

O TRABALHO NA ECONOMIA MEDIADA POR APLICATIVOS: A (IN)APLICABILIDADE DO DIREITO DO TRABALHO NA ECONOMIA COMPARTILHADA

Khadja Vanessa Brito de Oliveira*

Luciano Athayde Chaves**

Resumo: O Direito do Trabalho é o ramo jurídico responsável por regular as relações empregatícias, e é a partir da aplicação de diferentes regras e princípios que esse segmento da ordem jurídica resguarda os direitos dos empregados e empregadores. Entretanto, a definição legal de relação de emprego, para efeito de incidência das regras de proteção ao trabalho subordinado, pressupõe a presença fática de diversos requisitos, como a onerosidade, pessoalidade, subordinação e não eventualidade. O problema envolvido nessa consideração legal é que algumas formas de trabalho emergentes, como as desenvolvidas por motoristas e entregadores de mercadorias que prestam serviços com a mediação de aplicativos acionados por *smartphones* (Uber, Ifood, Rappi, etc.), não podem ser facilmente enquadradas em padrões laborais específicos, expondo-as ao risco de ficar de fora do tecido de proteção tradicional do trabalho. A exclusão tácita gera a precarização estrutural do trabalho na *gig economy*, abrindo margem à precarização de Direitos Fundamentais.

* Técnica em Informática pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (IFRN) e graduanda em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN).

** Doutor em Direito Constitucional pela Universidade de Fortaleza. Mestre em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Professor do Departamento de Direito Processual e Propedêutica da Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

Embora o Poder Legislativo brasileiro esteja se posicionando no sentido de criar novas regulamentações sobre o tema, como é o caso da Lei n.º 14.297/2022, que dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço através de aplicativos, é fato que a questão está longe de ser resolvida. O presente artigo, portanto, ancorado em pesquisa documental e bibliográfica, analisa o problema da regulação do trabalho na economia compartilhada, bem como os possíveis arranjos hermenêuticos para suprir a ausência de mecanismos legais de proteção aos trabalhadores emergentes. Ao final, o estudo conclui que muitos vínculos de trabalho estabelecidos no contexto da *gig economy* não se encontram alinhados ao modelo de trabalho sólido e estável regulado pela legislação trabalhista, reclamando um novo marco regulatório que, de forma eficaz e suficiente, ofereça aos novos atores da economia compartilhada a necessária proteção socioeconômica.

Palavras-Chave: Trabalho. *Gig Economy*. Direito do Trabalho.

Abstract: The Labor Law is the legal branch responsible for regulating employment relationships and it is from the application of different rules and principles that the *iuslaboral* area safeguards the rights of employees and employers. Nonetheless, the legal definition of an employment relationship, for the purpose of applying the rules for the protection of subordinate work, presupposes the factual presence of several requirements, such as onerousness, personhood, subordination and non-contingency. The point of this classification is that some emerging forms of work, such as those developed by drivers and delivery people who provide services with the mediation of applications powered by smartphones (Uber, Ifood, Rappi, etc.), cannot fit into specific labor standards and, therefore, staying outside the protection traditional area of Labor Law. The tacit exclusion generates structural work precariousness, leaving room for the

flexibility of Fundamental Rights. Despite the Brazilian Legislative Power be positioned toward to create new regulations on the subject, as is the case of Law No. 14297/2022, the issue is far from resolved. Based on documentary and bibliographic research this article analyzes the problem of labor regulation in the gig economy, as well as the possible hermeneutic arrangements to overcome the legal mechanisms absence to protect gig workers. At the end of this paper it will be concluded that many employment relationships established in the context of the gig economy are not aligned with the solid and stable work model regulated by labor legislation, demanding a new regulatory framework that effectively and sufficiently offers new actors from the shared economy to the necessary socioeconomic protection.

Keywords: Labor. *Gig Economy*. Labor Law.

INTRODUÇÃO



Apesar do caráter tradicional geralmente atrelado ao conceito de trabalho, é certo que, entre a modernidade sólida e a modernidade líquida conceituadas por Bauman (2001), as formas assumidas pelo trabalho na sociedade sofreram inúmeras alterações. Etimologicamente, a palavra “trabalho” é plurissignificativa e constitui-se como objeto de estudo de várias ciências, sendo elas a História, a Filosofia, a Antropologia, a Economia e o Direito (LEITE, 2018). E, embora o termo tenha acompanhado as diversas mudanças vivenciadas pela própria humanidade no decorrer dos séculos, foi entre a Primeira Revolução Industrial e os dias atuais que o trabalho se tornou um dos pontos chave da vida humana, culminando num conceito tão complexo que tornou as definições dadas por algumas áreas, como o Direito, insuficientes.

Com o crescimento exponencial dos aparatos

tecnológicos e consequente ruptura de padrões, as tradicionais estruturas hierárquicas que caracterizavam o trabalho industrial são hoje substituídas por formas de controle difusas que dão aos trabalhadores, ao menos na superfície, maior autonomia laboral. O mundo do trabalho é, atualmente, mais diversificado e flexível, dando margem ao surgimento constante de novas profissões e revolucionando a forma de aplicação das antigas, de modo a movimentar a economia contemporânea de maneira compartilhada, ou seja, fomentar a *gig economy*. O conceito de economia compartilhada pode ser encontrado no Dicionário de Cambridge, o qual define a *gig economy* como uma forma de trabalho baseada em pessoas que têm empregos temporários ou fazem atividades de freelancer, sem possuir um empregador fixo (GIG ECONOMY, 2020).

Essas formas de trabalho, apesar de já existirem há algumas décadas, foram impulsionadas pelo advento crescente das novas tecnologias, e algumas plataformas de intermediação, como a Uber e a *Crowdworking* já são consideradas grandes “empregadoras” mundo afora. Por um lado, é importante pontuar que essas configurações de trabalho vêm acompanhadas de flexibilidade e fluidez, dando ao trabalhador maior autonomia acerca de local e horas de trabalho, mas, por outro, representam um risco ao bem-estar individual dos empregados, pois não são relações juridicamente reguladas, o que faz com que não exista um direito aplicável para garantir os direitos trabalhistas mínimos. A *gig economy* não é, portanto, um objeto de proteção do Direito do Trabalho tradicional.

O assunto é permeado de indagações, críticas e complementações doutrinárias, as quais serão expostas nos tópicos a seguir. Ademais, também desperta interesse dos Tribunais do Trabalho brasileiros, que editam, a sua própria sorte, decisões envolvendo a questão, e até mesmo do Poder Legislativo, que tem publicado normativas no sentido aplicar ou não os princípios juslaborais às relações de trabalho modernas, como a exemplo

da Lei n.º 14.297/2022, que estabeleceu direitos mínimos aos entregadores por aplicativo durante a pandemia de COVID-19 no Brasil.

