coutinho, bem como sua derivação como subordinação algorítmica e os reflexos nas relações trabalhistas atualmente.

Com a intenção de alcançar os objetivos propostos, este trabalho foi estruturado em três seções. A primeira seção trouxe brevemente a evolução histórica do conceito de subordinação, desde a Antiguidade, passando pela Idade Média e pela Primeira Revolução Industrial, até os dias atuais, introduzindo o objeto de estudo da presente pesquisa.

A segunda seção buscou elencar as tentativas do legislador em adequar o fenômeno social da uberização para abarcar as mudanças trazidas pelo novo modo de trabalho, além de demonstrar como os envolvidos, trabalhadores e empresas, têm reagido a tais mudanças, ainda que mínimas.

Por fim, na terceira seção, analisou-se, ainda que por amostragem, a tendência com que o tema tem sido decidido judicialmente, seja pelo reconhecimento ou não da relação empregatícia entre os prestadores de serviço e as plataformas.

Diante do exposto, passa-se ao desenvolvimento do trabalho a partir da estrutura apresentada.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO

A primeira seção deste artigo tem por objetivo trazer à tona, ainda que de forma sucinta, a mudança na interpretação e aplicação do conceito de subordinação no contexto das relações de trabalho ao longo do tempo, de modo a permitir que a compreensão do referido conceito possa aclarar a origem do conflito de interesses que será abordado ao longo do presente artigo.

2.1 SUBORDINAÇÃO NA ESCRAVIDÃO

A subordinação, característica basilar da relação de emprego, tem passado por diversas modificações em seu sentido prático. Na Antiguidade, segundo Alice Monteiro de Barros (2016), o trabalho era predominantemente advindo da mão de obra dos escravos, o que lhe rendia uma concepção de simples mercadoria uma vez que “[...]o escravo enquadrava-se como objeto do direito de propriedade, não como sujeito de direito[...]” (Barros, 2016). Isso implica dizer que, não havia o que se falar na relação de emprego tal como é conhecida atualmente, uma vez que está necessariamente decorre da manifestação de vontade entre as partes, o que não ocorria no modelo escravista.

Entretanto, com as mudanças sociais e aumento populacional, surgiu a necessidade de se ampliar o uso do trabalho braçal. Gregos, e principalmente romanos, que utilizavam a mão de obra escrava para executar tais tarefas, passaram a “arrendar” o trabalho entre os senhores. É aí que surge o instituto do *locatio conductio*, uma espécie de contrato de locação de coisas, em que, segundo Porto (2008):

Havia três espécies de “locatio conductio”: a “locatio rei” (em que uma parte concedia à outra o uso e gozo de uma coisa em troca de uma retribuição); a “locatio operis faciendi” (essa figura, pela qual uma pessoa se obrigava a executar uma determinada obra e entregá-la à outra, mediante um preço e assumindo os riscos, corresponde à atual empreitada); “locatio operarum” (na qual uma parte, em troca de uma remuneração fixada tendo em vista o tempo gasto na execução, prestava serviços à outra, a qual assumia os riscos daí advindos). (Porto, 2008, p.23).

Com o avançar do tempo, homens livres também passaram a dispor de seus serviços, utilizando o mesmo tipo de contrato acima definido, mas na modalidade do *locatio operarum*, a partir do qual é possível vislumbrar certa semelhança com as relações de emprego atuais, no sentido de que, aquele que assume os riscos da atividade é o empregador.⁴

2.2 SUBORDINAÇÃO NA IDADE MÉDIA

No século V, com a queda do Império Romano, surgiu outra forma de subordinação, o Feudalismo, no qual apesar de não haver mais o regime escravista, o chamado servo, embora fosse considerado detentor de direitos, ao estar sujeito à terra em que trabalhava, e, conseqüentemente, ao senhor que dela era dono, “não dispunha de sua liberdade, vez que estava sujeito às mais severas restrições, inclusive de deslocamento” (Porto, 2008, p.24).

Era praticamente inexistente, no contexto do feudalismo, o conceito de mobilidade social, uma vez que a sociedade era estamental, e obedecia a uma inflexível hierarquia, na qual o servo devia obediência e recebia proteção de seu senhor, que prestava contas a um senhor mais poderoso, e assim de forma sucessiva, até que se chegasse ao rei, a figura máxima na cadeia hierárquica (Porto, 2008).

Ainda na vigência desse sistema, iniciou-se o surgimento das guildas, resultantes da união de homens com a mesma identidade da profissão, as quais, segundo Porto (2008), regulamentavam as atividades econômicas concernentes a cada um dos ofícios.

Decorrente de tais regulamentações e, principalmente sob influência da Igreja Católica, outra característica do feudalismo era que as mercadorias em regra deveriam ser comercializadas por um preço que apenas suprisse os custos dispendidos para a confecção do bem, além de suficiente para manutenção do modo de vida, proibindo a acumulação de recursos, e, conseqüentemente, promovendo a manutenção da rígida forma estamental da sociedade feudal.

⁴ Vide artigo 2º do Decreto-Lei n. 5452, de 1º de Maio de 1943, que institui a Consolidação das Leis do Trabalho. “Considera-se empregadora a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.”

2.3 SUBORDINAÇÃO NA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

A partir da Revolução Industrial (1760 até meados de 1850), com o advento das máquinas a vapor, surge a figura do operário, que trabalhava nas fábricas em troca de remuneração, entretanto:

Se à primeira vista o novo sistema conferia uma liberdade muito maior do que os anteriores – pois o escravo e o servo eram obrigados a trabalhar para os seus senhores – na verdade essa liberdade era mais aparente do que real. Sem a terra para cultivar e sem as ferramentas do trabalho artesanal, a escolha consistia em trabalhar como operário ou morrer de fome. (Porto, 2008, p.27).

Apesar de efetivamente receber contraprestação financeira pelo trabalho realizado, o operário, liberto das obrigações ligadas à terra para com o senhor feudal, bem como livre das amarras da escravidão da Antiguidade, se via a partir de então “livre para sobreviver”, isto é, embora livre, não lhe restava alternativa senão o extenuante trabalho.

Além do mais, ainda segundo Lorena Porto (2008, p. 27-28), uma vez que o escravo era tido como propriedade do senhor, este acabava por zelar por sua “conservação”, e, no Feudalismo, o servo estaria intrinsecamente ligado à terra, o que lhe conferia um aspecto de insubstituibilidade, ao operário, facilmente substituível, era atribuído o *status* equivalente ao descartável.

Essa facilidade de substituição do operário era devida principalmente, mas não unicamente, à divisão das tarefas operadas nas fábricas, consistindo na realização de atos repetitivos, e que refletiam pequenas frações do processo produtivo, o que acabava por diminuir a qualidade do trabalho de forma individual (Porto, 2008, p.31). É o que caracteriza a subordinação técnica, em que o empregador, ao monopolizar o conhecimento acerca da produção, era capaz de manter o empregado, conhecedor apenas das tarefas fragmentadas a que era designado, à mercê de seu poder diretivo. Assim, tal fenômeno “daria fundamento à assimetria na relação jurídica de emprego.” (Delgado, 2018, p.351).

Lorena Porto explica que, ao passo em que o trabalho escravo e de servidão ocorriam de forma forçada, no trabalho operário isso era decorrente da vontade entre as partes, que celebravam um contrato e, a partir disso o trabalhador se via “obrigado a trabalhar por vontade própria”, o que decorria de uma clássica aplicação do princípio *pacta sunt servanda* (“o contrato faz lei entre as partes”, em tradução livre). Assim,

“enquanto o escravo e o servo tinham consciência de que não eram livres e, assim, lutavam pela liberdade, o empregado é convencido de que é livre” (Porto, 2008, p.29).

Tais características tornam legítimo o exercício do poder diretivo do empregador para com os empregados, ao passo que este poder é acolhido pelo empregado e, uma vez que derivam de força contratual, compõem a chamada subordinação jurídica. Nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2018):

A subordinação jurídica é o polo reflexo e combinado do poder de direção empresarial, também de matriz jurídica. Ambos resultam da natureza da relação de emprego, da qualidade que lhes é ínsita e distintiva perante as demais formas de utilização do trabalho humano que já foram hegemônicas em períodos anteriores da história da humanidade: a escravidão e a servidão. (Delgado, 2018, p.350).

Neste contexto, em que, legitimado pelo *status quo* proporcionado pelo modo de ser capitalista, as condições de trabalho eram extremamente precárias, começam a surgir as uniões operárias para fazer frente à opressão e exploração indiscriminadas. Os sindicatos, que inicialmente reivindicavam mudanças com relação à duração da jornada de trabalho, pressionaram o Estado, antes indolentemente passivo devido à vigência do liberalismo, a assumir o papel de interventor nas relações de trabalho, a fim de promover proteção e condições sociais mínimas ao operário.

2.4 A SUBORDINAÇÃO ATUAL

Conforme exposto, o conceito de subordinação se altera ao longo do tempo, acompanhando as mudanças e evoluções sociais. Assim também não poderia deixar de ser atualmente, uma vez que, nos últimos anos, com a chamada Revolução 4.0, surgem tecnologias que vêm alterado a dinâmica das relações, inclusive de trabalho.

Com a economia de compartilhamento, fenômeno surgido em 2007, que buscava a aproximação entre pares, a fim de promover trocas de uso de bens entre pessoas e na qual “A ênfase, pelo menos em teoria, é no consumo consciente e sustentável, em que mais importante do que a propriedade é o acesso a determinado produto ou serviço” (Coutinho, 2021, p.57), iniciou-se uma nova modalidade, não apenas de trabalho, mas, sobretudo, de relações entre indivíduos como um todo.

As plataformas digitais proporcionam, ao menos em tese, melhor aproveitamento dos bens explorados na economia de compartilhamento, pois possibilitam a aproximação dos “interessados” em consumir tal serviço ou utilizar tal bem. Além disso, fatores diversos contribuem para a efetividade desse modo de “socialização econômica”. Segundo Renan Bernardi Kalil (2020):

A dimensão digital é relevante, na medida em que viabiliza a atividade econômica, seja por reduzir os custos de transação e o tempo utilizado para realizá-la, seja por disseminar informações sobre reputação e avaliação de fornecedores e consumidores, reduzindo os riscos de comercializar com quem não se conhece. Se o compartilhamento não é uma atividade nova, fazê-lo com desconhecidos na escala desenvolvida atualmente é inédito, graças às novas tecnologias. (Kalil, 2020, p. 73).

Ao provocar mudanças nas relações de consumo e promoção de serviços, o advento das plataformas digitais acabou por alterar também as relações de trabalho. Antes o capataz, a mando do senhor e com a ameaça das punições físicas, controlava e direcionava o trabalho do escravo, o servo, obediente a seu suserano e sob os dogmas da Igreja, cumpria o trabalho predominantemente agrícola, o operário, sob vigilância do dono da fábrica, executava seu árduo labor. Agora, o trabalhador não é “controlado” necessariamente por alguém, mas sim por algo, ou seja, a tecnologia traduzida em aplicativos controlados por empresas que exploram a atividade econômica desempenhada por aqueles trabalhadores.