Partindo desse panorama, o presente estudo possui como objetivos analisar o Direito Trabalhista brasileiro e entender a sua aparente inadequação frente às formas de trabalho emergentes, buscando compreender se existe viabilidade de tutelar a *gig economy* por meio do direito e, em caso positivo, quais são os passos necessários para isso. A pesquisa irá abordar, também, a progressiva precarização das relações de trabalho modernas decorrente da morosidade jurídica, bem como o papel da tecnologia em todo esse embate.

Para alcançar tais propósitos, o trabalho se apoia em pesquisa de abordagem descritiva (GIL, 2008), com utilização dos instrumentos de investigação bibliográfica e documental, esta última tendo como fontes de evidência não apenas a legislação trabalhista e comum, mas também decisões de tribunais do trabalho sobre a temática, com o escopo de apresentar um quadro da posição do Judiciário brasileiro sobre as relações de trabalho da *gig economy*.

Para atender aos padrões metodológicos idealizados, o artigo se dividirá em dois capítulos principais, os quais subsidiarão a análise crítica existente no terceiro capítulo. Inicialmente, será apresentado o conceito de *gig economy* e os exemplos específicos de utilização da economia compartilhada em solo brasileiro. Nesse primeiro capítulo, serão expostos os elementos constitutivos do trabalho dentro de um contexto compartilhado, sendo abordadas as influências desse fenômeno para o direito tradicional.

No segundo capítulo do presente estudo, será feito um panorama teórico da legislação trabalhista atual, com foco nas formas de trabalho tuteladas por esse ramo do direito e nos elementos constitutivos envolvidos no conceito de trabalho. Nesse sentido, serão apresentadas as estruturas clássicas que mantêm

as relações empregatícias atualmente e as inconsistências entre o que é tutelado pelo direito e o que efetivamente tem ocorrido na sociedade.

Logo após, no terceiro capítulo, serão expostas teorias sobre a proteção das formas de trabalho emergentes dentro do direito do trabalho tradicional. As indagações levantadas na pesquisa giram em torno da possível adequação dos conceitos de trabalho já existentes às novas relações empregatícias que estão surgindo ou a criação de novos institutos capazes de resguardar os trabalhadores da economia compartilhada dentro de um contexto de ausência legislativa. Nesse último capítulo, o foco também incidirá na análise da Lei n.º 14.297/2022, ato normativo recentemente editado que serve como base para verificar o comportamento legislativo no que tange à proteção dos trabalhadores emergentes.

1 A GIG ECONOMY

As noções atuais de trabalho foram construídas dentro de um contexto de desenvolvimento capitalista, com foco na proteção do trabalhador industrial inserido numa relação hierárquica e binária, dividida entre trabalho subordinado e autônomo. Entretanto, desde então, diversas foram as modificações sofridas pela seara trabalhista, dando margem ao surgimento de inúmeras formas de trabalho para além das categorias anteriormente idealizadas. Essas divergências conceituais implicam em inadequação jurídica, fazendo com que as relações de emprego de caráter emergente, como as estabelecidas pela *gig economy*, não possam ser abarcadas pelo Direito Trabalhista (GASPAR, 2011). No entanto, antes de adentrar nos dilemas laborais modernos, é necessário conceituar a *gig economy*.

Para Zanatta (2017), não há dúvidas que a economia compartilhada está em moda no Brasil e no mundo, e, mesmo que ela não ocorra de maneira uniforme em todos os lugares, é

fato que a também chamada “*sharing economy*” tem modificado a economia global (KALIL, 2017). Atualmente, não é possível mensurar a dimensão da economia compartilhada, considerando os principais setores da *gig economy*, como turismo, transporte, serviços pessoais e finanças, o faturamento global pode aumentar de US\$ 15 bilhões, valor referente a 2015, para US\$ 335 bilhões em 2025 (PCW, 2016).

Enquanto expressão polissêmica, o termo “*gig economy*”, “*sharing economy*” ou economia compartilhada, é geralmente utilizado para definir, de maneira futurista, um ambiente de negócios caracterizado pelo predomínio de trabalhos independentes, sem a existência de relações hierarquizadas (FELICIANO, PASQUALETO, 2019). Apesar das especulações acerca da prática, é fato que a economia compartilhada já é uma realidade nos dias atuais e representa um mercado de trabalho baseado em relações laborais temporárias ou executadas de maneira específica, pagas separadamente, sendo inexistente a figura do empregador fixo. Na *gig economy*, existiria uma total autonomia por parte dos empregados e, também, daqueles que demandam o serviço, configurando uma forma de trabalho que é, como o próprio nome define, compartilhada (ROCHA, BACELAR JÚNIOR, BORN, 2021).

Ou seja, dentro da economia compartilhada, os trabalhadores atuariam conforme a demanda de mercado e são compensados ao fim de cada tarefa, o que garante que os serviços sejam altamente escalonáveis e estejam, portanto, se tornando uma tendência crescente (DE STEFANO, 2016). Segundo pesquisa divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), os aplicativos da *gig economy* constituíram a principal fonte de renda para quase 4 milhões de brasileiros no ano de 2018, e, hoje em dia, aplicativos como Uber, 99Pop, iFood e Rappi se tornaram, em conjunto, o maior “empregador” do país. Ainda segundo a pesquisa, os trabalhadores autônomos inseridos na economia colaborativa representam 17% dos 23,8 milhões de

trabalhadores constituintes do mercado informal (GRAVAS, 2019).

Esse crescimento, acelerado pela sofisticação e fusão das tecnologias disruptivas, está rompendo as barreiras entre domínios físicos, biológicos e digitais, gerando uma revolução que se desenvolve em ritmo exponencial, impactando sobremaneira a economia e, como consequência, criando novos modelos de negócio (SCHWAB, 2016). Conforme estudo divulgado pelo Fórum Econômico Mundial no ano de 2016, as novas tecnologias estão rompendo com os paradigmas tradicionais do trabalho e permitindo a flexibilização física e temporal das relações empregatícias (WORLD ECONOMIC FORUM, 2016).

Tal concepção de trabalho, que permite que as atividades sejam realizadas em massa, com o menor tempo e custo possível, é responsável por impulsionar a *gig economy*, a qual pretende criar novas bases de consumo, de modo a destruir, ou ao menos deslocar, as perspectivas de mercado anteriores (SAMIT, 2019). A relação entre inovação e colaboração faz com que a economia compartilhada, nascida a partir do ideal de descentralização do mercado, seja interessante tanto para quem trabalha como para quem consome, pois torna acessível os produtos ou serviços anteriormente negados a uma parcela da população (CHRISTENSEN, RAYNOR, 2003). No entanto, é importante diferenciar o que é efetivo compartilhamento de bens e o que é exploração econômica.

Portanto, por mais disruptivo e colaborativo que seja o ideal da *gig economy*, não se pode ignorar a mudança nas noções de trabalho trazidas por ela, nem que, nesse modelo econômico, entre os bens e serviços oferecidos está o trabalho, o qual, no contexto da economia compartilhada, carece de medidas protetivas (CHRISTENSEN, RAYNOR, 2003). A *gig economy* abarca duas formas principais de trabalho, o *crowdwork* e o *work-on-demand* e, para entender melhor as relações de trabalho emergentes, os dois conceitos serão expostos a seguir.