2.4.1 A subordinação por aplicativo

A subordinação algorítmica, a partir da qual o trabalhador não necessariamente responde a um patrão ou a um supervisor direto, mas sim tem seu trabalho direcionado, vigiado e remunerado a partir de parâmetros informatizados, apesar de relativamente simples de se descrever, sua conceituação encontra obstáculo no fato de que, por padrão, “quem detém o domínio sobre o algoritmo é a própria plataforma digital, de modo que é ela quem sabe, efetivamente, quais são as formas de controle e os critérios utilizados.” (Coutinho, 2021, p.120).⁵

⁵ Sob o argumento da proteção do modelo de negócios e para se protegerem frente às concorrentes, as empresas que detém as plataformas não divulgam a respeito do funcionamento e dos critérios sob os quais

Em uma conotação cíclica, após a conquista de direitos advinda das lutas operárias e da posituação do Direito do Trabalho (Porto, 2008), é perceptível, conforme se pretende demonstrar, que o trabalhador de aplicativo é convencido de que a sua condição, atualmente não resguardada por direitos trabalhistas, é mais benéfica do que seria se regida pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). Na fala de Gabriela Neves Delgado e Bruna V. de Carvalho (2020):

[...] na realidade, esses trabalhadores recebem da plataforma digital o direito de trabalhar em troca de uma remuneração sobre a qual não podem opinar, a serviço de clientes que não podem escolher, em condições de trabalho que não podem gerenciar. A cooperação perde o sentido solidário de empenho comum e ganha contornos de exploração, mediante o exercício do poder diretivo dos algoritmos, que se espelha na *subordinação algorítmica* desses trabalhadores. (Delgado, Carvalho, 2020, p. 2).

Atraídos pelos discursos das empresas, esses trabalhadores, muitas vezes “desiludidos” com o mercado de trabalho formal, buscam conquistar sua manutenção operando fora do modelo celetista. Entretanto, sob o discurso de fomentar o empreendedorismo, argumentando que os trabalhadores são prestadores de serviços autônomos ou “parceiros”, as plataformas têm se esquivado de garantir direitos básicos e promovem a disputa por demanda entre os prestadores de serviço. Assim, “Esses trabalhadores, ditos “empresários-de-si-próprios”, são submetidos a uma ambiência competitiva, em que os pares se tornam seus potenciais concorrentes.” (Delgado e Carvalho, 2020, p.2).

Segundo Coutinho (2021, p.114), o uso do termo “empreendedor” “mascara problemas sérios de desigualdade social.” Isso porque, muitos prestadores deste tipo de serviço, marginalizados pelo mercado de trabalho cada vez mais exigente e desproporcional, veem nas plataformas sua única fonte de renda, o que distorce o termo e põe em xeque a autonomia de que tanto se fala na tentativa de descredibilizar os argumentos daqueles que defendem uma melhor regulamentação do trabalho por aplicativo.

Como exemplo da falácia do empreendedorismo utilizada pelas empresas que detêm os aplicativos, no documentário “Vidas Entregues”, é perceptível na fala dos

operam seus algoritmos, ou, se o fazem, não é com a clareza intrinsecamente necessária ao entendimento do público em geral, resguardadas pela Lei da Liberdade Econômica (Lei nº 13.874, de 2019).

entrevistados que, ao contrário do que é amplamente divulgado na publicidade das plataformas, os usuários por vezes não se veem como seus próprios chefes, tampouco como empreendedores, mas sim trabalhadores que, por falta de emprego formal, ficam à mercê do mercado dos aplicativos, sem qualquer suporte e assistência por parte das empresas e largados à própria sorte. Em certo ponto, uma das entrevistadas diz que não escolheria o tipo de trabalho, desde que registrado e formal, o que ilustra o vácuo e a falta de perspectiva em que se encontram os prestadores de serviços a aplicativos.

Tal denominação contribui para a marginalização dessa classe de trabalhadores. Segundo Renan Kalil (2020, p.22) “A invisibilidade das atividades encobre questões importantes, como as condições de trabalho.”, o que implica dizer que, na medida em que o vínculo de emprego é maquiado pela caracterização como trabalho autônomo e empreendedor, cada vez mais os direitos trabalhistas são negados a estes trabalhadores, o que nas relações de emprego devidamente regulares, ser-lhes-iam garantidos.

Segundo Raianne Liberal Coutinho (2021, p.56), “Novas proposições de relações de trabalho devem ampliar as proteções sociais, e não as restringir.” Isso implica dizer que a modernização trazida pelas plataformas, apesar de aparentemente dispensar a aplicação do Direito do Trabalho como é atualmente, demanda novas concepções que possam ser aplicadas às novas possibilidades, não afastando a incidência do aparato legal, mas sim adaptando-o para a realidade contemporânea, de modo que não desguarneça o trabalhador.

É nesse sentido que se mostra necessário o direcionamento de atenção para o assunto, uma vez que esses trabalhadores atendem a requisitos de prestação de serviço autônomo e de empregados, e, justamente por isso, não fazem parte de nenhuma das duas categorias.

3 A LEGISLAÇÃO DIANTE DO TRABALHO POR APLICATIVO

A segunda seção do presente artigo visa abordar as mudanças e esforços legislativos com vistas a proteger o trabalhador frente às mudanças na prestação laboral e às inovações tecnológicas trazidas pela Revolução 4.0, tendo ganhado mais força ainda com a pandemia do Coronavírus, em 2019. A partir disso, busca demonstrar como os

trabalhadores, através de suas associações e sindicatos, têm reagido a tais alterações na lei vigente.

3.1 ADAPTAÇÕES NA LEGISLAÇÃO VIGENTE

Diante das mudanças proporcionadas pelo avanço da tecnologia, é reconhecível o esforço do legislador em prevenir o conflito quando, em 2011, a lei n. 12.551 alterou o artigo 6º da CLT, fazendo-o abranger não somente o trabalho que fosse realizado nas dependências físicas do empregador, mas também de forma equiparada aquele realizado de forma informatizada e remota, demonstrando, desde então, algum nível de preocupação quanto às mudanças trazidas pela evolução tecnológica.

Para além da mudança citada, é perceptível a movimentação nas casas legislativas a partir da percepção das mudanças ocorridas e com previsão de que ocorram, a fim de assegurar aos prestadores de serviços de aplicativos direitos comuns aos trabalhadores regidos pela CLT. A título de exemplo, cita-se o Projeto de Lei nº 3337, de setembro de 2021, que alteraria o texto da CLT, nos termos:

Art. 2º.

§ 4º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos da relação de emprego, as empresas operadoras de aplicativos de transporte de passageiros ou entrega de mercadorias.” (NR)

Art. 3º

§ 2º Considera-se empregado aquele que, por meio de empresas operadoras de aplicativos, exercer atividade de motorista ou entregador de mercadorias, de forma pessoal, onerosa, habitual e com subordinação à empresa.

§ 3º A subordinação referida no § 2º deste artigo caracteriza-se pela sujeição do motorista a regras estabelecidas pela empresa para a prestação dos serviços. (BRASIL, 2021, p. 1,2)

Na mesma linha, o Projeto de Lei nº 3954, de 2020, alteraria a Lei 7.998/90 (Lei Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências), para que passasse a abranger e beneficiar os trabalhadores de entregas de mercadorias por aplicativos, concedendo-lhes seguro de vida, contra acidentes, roubos e afins, uma modalidade de aviso prévio de 15 dias, além de assegurar o direito de associação e sindicalização a esses trabalhadores.

A partir da análise das proposições legislativas acima, é possível identificar a intenção de enquadrar os trabalhadores de aplicativos na definição de empregado

subordinado, abrangida pela CLT. Na mesma linha de ação, o projeto de Lei Complementar nº 12, de 2024, também chamado “PL da Uber”, visa incluir os motoristas de aplicativos nos regimes previdenciários, além de visar maiores melhorias nas condições de trabalho desses prestadores de serviços.

Tal proposta reconhece o vínculo entre as empresas e os indivíduos, dando à relação o nome de “trabalho autônomo por plataforma”, estipulando uma remuneração mínima a ser paga pelas empresas, garantindo a seguridade social dos prestadores de serviços e, conseqüentemente, a dignidade desses trabalhadores, à medida que proporciona a limitação da quantidade de trabalho a ser exercido pelos indivíduos, ao mesmo tempo em que, ao menos em tese, impediria a concorrência entre os trabalhadores, o que, segundo Oitaven, Carelli e Casagrande (2018, p.41), promove a diminuição das condições de trabalho.

3.2 REAÇÕES COM RELAÇÃO ÀS ALTERAÇÕES LEGISLATIVAS

Entretanto, os motoristas de aplicativos se mostraram contrários ao projeto de Lei Complementar nº 12. Isso porque, uma vez que a proposta legislativa limita a quantidade de horas a serem trabalhadas e prevê contribuições previdenciárias incidentes na renda dos motoristas, estes se veem prejudicados, na medida em que alegam que as empresas não os deixariam ultrapassar o limite mínimo, utilizando os algoritmos para restringir o número de corridas que chegariam a eles. Além disso, o formato de remuneração por horas trabalhadas, e não por quilômetros rodados, seria prejudicial, por não considerar as variações de demanda ao longo do dia, bem como fatores alheios à vontade dos motoristas, como trânsito, distância e tempo de espera, fatores que interferem diretamente na renda dos trabalhadores, segundo a Fembrapp (Federação Brasileira de Motoristas de Aplicativos).

Em notícia veiculada pelo jornal Folha de São Paulo, A AMASP, Associação de Motoristas por Aplicativo de São Paulo afirma, através de nota, que "Os sindicatos passarão a ter total poder sobre a classe. Porém, sindicatos não têm representatividade alguma em nossa classe e afirmamos que eles não nos representam".

Controverso, o Projeto de Lei Complementar nº 12, mesmo que com intenção de promover direitos, deixa de fora boa parte da parcela dos trabalhadores que prestam

serviços por aplicativos. Isso em função de que, segundo dados do IBGE, em 2022, dos 1,5 milhão de pessoas que trabalhavam por meio de plataformas, quase 40% exerciam o serviço de entrega de comida, produtos e similares.