O serviço de *crowdwork*, traduzido literalmente como “trabalho em multidão”, é executado através de plataformas *online* e permite que diferentes organizações, negócios e pessoas individuais se conectem (DE STEFANO, 2016). As tarefas desempenhadas são chamadas de *tasks* e são as responsáveis por colocar em contato um número indefinido de organizações e indivíduos através da *internet* (FELICIANO, PASQUALETO, 2019). As atividades desempenhadas podem ser as mais diversas, indo desde micro tarefas a tarefas complexas, ou seja, as plataformas de *crowdwork* envolvem profissionais das mais variadas áreas e com diferentes habilidades, de modo a adequar as necessidades de cada empregado e cada empresa, gerando, assim, uma estrutura orgânica e completamente funcional.

No contexto internacional, um dos maiores exemplos de plataforma de *crowdwork* é a *Amazon Mechanical Turk* (*MTurk*), que tem como ideia central fazer a ponte entre empresas e pessoas individuais para a realização de tarefas que, apesar de possuírem de baixa a média complexidade, ainda não podem ser desempenhadas por computadores (LIMA, 2021). O *site* da plataforma explica que se trata de um “marketplace para o trabalho que requer inteligência humana”, e o nome das tarefas desempenhadas é “Human Intelligence Task” ou HITs, que incluem a identificação de objetos em fotos e vídeos, a transcrição de gravações ou detalhamento de dados (NANTAL, 2018). Os valores pagos aos trabalhadores correspondem a cerca de U\$ 2,00 (dois dólares norte-americanos) por hora trabalhada, dependendo do preço avaliado em cada tarefa (PRASSL, RISAK, 2015).

Enquanto isso, em âmbito nacional, as plataformas de *crowdwork* não possuem a mesma visibilidade que na América do Norte e Europa, embora já existam algumas, como a *Crowdtask*, que reproduz o modelo de trabalho da *MTurk*. De acordo com o *site* da companhia, a empresa “terceiriza pequenas e repetitivas tarefas que dependem de interação humana e não

podem ser feitas por softwares”, como a classificação de imagens, transcrição de documentos e análises de dados (NANTAL, 2018). Em geral, o modelo de negócio adotado pela empresa brasileira também utiliza o desmembramento de tarefas para propiciar a execução individual por meio de pessoas cadastradas em bancos de dados, semelhante ao que ocorre num serviço terceirizado, sem, entretanto, haver qualquer relação de submissão envolvida entre os empregados e as empresas.

O segundo bloco de trabalho da *gig economy* é o *work on-demand*, ou trabalho sob demanda via aplicativos, que é uma forma de trabalho no qual as tarefas tradicionais, como transporte ou limpeza, começam a ser oferecidas através de plataformas intermediadoras que ligam os empregados aos empregadores. Os aplicativos gerenciadores intervêm na definição de padrões mínimos de qualidade no serviço e gestão da força de trabalho (FELICIANO, PASQUALETO, 2019). Os trabalhos sob demanda não constituem relações de trabalho propriamente ditas, pois não existe o estabelecimento de contratos ou mesmo qualquer vínculo de hierarquia entre as partes.

A particularidade desse tipo de vínculo é a aproximação entre oferta e demanda, conectando consumidores e fornecedores de acordo com as necessidades de ambas as partes, de modo a fomentar o ideal de economia compartilhada (COCKAYNE, 2016). Os trabalhos sob demanda foram desenvolvidos justamente para facilitar a execução e flexibilização dos serviços e, devido às vantagens advindas com a implementação dessas relações, o *work on-demand* já é uma realidade em quase todos os ramos do mercado, desde o de transportes até os de serviços de limpeza e jardinagem.

Um dos maiores símbolos do trabalho sob demanda em aplicativos atualmente é a *Uber Technologies Inc. Startup*, presente em mais de 600 cidades, em 65 países, com 18.000 empregados e 3 milhões de motoristas cadastrados em todo o mundo (UBER, 2020). O aplicativo criado pela empresa foi tão bem

recebido pela população mundial que motivou a criação da expressão “uberização”, que, segundo Feliciano e Pasqualetto (2019), hoje é responsável por representar todas as alterações estruturais de mercado dos aplicativos. Entretanto, a principal controvérsia dentro do modelo de trabalho ofertado pela Uber é que, embora os serviços sejam de transporte e prestados por trabalhadores vinculados à plataforma, a Uber se considera uma empresa de tecnologia que apenas serve de plataforma para terceiros independentes, que não são considerados seus empregados ou representantes (UBER, 2020).

Entretanto, apesar de serem terceiros, os motoristas cadastrados na Uber se sujeitam a várias normas delimitadas pela empresa, as quais tornam questionável a independência do serviço prestado. Apesar da impossibilidade de total autonomia, é um desafio estabelecer uma relação de subordinação dentro da empresa, o que remota a um cenário onde a empresa é um aplicativo, o trabalhador é um parceiro, o gerenciamento é programado por um software, o gerente é uma multidão, gerando maior sensação de precariedade aos motoristas (TODOLÍ-SIGNES, 2015).

Importa ressaltar que a Uber e a Amazon Mechanical Turk foram as primeiras grandes empresas do mercado a impulsionarem o slogan do “humano como serviço” e, pelo longo período no qual atual, já revolucionaram a sociedade das mais diversas formas (ALOISI, 2016). Entretanto, apesar de trazerem um modelo de consumo disruptivo que revolucionou (e ainda revoluciona) as definições de trabalho na atualidade, diversas são as questões envoltas nas relações empregatícias estabelecidas por essas empresas, principalmente quanto ao tipo de trabalho que é prestado via aplicativo ou através de plataformas de intermediação.

Tais questionamentos se intensificam na medida em que o número de trabalhadores dentro da *gig economy* cresce. Segundo levantamento feito por Smith e Leberstein (2015), havia,

à época da pesquisa, cerca de 8 milhões de trabalhadores vinculados ao *Crowdsourcing*: 6,6 milhões ao *Care.com*, 5 milhões ao *Crowdfunder*, 700 mil ao *Clickworker*, 500 mil ao *Amazon Mechanical Turk* e 160 mil à Uber. No Brasil, o Instituto Brasileiro de Pesquisa Econômica Aplicada (GÓES, FIRMINO, MARTINS, 2021) estima que, em 2016, o número de pessoas ocupadas no transporte de passageiros na *gig economy* era de cerca de 840 mil. Durante a pandemia, esses números, que já eram altos, cresceram ainda mais, e as pessoas ocupadas no transporte de passageiros passaram para 1,1 milhões, um número cerca de 37% superior ao de 2016 (IPEA, 2021).