O “Breque dos Apps”, movimentação grevista ocorrida em 2020, teve como foco principal

o aumento do valor por km rodado; aumento do valor da taxa mínima de entrega; fim dos bloqueios indevidos e reativação dos cadastros que foram indevidamente bloqueados. Além disso, pediam pelo fim do sistema de pontuação e restrição de local da Rappi e auxílio pandemia (EPIs e auxílio caso ficassem doentes) (Desgranges e Ribeiro, 2021, p. 197)

De fato, apesar dos esforços legislativos para garantir direitos aos trabalhadores de aplicativos, é perceptível a diferença da recepção frente a essas mudanças ou à falta delas entre os próprios prestadores de serviços. Ao passo que os motoristas, conforme exposto acima, não aceitam as mudanças apresentadas da forma em que foram, por entenderem que são desfavoráveis, os motociclistas e entregadores demandam melhores condições de trabalho, criando união entre a classe na luta pelos seus direitos.

3.3 O CONTRAPONTO DAS EMPRESAS

Ao mesmo tempo, é possível perceber o modo de ação das empresas detentoras dos aplicativos a fim de se verem livres de serem enquadradas em alguma legislação desfavorável. Para fins de exemplo, em notícia veiculada no *site* BBC News Brasil em 2022, é mostrado como a empresa Uber, uma das mais famosas plataformas de transporte por aplicativo, praticava *lobby* (“atividade de pressão de um grupo organizado (de interesse, de propaganda etc.) sobre políticos e poderes públicos, que visa exercer sobre estes qualquer influência ao seu alcance, mas sem buscar o controle formal do governo; campanha, lobismo” segundo o dicionário Oxford) na Europa, com fins de reformas legislativas que beneficiariam a empresa.

Seguindo a mesma linha, em estudo publicado em 2023, o Relatório Fairwork Brasil traz informações a respeito do *lobby* praticado pelas empresas de aplicativos, entretanto de forma dissimulada, com vistas a distorcer a percepção do público geral e ganhar força política:

Historicamente, empresas tem promovido “lavagem de imagem” em relação a “ética” e ao que é “justo” ou “decente”. Ou seja, as empresas tentam reivindicar para si esses princípios, mobilizando a opinião pública. Nas plataformas, isso passa por um setor interno chamado de “políticas públicas”. Presente tanto nas plataformas de trabalho quanto nas plataformas de mídias sociais no mundo todo, inclusive no Brasil, essas equipes promovem a agenda de empresas com governos e reguladores.

Isso ocorre seja diretamente a partir de bancadas de lobby no congresso - como evidenciaram matérias do *Intercept* em 2021 e 2022 - quanto a partir de produção de pesquisas em parcerias com institutos e *think tanks*. Por exemplo, uma matéria do UOL de maio de 2023 apontou que pesquisa contratada pelas plataformas no Brasil distorceu dados sobre renda de trabalhadores e teve outros vieses. Além disso, uma das empresas de plataformas no Brasil, iFood, já foi acusada - em matéria premiada da Publica - de ter contratado uma agência de publicidade para criar contas falsas de entregadores no sentido de confundir as lutas de trabalhadores, em uma estratégia antissindical. (USP, 2023, p. 28)

A partir da notícia citada anteriormente, bem como do estudo recortado acima, é nítida a percepção de que o interesse das empresas é justamente o de mudar a legislação. Entretanto, não para proporcionar ao trabalhador seu direito mínimo de subsistência, mas sim para que a margem de lucro seja mais imponente, e ainda a fim de que sejam protegidas pela lei de eventuais processos judiciais para o reconhecimento de direitos, como o que condenou a Uber ao pagamento de um bilhão de reais e a assinar a carteira de seus motoristas em 2023⁶.

4 POSICIONAMENTO JUDICIAL

Na terceira seção do presente artigo, busca-se, ainda que de forma breve, observar como o Poder Judiciário tem agido diante da ainda não existente categorização específica que abranja legalmente aos trabalhadores por aplicativos, na tentativa de se reconhecer seus direitos, mesmo diante do não reconhecimento de que essa modalidade de trabalho se enquadre nas existentes no contexto atual.

4.1 RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO

Na sentença prolatada no anteriormente referido processo, o juiz fundamentou que o valor da condenação é “irrisório” frente ao faturamento da Uber, o que reflete a

⁶ Processo nº 1001379-33.2021.5.02.0004. Ação Civil Pública Cível. Ministério Público do Trabalho x Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Até o término da presente pesquisa, o referido processo segue tramitando na 2ª Instância, sem acórdão publicado.

assimetria entre o lucro gerado pelos prestadores de serviços da plataforma e a contraprestação proporcionada por esta a seus trabalhadores.

O Juiz Titular Maurício Pereira Simões, da 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, que julgou o caso, apontou ainda certa “coincidência” no *modus operandi* (modo pelo qual um indivíduo ou uma organização desenvolve suas atividades ou opera, segundo o dicionário Oxford) da Uber em relação aos processos nos quais se tem como pedido o reconhecimento de vínculo empregatício. Nos processos remetidos à Segunda Instância, a depender da Turma Recursal à qual fosse atribuída a demanda, a empresa realiza acordos ou não, exercendo a prática do que o magistrado chamou de “manipulação de jurisprudência”, a partir da qual apenas precedentes favoráveis à sua atuação seriam criados. Segundo o julgador:

Todo esse cenário demonstra a necessidade evidente de que o processo prossiga para julgamento nas demais instâncias do Poder Judiciário, ciente do nível de importância que têm as decisões de primeira instância, mas também de que somente certas instâncias de decisões podem gerar precedentes (em IRDR, IAC ou mesmo recursos repetitivos) e pacificação da matéria, sendo inexorável, no entanto, a passagem pelo primeiro grau de jurisdição. Até para a própria segurança jurídica da Ré, mostra-se desejável que o processo prossiga e conquiste maturidade em decisões de cortes superiores. (Brasil, 2023, p.8)

A partir da observação do contexto das ações judiciais anteriores à analisada, foi possível para o juiz perceber a necessidade de, apesar da importância da sua decisão no caso concreto, entender que há a necessidade de que o tema seja acompanhado e discutido com maior atenção, uma vez que, como já mencionado, a legislação atual não abrange nem mitiga o conflito existente entre os trabalhadores de aplicativos e as empresas que a eles detêm e, sendo assim, é possível que caiba à jurisprudência, como uma das fontes do Direito, sanar a lacuna existente.