Ainda conforme os dados da pesquisa brasileira, o transporte de mercadorias na *gig economy*, cujo número de trabalhadores era em torno de 30 mil em 2016 subiu para 278 mil no segundo trimestre de 2021, uma expansão de 979,8% no período (IPEA, 2021). Já a nível mundial, o aumento de trabalhadores da economia compartilhada também alcançou altos níveis, em especial depois da instabilidade econômica que afetou empresas e consequentemente seus empregados durante a pandemia de COVID-19 (LA VEGA, ROOKSBY, CECCHINATO, 2021). Estima-se que, atualmente, existam cerca de 163 milhões de trabalhadores distribuídos entre diferentes aplicativos e plataformas da *gig economy* no mundo (KASSI, LEHDONVIRTA, STEPHANY, 2021).

Ou seja, apesar da economia compartilhada ter começado a se desenvolver junto com o próprio desenvolvimento dos sistemas digitais, é fato que existiam dificuldades conceituais que faziam com que essa fosse uma realidade evidente, mas distante (KALIL, 2017). Entretanto, a pandemia de COVID-19 alterou significativamente a dinâmica da *gig economy* e, consequentemente, suscitando novos questionamentos acerca da regulação desse mercado de trabalho informal. A expansão da economia compartilhada e os seus efeitos práticos para a classe trabalhadora, em especial num contexto de fragilização motivado pela

pandemia de coronavírus, indica a importância da análise jurídica da questão, principalmente no Brasil, que será o objeto central deste estudo.

2 A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA ATUAL

O Direito do Trabalho é um ramo da Ciência Jurídica, porém suas instituições e tutelas não se aplicam a todos os tipos de trabalho. No Direito, de modo geral, as relações jurídicas são qualificadas de acordo com algumas características particulares, como sujeitos, objetos e negócios jurídicos e, a partir dessas propriedades, incidem diferentes princípios, regras e institutos próprios do ramo ao qual o objeto analisado pertença. No Direito do Trabalho, a relação jurídica que fomenta a incidência de princípios, regras e institutos é a relação de trabalho, mais especificamente a relação de emprego (NANTAL, 2018). Tendo isso em mente, esse ramo jurídico pode ser definido como o conjunto de princípios e regras que regulam a prestação do trabalho subordinado, e excepcionalmente do trabalho autônomo, no âmbito das relações laborais individuais ou coletivas, bem como as consequências jurídicas delas emergentes (MARTINEZ, 2016).

Apesar do trabalho humano pertencer ao núcleo de atuação do Direito do Trabalho, ele pode ser objeto de contratos que não sejam tipicamente trabalhistas, bem como o Direito do Trabalho, a seu modo, pode não abarcar todas as formas de trabalho que existem atualmente. O estudo trabalhista, enquanto ramo jurídico delimitado, deve vir acompanhado de uma visão panorâmica dos demais segmentos jurídicos originados a partir da relação empregatícia, e que se estruturam em ramos próprios, completamente distintos do segmento laboral. Em sentido amplo, o Direito do Trabalho abrange os princípios, regras e institutos em torno da estruturação das relações sociojurídicas, mesmo as aquém das relações empregatícias. Em sentido restrito,

entretanto, o Direito do Trabalho se propõe a analisar as estruturas laborais de forma material, regulando, unicamente, as relações expressamente identificadas (DELGADO, 2019).

Esse ramo jurídico, portanto, tem como objeto de proteção o trabalho *específico*, que possui alguns princípios constitutivos básicos, os quais são: a onerosidade, pessoalidade, subordinação e não eventualidade (DELGADO, 2019). Na legislação brasileira, esses elementos são analisados a partir dos conceitos de empregador e empregado previstos nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)¹. Os referidos artigos preceituam que empregador é aquele que, de maneira individual ou coletiva, assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço, enquanto que o empregado é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual ao empregador, sob dependência e mediante salário (BRASIL, 1943).

A partir da análise dos artigos elencados, assume-se que os empregados devem ser pessoas físicas, capazes de prestar serviços de maneira pessoal, mediante salário, de forma não eventual e sob dependência do empregador. Tais elementos são fático-jurídicos, pois a verificação da existência ou não de cada um deles não deve ser formal, mas sim fática, e sobre eles recai a proteção jurídica estatal. Delgado (2019) assevera que, mesmo quando formalmente não exista um contrato de trabalho, mas materialmente exista relação de emprego constituída, irá prevalecer o que acontece de fato, ficando resguardado o princípio da primazia da realidade.

A inexistência de qualquer um desses elementos fático-jurídicos implica na não configuração da relação de emprego e, portanto, impossibilidade de aplicação do Direito do Trabalho.

¹ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a *prestação pessoal de serviço*. [...] Art. 3º - Considera-se empregado toda *pessoa física* que *prestar serviços de natureza não eventual* a empregador, *sob a dependência deste e mediante salário*. (grifos acrescidos)

Apesar de, em 2004, a Emenda Constitucional nº 45, através de mudanças no art. 114 da Constituição Federal, ter ampliado significativamente as competências da Justiça do Trabalho, a qual passou a regular as ações oriundas da relação de trabalho, os quatro elementos acima elencados são indispensáveis. Nesse sentido, cumpre delimitar as formas constitutivas de cada um dos requisitos, de modo a entender o embasamento legal que reconhece (ou não) o vínculo empregatício.

A onerosidade, para Romar (2018), implica o recebimento de remuneração em decorrência do trabalho realizado. Já a pessoalidade estipula que as atividades desempenhadas na relação de trabalho devem ser exercidas pelo mesmo empregado, sem a ocorrência de substituições. Enquanto isso, a não eventualidade implica em uma jornada de trabalho permanente e não acidental, devendo o trabalhador desempenhar suas funções de maneira regular e fixa. Por fim, a subordinação se refere à existência de hierarquia entre empregado e empregador, que pode se caracterizar pelo seguimento de ordens ou mera coordenação de um supervisor sobre um trabalhador (ROMAR, LENZA, 2018).

Nesse cenário de caracterização da relação de emprego, a análise fática recai de maneira mais aprofundada nos prestadores de serviço e menos nos provedores. O empregado é, portanto, o maior suporte formal da relação de trabalho, pois, apesar de existirem inúmeras formas alternativas de emprego para além dos juridicamente regulados, como os trabalhos avulsos e eventuais, não há figuras contrapostas ou correlatas ao empregador (VILHENA, 2005). E, nessa perspectiva de relação de emprego enquanto trabalho subordinado típico, as relações que não são consideradas subordinadas ou não cumprem o requisito da não eventualidade são automaticamente consideradas autônomas, caracterizadas por possuírem maior liberdade e não se enquadram dentro da seara de proteção trabalhista (NANTAL, 2018).