Em exame da relação entre motoristas e plataforma no caso concreto, foi identificada a incidência dos requisitos caracterizadores do vínculo de emprego. De forma concisa: a pessoalidade, uma vez que os motoristas necessariamente são previamente cadastrados na plataforma, a não eventualidade, no sentido de que o trabalho prestado não é esporádico, pois tanto motorista quanto empresa sabem e esperam qual o tipo de trabalho será exercido, a onerosidade, tendo em vista que o trabalhador é remunerado pelos transportes que realiza a cargo da plataforma, e a subordinação, levando-se em conta

que a empresa pode punir, compensar, e controlar a prestação do serviço pelo motorista, ainda que através da plataforma da qual é detentora.

No mesmo sentido, a partir de notícia veiculada no *site* G1, dá conta de que no Reino Unido, a Uber foi condenada a reconhecer o vínculo existente entre si e os motoristas que trabalham sob seu comando, uma vez que esses “não devem ser considerados contratados independentes”. Além disso, a Suprema Corte britânica determinou que os motoristas têm direito a salário-mínimo, entre outras garantias.⁷

A partir do exposto, é possível verificar a tentativa de Juízes e Cortes em se adaptarem às mudanças atuais, a fim de procurar adequar o fato social à norma, para que o Direito seja exercido, se não plenamente, de forma temporariamente limitada, ainda que à duras penas.

4.2 NÃO RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO

Na contrapartida do que têm decidido os Tribunais do Trabalho, o Supremo Tribunal Federal tem entendimento diverso do reconhecimento de vínculo empregatício. Na Reclamação 60.347, de relatoria do Ministro Alexandre de Moraes, ficou decidido que a relação havida entre o trabalhador e a empresa detentora da plataforma não configura vínculo de emprego, mas sim uma relação de terceirização da atividade-fim, sendo no caso concreto, o transporte de passageiros, assim como diz a sua ementa:

Ementa: CONSTITUCIONAL. TRABALHISTA E PROCESSUAL CIVIL. RECLAMAÇÃO. OFENSA AO QUE DECIDIDO POR ESTE TRIBUNAL NA ADC 48, NA ADPF 324 E NA ADI 5.835-MC. OCORRÊNCIA. RECLAMAÇÃO JULGADA PROCEDENTE. 1. O reconhecimento de vínculo de emprego entre motorista parceiro e as plataformas de mobilidade desconsidera as conclusões do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL no julgamento da ADC 48, da ADPF 324 e da ADI 5835 MC, que permitem diversos tipos de contratos distintos da estrutura tradicional do contrato de emprego regido pela CLT. 2. Reclamação julgada procedente. (Rcl 60347, Relator(a): ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 05-12-2023, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 18-03-2024 PUBLIC 19-03-2024).

⁷ A referida decisão, segundo a notícia, abrange apenas um grupo de motoristas, entretanto, pode significar o estabelecimento de jurisprudências, o que significaria avanços nos direitos dos trabalhadores por aplicativos.

Tal decisão acompanha o que já foi decidido pela Corte em casos semelhantes anteriormente. Inclusive, em seu voto, que foi seguido pelos demais Ministros, Alexandre de Moraes determinou que o Conselho Nacional de Justiça fosse oficiado, para que fosse realizado o levantamento de decisões da Justiça do Trabalho que seguissem entendimento contrário ao já decidido pelo STF, no sentido de se fazer com que os precedentes sejam obedecidos.

Em seu voto, o Ministro Luiz Fux chama a atenção para a litigiosidade entre as empresas apesar dos precedentes existentes. Em sua fala, o Ministro cita como exemplo o estado americano de Delaware, que tem 2% de litigiosidade, em comparação ao Brasil, com 96%. O Ministro atribui esse evento à resistência no cumprimento de precedentes, e declara que, tendo o Brasil adotado este sistema (de precedentes), deverá vigorar a Lei, que determina que as decisões do STF com efeito vinculante, ou seja, que criam precedentes, deverão ser seguidas por juízes e Tribunais.⁸

A Ministra Cármen Lúcia sugere em seu voto, que o tema fosse levado ao Plenário do STF, “para que se reiterasse, não o que disse, porque nós não precisamos de ratificação disso, mas que todas as reclamações terão este desenlace.” Em sua fala, a Ministra também destaca a importância do debate sobre os desdobramentos que virão a partir dessa nova forma de trabalho, a “uberizada”, mas na qual não pode ser aplicada a norma trabalhista, uma vez que a relação existente nesses casos não passaria de uma relação civil.