Em decorrência do arcabouço legislativo existente, diversos foram os atores que ficaram de fora do escopo de proteção

do Direito do Trabalho tradicional, como os agentes da *gig economy*, já exemplificados no tópico anterior. O que se vê nesse ramo jurídico é uma dificuldade de encaixe da normativa atual ao que Aloisi (2016) define como uma nova faceta do taylorismo², formada pela hiper fragmentação do trabalho. A mudança nas formas de trabalho e ausência de previsão legislativa acaba gerando incertezas e inseguranças pela extrema flexibilidade com a qual os trabalhadores da *gig economy*, por exemplo, são tratados (ALOISI, 2016).

Isso decorre do fato de que, o Direito do Trabalho, assim como os demais ramos jurídicos, possui estruturas rígidas, e embora a tecnologia tenha o potencial de modificar a sociedade inúmeras vezes em um espaço curto de tempo, a legislação não consegue acompanhar as mudanças, cabendo aos tribunais brasileiros trazerem novas interpretações à norma escrita para adequá-la à realidade social (TWIGG-FLESNER, 2016). Mas considerando que a tecnologia se tornou disruptiva, o direito também precisa ser, e é por isso que os Tribunais brasileiros já têm tomado decisões acerca das possíveis extensões do Direito do Trabalho para abarcar formas de trabalho emergentes.

A interpretação inicial do Superior Tribunal de Justiça (STJ) sobre a questão foi a de que a análise cabia à justiça comum, abrindo margem para que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e os Tribunais Regionais (TRTs) tomassem decisões levando em conta os elementos da relação empregatícia e a CLT. Nesse sentido, uma busca pelos termos “vínculo de emprego” e “aplicativo” retornam um total de 189 resultados junto ao TST³, sendo que em 2016 o número de julgados era de 4, passando para

² O taylorismo foi um modelo de administração desenvolvido pelo engenheiro norte-americano Frederick Taylor, dentro do qual a principal premissa era de elevação da produção industrial no menor tempo possível e com o máximo aproveitamento da mão de obra. No modelo idealizado por Taylor, era essencial aperfeiçoar o trabalho e buscar as aptidões de cada trabalhador, de modo a evitar desperdícios de tempo com aprendizagem.

³ A busca foi feita junto ao sítio eletrônico do TST, disponível na aba de jurisprudência no endereço: <https://www.tst.jus.br/>. Acesso em: 01 de novembro de 2021.

13 em 2017, 31 em 2018, 39 em 2019 e, por fim, para 74 julgados em 2020, demonstrando um considerável aumento no julgamento de demandas envolvendo a tecnologia e o Direito do Trabalho.

Enquanto isso, nos TRTs nacionais, o assunto conta com poucas aparições. A busca pelo termo “gig economy” retorna 90 julgamentos em diferentes TRTs, como o 2º, 3º, 4º, 13º, 15º e 18º. No artigo em tela, as decisões analisadas serão as dos TRTs da 1ª, 2ª e 15ª região, por possuírem maior espaço amostral, sendo o parâmetro de busca e pesquisa analisado em tópico próprio. Em todos os processos analisados, existem diferentes posicionamentos e justificativas acerca do reconhecimento, ou não, das relações empregatícias entre aplicativos e trabalhadores, sendo os principais elementos apontados para a não caracterização do vínculo a ausência de subordinação direta e a eventualidade dos serviços prestados, conforme entendimento do TST.⁴

A seguir, serão abordados alguns exemplos e exceções acerca do enquadramento jurídico dos trabalhadores emergentes, bem como as decisões jurisprudenciais e principais argumentos jurídicos que os embasam.

3 PROTEÇÃO DAS FORMAS DE TRABALHO DA *GIG ECONOMY*

Se, por um lado, empresas como Ifood e Uber, dois grandes expoentes da *gig economy* no Brasil, propagam as vantagens dos ideais de liberdade e flexibilidade relativos à economia compartilhada, por outro, não é possível ignorar a deliberada precarização dos direitos trabalhistas envolvidos nas relações advindas da economia compartilhada. A suposta autonomia defendida por *marketplaces* constituem, na verdade, uma transferência de

⁴ Conf.: decisão do Tribunal Superior do Trabalho no Ag-AIRR 101036-14.2017.5.01.0042); e de alguns Tribunais Regionais do Trabalho, como o da 3ª Região – Minas Gerais, em especial a decisão adotada no julgamento do Recurso Ordinário nº 0010828-53.2019.5.03.0140.

riscos da empresa para o trabalhador, pois a liberdade significa ausência de garantias salariais, incremento de custos fixos e regras de controle estritas dos prestadores de serviço (FILGUEIRAS, ANTUNES, 2020). A partir de um rótulo de trabalho autônomo, que culmina no enquadramento jurídico de trabalho independente, as empresas ficariam livres para impor regras de conduta e esquivar-se completamente das responsabilidades trabalhistas.

A delimitação dos *gig workers*, como são chamados os trabalhadores no contexto da *gig economy*, como autônomos ou independentes, somente faria sentido num contexto real, em que eles pudessem, de fato, atuar conforme a classificação jurídica determina. Contudo, Nantal (2018) assevera que, o que se observa na prática, são inconsistências tanto quanto à formação dos contratos como quanto à execução, pois existe um desequilíbrio entre as partes envolvidas no processo, manifestado pela restrição à liberdade de escolha dos serviços a serem prestados, submissão à preços instáveis e adequação às políticas preestabelecidas pelas plataformas.

Estima-se que as plataformas de aplicativos, como a Uber, possuem ao menos onze medidas explícitas para controlar trabalhadores, que envolvem: a aceitação de cadastro; delimitação do serviço; definição de quem realizará cada serviço, impedindo a captação de clientes; delimitação das condições das ferramentas utilizadas e do comportamento a ser seguido pelo trabalhador; determinação dos prazos para a execução do serviço; estabelecimento, de modo unilateral, dos valores a serem recebidos; delimitação de formas específicas para entrar em contato com a gerência do aplicativo; utilização de incentivos que forcem a assiduidade e constante disposição dos trabalhadores; uso do bloqueio como forma de ameaça aos trabalhadores; e utilização da possibilidade de dispensa a qualquer tempo, sem a necessidade de justificativa, como mecanismo de disciplinamento da força de trabalho (FILGUEIRAS, ANTUNES, 2020).

Todas essas medidas de controle teriam o propósito de manter os trabalhadores em situação de completa instabilidade, o que oferece às empresas um poderoso instrumento de gestão e controle do trabalho (FILGUEIRAS, ANTUNES, 2020). Portanto, apesar da classificação jurídica dos *gig workers* enquanto autônomos, uma nova distribuição é necessária, já tendo sido pleiteada em diversos países do mundo, inclusive o Brasil (GASPAR, 2011). Embora um dos principais problemas que envolvem as formas de trabalho emergente seja a necessidade de encaixe nas bases normativas do Direito para fins de regulação, é fato que focar apenas nessa dicotomia entre realidade e regulação também contribui para a situação de precariedade dos *gig workers*.