4.3 IMPLICAÇÕES DAS DECISÕES RELATIVAS AO RECONHECIMENTO OU NÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO

Ainda em seu voto na reclamação 60.347, no qual segue o voto do relator, a Ministra Cármen Lúcia manifesta preocupação quanto ao futuro dos trabalhadores, no sentido de que tais prestadores de serviços não poderão ter a segurança previdenciária quando de suas velhices. Em suas palavras:

Estou reiterando: a preocupação não é de uma pessoa; eu tenho pânico, quando penso que sociedade nós estamos criando para daqui a 20 anos, haver pessoas - ou daqui a 30 ou 40, no meu caso daqui uns 60 - haver pessoas com a minha idade que não sabem o que será da vida delas no momento em que elas mais

⁸ Vide artigo 927 da Lei nº 13.105/15, Código de Processo Civil.

precisam, na velhice, em que se precisa realmente de ter alguma segurança, que é aportada por um sistema de direitos sociais que está posto na Constituição, mas cujos modelos são esmiuçados, como o Plenário deste Supremo afirmou nessas ações, que são modelos novos, para os quais é preciso que os legisladores e governantes pensem quais são as formas para o provimento desses direitos.(Brasil, 2024, p.31).

É notável o prejuízo que virá da exploração do trabalho por aplicativo nos moldes atuais. Isso porque, apesar de gerar renda, tal forma de trabalho se assemelha em muito ao informalismo, no qual o trabalhador não está suprido por direitos básicos garantidos aos trabalhadores formais, ainda que não pela relação de emprego regida pela CLT.

Nesse sentido, no Recurso Extraordinário 1446336⁹, o relator Ministro Edson Fachin atribuiu ao resultado do julgamento a existência de repercussão geral, uma vez que o tema atinge questões que ultrapassam os interesses das partes, ao reconhecer ou não, de forma plena, o vínculo de emprego entre os motoristas e as empresas detentoras das plataformas:

A temática em análise reveste-se de uma magnitude inquestionável, dada sua proeminência jurídica, econômica e social, bem como sua conexão intrínseca com os debates globais que permeiam as dinâmicas laborais na era digital. Assoma-se, ainda, como um dos temas mais incandescentes na atual conjuntura trabalhista-constitucional, catalisando debates e divergências consistentes, tanto no escopo doutrinário, quanto no âmbito jurisprudencial. (Brasil, 2023).

Apesar do julgamento tentar por fim à controvérsia, é possível prever, não com pessimismo puro e simples, mas sim a partir da análise do contexto em que ocorre tal debate, que o resultado de tal decisão muito provavelmente não satisfará os anseios, seja dos trabalhadores, seja das empresas, na medida em que a judicialização do tema pressupõe que, sem dúvidas, um dos lados, senão ambos, sairá da contenda como perdedor da disputa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Foi abordado na presente pesquisa a possibilidade de se caracterizar, legislativamente, os indivíduos que trabalham a cargo das empresas de aplicativos como uma nova relação de trabalho. Ao longo do presente trabalho, percebeu-se que o trabalho

⁹ Até a conclusão da presente pesquisa, ainda não houve o julgamento do referido Recurso Extraordinário.

por aplicativo é a realidade de milhões de indivíduos, o que deve ser levado em conta ao se medir o impacto desse novo modelo de labor imprime na sociedade.

Ao mesmo tempo, foi possível verificar que, apesar do avanço tecnológico, tal relação carece de regulamentação, uma vez que o modelo de negócios adotado pelas empresas que detêm tais tecnologias se beneficiam, de maneira praticamente unilateral, dessa falta de normatização.

As relações sociais, em especial, no caso analisado, relações trabalhistas, não podem ser negligenciadas pelo legislador, tendo em vista que o avançar tecnológico sem o direcionamento das leis tende ao sucateamento de direitos.

Para que este cenário seja evitado, ou no mínimo atenuado, é urgente a necessidade de atualizações no ordenamento jurídico, a fim de que possam ser reconhecidas legalmente as diversas modalidades trabalhistas nascidas com o advento das novas tecnologias.

Para chegar a essa conclusão, passou-se por todos os objetivos elencados no início da pesquisa.

Referente ao objetivo geral, analisar a possibilidade de uma nova categoria profissional legal para a relação havida entre os trabalhadores de aplicativos e as empresas proprietárias das plataformas, considerando a evolução do conceito de subordinação no contexto das relações de trabalho, verificou-se que a lacuna existente na caracterização atual abre margem para que direitos mínimos sejam desrespeitados por parte das empresas, ao passo que tal subtração seja legitimada pela falta de enquadramento da relação havida nas já existentes legalmente.

Em relação aos objetivos específicos, conceituar, ainda que de forma resumida, a subordinação no contexto da caracterização da relação de emprego; analisar a existência, ou a falta de legislação específica que abranja os trabalhadores por aplicativos; a partir desta análise, verificar os impactos de tais mudanças na relação entre os trabalhadores e as empresas; e, por fim, fazer um breve apanhado de como o Poder Judiciário tem decidido sobre tal controvérsia, todos foram alcançados.

Em conclusão, a hipótese de que com uma nova legislação, a tendência é a de uma evolução dos direitos trabalhistas a fim de acompanhar as mudanças tecnológicas e resguardar a dignidade do trabalho de tais prestadores de serviços, entendendo-se que,

apesar não se enquadrarem em uma ou outra categoria profissional, ao terem a sua própria, não deixarão de serem assistidos legalmente, foi confirmada.