Isso porque, no Brasil, os trabalhos autônomo e informal estão em processo de constante superação de si próprios, instituindo cada vez mais conceitos que dificilmente seriam abarcados por normativas jurídicas tradicionais. E, enquanto se discutem os requisitos necessários para um possível enquadramento das formas de trabalho emergente na estrutura econômica e política atual, os trabalhadores continuam expostos à precariedade na prestação de seus serviços (FERRER, OLIVEIRA, 2018). É possível afirmar que a hipossuficiência é um dos elementos que gera a necessidade de tutela do empregado e, atualmente, vários trabalhadores que atendem ao requisito da hipossuficiência não preenchem os demais elementos do trabalho tradicional, sendo certo que buscar um enquadramento antes da regulação é custoso para os próprios trabalhadores (PORTO, 2009).

A economia moderna, sob o manto da estrutura clássica do Direito do Trabalho, subdivide os trabalhadores em segmentos, fragilizados, de modo a prezar pela forma acima da matéria humana. Desse modo, ocorre a fragmentação do trabalho humano através da criação de novos seguimentos que, finalisticamente, estariam promovendo a precarização do trabalho. Por isso, uma das prerrogativas do Direito do Trabalho moderno é

sistematizar os diferentes modelos existentes, dar-lhes contorno jurídico adequado e atribuir direitos e deveres aos empregados e empregadores que compõem cada relação, levando-se em conta a nova realidade tecnológica, de forma a atender as finalidades de proteção ao trabalho humano (FERRER, OLIVEIRA, 2018).

Devido a isso, a principal questão controversa nesse caso é: como regular a questão dos *gig workers*? O presente artigo analisa duas correntes possíveis: 1. a atribuição dos institutos legais já existentes; e 2. a criação de uma nova normativa mais específica para as novas formas de trabalho. A seguir, serão expostas as duas possibilidades teóricas para suprir a inadequação legislativa atual e os principais pensadores de cada base.

3.1 APLICAÇÃO DOS INSTITUTOS JURÍDICOS JÁ EXISTENTES

A desnecessidade de criação de outros institutos jurídicos para regular as relações de trabalho estabelecidas pela *gig economy* é uma ideia popular entre alguns pesquisadores do tema, como De Stefano (2016). Para esse autor, tratar o trabalho dentro da economia compartilhada como uma parte separada do mundo é partir do pressuposto de que a extrema flexibilidade, a transferência de riscos para os trabalhadores e a instabilidade de renda existem apenas dentro do contexto da *gig economy*, coisa que não corresponde à realidade, visto que não apenas o *gig workers* fazem parte da parcela de trabalhadores submetidos a condições de trabalho desiguais. Conforme De Stefano (2016), o *crowdwork* e *work-on-demand* fazem parte de uma tendência maior de precarização do trabalho, gerando um aumento nas formas de emprego inominadas que ficam de fora da proteção laboral.

E o fato é que o trabalho da *gig economy* em muito se assemelha às antigas formas de trabalho atípico, pois possui o requisito de não se enquadrar na estrutura laboral construída em

torno do trabalho na sociedade. Há anos os empregos informais, causais e temporários, por vezes chamados de “bicos”, constituem a “zona cinzenta” do Direito do Trabalho, espaço onde, atualmente, se encaixam os *gig workers* (NANTAL, 2018). Da mesma forma como ocorria no passado, hoje em dia os discursos em torno do enquadramento jurídico das novas relações de emprego vêm, por vezes, marcados pela ideia de que a regulamentação trabalhista é a geradora de desemprego e que a inclusão das plataformas e aplicativos dentro da seara de atuação do Direito do Trabalho poderia desestabilizar as empresas, como demonstram materiais de jornais de ampla divulgação nacional⁵.

Isso ocorreu, por exemplo, com a edição da Lei n.º 14.297/2022, que dispôs sobre alguns mecanismos de proteção aos motoboys, conforme será exposto à frente, em tópico próprio. A regulação, que foi mínima, foi publicada poucos dias antes do Uber Eats, uma das maiores plataformas de entrega de comida por aplicativos no Brasil, anunciar a mudança do seu nicho comercial.⁶ A notícia, que foi encarada pelo homem médio brasileiro com decorrente da regulamentação, serviu de base para que diversos jornais pelo país passassem a publicar informações que relacionavam a proteção trabalhista com o desemprego.⁷ O serviço de entregas de restaurantes foi totalmente encerrado no dia 08 de março de 2022.

As teorias publicadas, entretanto, não passaram de especulações nunca confirmadas pela própria empresa, que, em seu

⁵ O jornal utilizado para a fundamentação da tese foi a gazeta do povo, que em 2018 publicou uma matéria listando as correlações entre o desemprego e a rigidez da legislação trabalhista. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/instituto-politeia/coisas-leis-trabalhistas-reforma-trabalhista-1-ano/>. Acesso em: 31 dez. 2021.

⁶ A notícia acerca do encerramento das atividades do Uber Eats está disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/business/uber-eats-deixa-de-fazer-entregas-a-partir-desta-terca-feira-8/>. Acesso em: 08 mar. 2022.

⁷ A matéria utilizada para a fundamentação da tese foi do Jornal O Dia, que, em janeiro de 2022, faz uma publicação relacionado a sanção da Lei n.º 14.297/2022 e a saída do Uber Eats do Brasil. Disponível em: <https://odia.ig.com.br/economia/2022/01/6311608-uber-eats-encerra-operacao-de-delivery-de-restaurantes-apos-lei-de-auxilio-a-entregadores.html>. Acesso em: 10 jan. 2022.

pronunciamento oficial, declarou que tal medida se tratava de uma reorganização estratégica para concentrar esforços em menos experiências, priorizando produtos de conveniência e mercados (UBER, 2022). O serviço de entrega pela Uber, que havia sido instituído no Brasil há cinco anos, nunca conseguiu alcançar a concorrente brasileira, o IFood, que possui, atualmente, mais de 50 milhões de instalações apenas em aparelhos com sistema operacional *android* (MAGALHÃES, 2021). Desse modo, relacionar a proteção trabalhista com o desemprego é uma das muitas formas de estímulo à precarização das relações juslaborais.

Por isso, pontua-se, em cenários de extrema desigualdade entre as partes, é necessária uma abordagem epistêmica do Direito do Trabalho para garantir a aplicação dos Direitos Humanos Fundamentais. A partir desse contexto, é possível entender a necessidade de adaptação jurídica e possibilidade de efetiva adequação à legislação brasileira a cada uma das modalidades de *gig economy* (FELICIANO, PASQUALETO, 2019).

Analisando as plataformas de *crowdwork*, por exemplo, é possível perceber três relações diferentes: entre o trabalhador e o solicitante; entre o trabalhador e a plataforma; e entre o solicitante e a plataforma. Em um primeiro momento, a partir do modelo bilateral, os contratos entre cada uma delas seriam repletos de lacunas e não caracterizariam relações de emprego, de acordo com De Stefano (2016). O mesmo autor define que a relação entre trabalhador e solicitante seria um contrato de prestação de serviços, a relação entre o trabalhador e a plataforma caracterizaria um contrato de intermediação, e a relação entre solicitante e plataforma pode ser encarada como de prestação de serviços, e, em nenhum dos casos, estaria configurada uma relação passível de proteção juslaboral.

Ocorre que, analisadas em conjunto, as interações entre as partes possuem os elementos constitutivos da relação de emprego na legislação brasileira, como: pessoalidade, a partir do momento em que o sistema de avaliação dos trabalhadores na

plataforma permite a individualização; não eventualidade, considerando que existem tarefas executadas de modo integrado; onerosidade, uma vez que alguns trabalhadores podem depender exclusivamente dos valores recebidos através da plataforma; e subordinação, tendo em vista que o *marketplace* pode restringir a autonomia do trabalhador (DORNELES, 2013).

Mesmo que os elementos não estejam sendo configurados de acordo com a forma clássica dentro da qual foram idealizados, Goulart (2011) assevera que ao se deparar com contratos que possuem o trabalho humano como seu objeto e que estejam rodeados de dúvidas acerca da presença da subordinação jurídica, a doutrina e a jurisprudência têm optado por outros caminhos interpretativos na configuração do vínculo empregatício, na tentativa de redefinir o conceito ou compreensão de dependência econômica. Percebe-se a total dissonância de entendimentos acerca da questão nos tribunais brasileiros, pois, embora o TST tenha se manifestado de forma contrária ao reconhecimento da subordinação⁸, em sentido oposto, o TRT-22, um dos menores tribunais regionais do trabalho brasileiro, conforme dados do relatório da Justiça em Números (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2021), emitiu posicionamento favorável, reconhecendo a subordinação⁹, pessoalidade, habitualidade e onerosidade inerentes a uma relação de emprego¹⁰.

⁸ No julgamento do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista de nº 9473220155060262.

⁹ No julgamento do Recurso Ordinário n.º 000008069620175220003.

¹⁰ “VÍNCULO DE EMPREGO. EXECUTIVA DE VENDAS DA AVON. SUBORDINAÇÃO CONFIGURADA. INEXISTÊNCIA DE RELAÇÃO COMERCIAL. PREVALÊNCIA DO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. São características da prestação de serviços civil ou comercial a bilateralidade, a onerosidade (retribuição), a consensualidade e a comutatividade, com relativa autonomia do prestador dos serviços, daí haver um mínimo de fiscalização desenvolvida pela empresa contratante, quando está em jogo a satisfação da sua carteira de clientes. Entretanto, conforme estabelece o ordenamento jurídico, a cristalização da relação de emprego apresenta como premissa a presença simultânea dos requisitos indispensáveis elencados no art. 3º da CLT, ou seja, pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação. Presentes todos esses requisitos, resta caracterizado o vínculo empregatício”. (TRT-

Delgado (2019) aponta três dimensões da subordinação, são elas a clássica – que consiste na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, onde trabalhador se compromete a acolher o poder de direção empresarial em sua prestação laboral –, objetiva – se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços – e estrutural – consiste na inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas. O artigo 6º da CLT estabelece que 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, o que caracteriza, portanto, a subordinação estrutural exposta por Delgado (BRASIL, 1943).

Desse modo, apesar da flexibilização feita pelo legislador na narrativa dos elementos constitutivos do trabalho dentro da CLT, é fato que ela não foi suficiente para abarcar, sem ressalvas, os trabalhadores emergentes, gerando várias dificuldades de enquadramento. Para Oliveira (2011), o conceito de subordinação jurídica, assim como os demais necessários para caracterizar as relações de trabalho, estaria desbotado por englobarem um número reduzido de trabalhadores, de modo que somente poderiam ser aplicados ao atual modelo social se interpretados de maneira extensiva para restaurar a proteção ao trabalho.

No *work on-demand*, por meio da extensão de conceitos, é possível verificar a existência de elementos jurídicos que configuram relações de trabalho entre os aplicativos e os *gig workers*. O princípio da pessoalidade poderia ser identificado a partir da análise prévia feita pelos aplicativos antes do cadastro do trabalhador na plataforma, coisa que serviria justamente para atribuir um caráter pessoal à pessoa cadastrada e gerar, assim, uma boa impressão para as pessoas que irão utilizar aquele

serviço. Já o princípio da não eventualidade pode ser identificado na essencialidade do serviço para a consecução da atividade empresarial das empresas, como é o caso da Uber. O princípio da onerosidade pode ser identificado no valor recebido a partir do serviço prestado, visto que a contraprestação é periódica e o motivo pelo qual o trabalhador se submete à tarefa é a possível compensação financeira subsequente (MÉDICI NETO, 2017).

Por fim, o princípio da subordinação estaria presente a partir do momento em que o trabalhador abre mão da sua autonomia para se adequar às exigências dos aplicativos (MENDES, CHAVES JÚNIOR, 2007). Segundo disposto na própria plataforma Uber, o ideal é que o motorista sempre mantenha um ótimo padrão de atendimento aos passageiros em todas as viagens, sempre ligando o ar-condicionado, oferecendo balas e água e, principalmente, mantendo o carro sempre limpo e aspirado por dentro (UBER, 2018). Nesse caso, o cliente se transforma no próprio supervisor do trabalho.

Dentro dos Tribunais Regionais do Trabalho brasileiros, em especial os analisados no presente artigo, a existência de vínculo empregatício entre trabalhadores e aplicativos de prestação de serviços está sendo alvo de diversas discussões. Isso se justifica pelo fato de que, como dito no tópico anterior, uma vez que o legislador se ausente do seu papel, o poder judiciário tem competência para perseguir o bem comum e a utilidade social, preservando os direitos socialmente regulados (FELICIANO, PASQUALETO, 2019).

Fazendo uso dessa prerrogativa, o TST e diferentes TRTs já se manifestaram sobre o assunto, apresentando controvérsias entre si. O Tribunal Superior do Trabalho, em 189 julgados sobre o tema desde o ano de 2010 até o mês de março de 2022, cuja pesquisa foi feita pelos próprios autores na aba de jurisprudências do sítio eletrônico do TST, foi unânime em afastar o