REFERÊNCIAS

BALHESSA, Mauro. 'Isso não paga as contas', diz Amasp sobre novas regras para motoristas de apps. **ISTOÉ Dinheiro**, 04 de março de 2024. Disponível em: <https://istoedinheiro.com.br/isso-nao-paga-as-contas-diz-amasp-sobre-novas-regras-para-motoristas-de-apps/>. Acesso em: 24 abr. 2024.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BBC News Brasil, 2022. **Uber: vazamento revela como lobby milionário da empresa conquistou apoio político contra táxis**. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-62119752#:~:text=Vídeos-,Uber%3A%20vazamento%20revela%20como%20lobby%20milionário%20da,conquistou%20apoio%20político%20contra%20táxis&text=Milhares%20de%20arquivos%20vazados%20expuseram,agiu%20para%20evitar%20ser%20processada>. Acesso em: 14 maio 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3.337, de 28 de setembro de 2021**. Brasília, Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:camara.deputados:projeto.lei:pl:2021-09-28;3337>. Acesso em: 23 abr. 2024.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 3.954, de 28 de julho de 2020**. Brasília, Câmara dos Deputados, 2020. Disponível em: <https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:camara.deputados:projeto.lei:pl:2020-07-28;3954>. Acesso em: 23 abr. 2024.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/civil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 09 abr. 2024.

BRASIL. Poder Executivo. **Projeto De Lei Complementar Nº 12, de 05 de março de 2024**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Projetos/Ato_2023_2026/2024/PLP/plp-012.htm#:~:text=12.,Art. Acesso em 24 abr. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Rcl 60347**, Relator(a): ALEXANDRE DE MORAES, Primeira Turma, julgado em 05-12-2023, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-s/n DIVULG 18-03-2024 PUBLIC 19-03-2024). Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur498821/false>. Acesso em: 15 maio 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 1446336, Repercussão Geral, Tema: 1291**. Relator(a) EDSON FACHIN. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verPronunciamento.asp?pronunciamento=10935056>. Acesso em: 15 maio 2024.

BRASIL. Tribunal do Trabalho da 2ª Região. **Ação Civil Pública Cível 1001379-33.2021.5.02.0004**. 4ª Vara do Trabalho de São Paulo. 14 de setembro de 2023. Disponível em: <https://www.prt2.mpt.mp.br/1108-uber-e-condenada-em-r-1-bi-e-devera-reconhecer-vinculo-empregaticio-de-motoristas>. Acesso em: 13 maio 2024.

BRIGATTI, Fernanda. Motoristas de aplicativos protestam contra projeto de lei; veja vídeo. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 02 de abril de 2024. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2024/04/motoristas-de-aplicativos-protestam-contra-projeto-de-lei-veja-video.shtml#:~:text=Motoristas%20que%20trabalham%20usando%20aplicativos,os%20acessos%20às%20avenidas%20Dr>. Acesso em 22 abr. 2024.

COUTINHO, Raianne Liberal. **A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NO ARQUÉTIPO UBER: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista**. Universidade de Brasília. Programa de Pós-graduação em Direito. Brasília: 2021. Disponível em: <http://www.rlbea.unb.br/jspui/handle/10482/41484>. Acesso em: 15 maio 2024.

DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna V. **Breque dos Apps: direito de resistência na era digital**. Publicada em 27 de julho de 2020. Disponível em: <https://diplomatie.org.br/breque-dos-apps-direito-de-resistencia-na-era-digital/>. Acesso em: 30 abril 2024

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso do direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DESGRANGES, Nina; RIBEIRO, Wickson. **Narrativas em rede: O Breque dos Apps e as novas formas de manifestação de trabalhadores em plataformas digitais**. *Movimentação*, [S. l.], v. 8, n. 14, p. 189–208, 2021. DOI: 10.30612/mvt.v8i14.15024. Disponível em: <https://ojs.ufgd.edu.br/index.php/movimentacao/article/view/15024>. Acesso em: 25 abr. 2024.

Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Agência de Notícias**, 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: 23 mar. 2024.

HONÓRIO, Gustavo; NICOCELI, Artur. Justiça condena Uber a pagar R\$ 1 bilhão e assinar carteira de trabalho de todos os motoristas: 'valor irrisório', diz juiz. **G1**, São Paulo, 15 de setembro de 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2023/09/15/justica-condena-uber-a-pagar-r-1-bilhao-e-assinar-carteira-de-trabalho-de-todos-os-motoristas-valor-irrisorio-diz-juiz.ghtml>. Acesso em: 27 mar. 2024.

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

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555500295/>. Acesso em: 17 mar. 2024.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda, CASAGRANDE, Cássio Luiz. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. Disponível em: https://csb.org.br/wp-content/uploads/2019/01/CONAFRET_WEB-compressed.pdf. Acesso em: 27 mar. 2024.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico** / Lorena Vasconcelos Porto – Belo Horizonte, 2008. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Programa de Pós Graduação em Direito. Disponível em: http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_PortoLV_1.pdf. Acesso em: 03 mar. 2024.

Uber perde batalha na Suprema Corte do Reino Unido sobre direitos de motoristas. **G1**, 17 de fevereiro de 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/02/19/uber-perde-batalha-na-suprema-corte-do-reino-unido-sobre-direitos-de-motoristas.ghtml>. Acesso em: 14 maio 2024

Universidade de São Paulo. Centro de Pesquisa em Comunicação e Trabalho. **Relatório Fairwork Brasil 2023**. São Paulo, 2023. Disponível em: https://comunicacaoetrabalho.eca.usp.br/publicacoes_cpct/relatorio-fairwork-brasil-2023/. Acesso em: 25 abr. 2024.

VIDAS entregues. Produção de Mariana Abrantes e Diego Príncipe. Brasil: 20 19. 22min. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=cT5iAJZ853c&feature=youtu.be>. Acesso em: 25 abr. 2024.