vínculo de emprego entre *gig workers* e *marketplaces*.¹¹

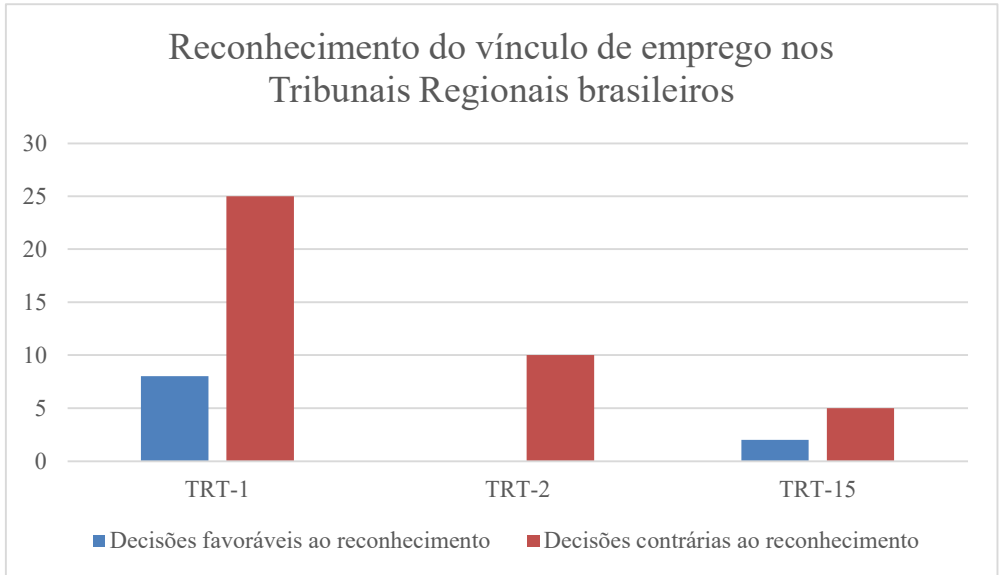
A título de exemplo, em fevereiro de 2020, a 5ª Turma do TST entendeu, por unanimidade, que não haveria vínculo empregatício entre os motoristas de Uber e o aplicativo, reformando a decisão do TRT-2/SP que teria, anteriormente, reconhecido a relação de emprego entre as partes. O ministro Relator do recurso, Breno Medeiros, considerou que o motorista possuía autonomia para escolher o momento em que ficaria conectado à plataforma, bem como quantas horas ao dia trabalharia. Para o relator, a Uber é uma plataforma de intermediação, e, por isso, não haveria qualquer tipo de vínculo empregatício (TST, 2020). O julgamento ainda não foi encerrado, e, como a decisão exarada não foi do plenário do tribunal, ainda não pode ser utilizada como paradigma de aplicação em todos os demais tribunais do trabalho brasileiros.

Enquanto isso, nos Tribunais Regionais existem divergências de posicionamento. O gráfico a seguir demonstra a quantidade de decisões favoráveis e contrárias ao reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo, sejam entregadores, motoboys ou motoristas de transporte de passageiros, nos principais Tribunais Regionais do Trabalho brasileiros. O parâmetro utilizado para a escolha dos tribunais foi a quantidade de novos casos por ano, sendo o TRT-15, TRT-2 e TRT-3, respectivamente, os maiores do Brasil em números (TST, 2020). Como o espaço amostral de casos nesses TRTs é maior, foram eles os escolhidos para representar os posicionamentos nacionais quanto ao tema.

Gráfico 1 – Quantidade de processos envolvendo a temática do reconhecimento do vínculo empregatício nos maiores TRTs do Brasil, com apontamento da quantidade de decisões

¹¹ O parâmetro de pesquisa aqui utilizado se baseou nos dados obtidos a partir de buscas no sítio eletrônico do TST. Os autores acessaram o site <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>, dentro do qual fizeram uma pesquisa livre contendo as palavras “relação de emprego” e “aplicativo”.

favoráveis e contrárias ao reconhecimento do vínculo.



Fonte: Informações processuais extraídas dos sítios dos tribunais indicados na internet. Para atingir os mesmos resultados, é necessário acessar a aba de jurisprudências nos sites de cada tribunal e, na barra de pesquisa, indicar as palavras “vínculo de emprego” e “aplicativo”. Elaboração dos autores.

Além do eixo sudeste, onde se concentram os maiores tribunais do trabalho brasileiros, outros tribunais de outras regiões do país, com menor número de demandas, já editaram posicionamentos emblemáticos sobre a demanda, os quais serviram de paradigma de aplicação no Brasil e, por isso, estão sendo objeto de discussão no presente trabalho. Por exemplo, o TRT-13, de João Pessoa, reconheceu, em setembro de 2020, a existência de uma relação de trabalho entre um motorista de João Pessoa e a empresa Uber Tecnologias. Os argumentos utilizados na decisão aduzem que, apesar da Uber ser uma empresa que funciona através de um aplicativo, ela é, na verdade, uma empresa de transporte, não de tecnologia, e os motoristas que trabalham dentro desse contexto o fazem com personalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, motivo pelo qual houve o reconhecimento do vínculo empregatício (TRT-13,

2020).

No âmbito internacional, em países que dispõem de rígidas legislações trabalhistas, como o Reino Unido, os entendimentos também não são unânimes, mas existem precedentes nesse país que admitem a configuração de vínculo. O *Employment Appeal Tribunal* (algo semelhante a uma justiça do trabalho no Reino Unido) reconheceu a relação de trabalho entre os motoristas da Uber e a respectiva empresa, assegurando aos empregados direitos como renda mínima e folgas remuneradas.

De igual modo, a Corte Distrital dos Estados Unidos no Norte da Califórnia sustentou, em diferentes casos envolvendo motoristas de Uber e de outra plataforma de serviços de transporte, a categoria de empregados aos motoristas dos aplicativos, pois a quantidade de controle que as empresas possuem é mais relevante que o controle que elas efetivamente exercem, e o fato delas poderem desligar um motorista a qualquer tempo é a prova disso (COUTINHO, 2020).

A tendência dos julgados nacionais e internacionais demonstra, entretanto, uma inevitável insegurança jurídica quanto à classificação dos *gig workers*. Apesar do trabalho prestado através de plataformas de *crowdwork* e de aplicativos possuir vários elementos que o aproximam da autonomia, é fato que o controle constante das empresas sobre os trabalhadores demonstra uma extrema desigualdade entre as partes (FONTES, 2017). As tarefas desempenhadas no contexto da *gig economy* situam-se na zona cinzenta entre a autonomia e a subordinação, e o questionamento não deve ser se os direitos trabalhistas devem ser ou não aplicados, mas sim como eles devem ser aplicados.

O fato é que, em decorrência das divergências acima apontadas, muitas são as vezes em que os critérios antigos caracterizadores das relações trabalhistas, previstos na CLT, não se aplicam às novas relações que envolvem plataformas e aplicativos (CONJUR, 2020). Devido a isso, será analisada, a seguir, a possibilidade de criação de novos institutos jurídicos para

resolver a questão.

3.2 A POSSIBILIDADE DE CRIAÇÃO DE NOVOS INSTITUTOS JURÍDICOS

A dificuldade de enquadramento jurídico das formas de trabalho emergentes e a consequente exclusão delas das bases protetivas do Direito do Trabalho evidenciam a insuficiência normativa atual frente às novas relações de emprego caracterizadas pela *gig economy*. Os modelos típicos de subordinação jurídica, necessários para o efetivo reconhecimento da relação empregatícia, estão sofrendo variações que os tornam, por vezes, diluídos e irregulares. Entretanto, Ferrer e Oliveira (2018) pontuam que a inexistência da subordinação hierárquica clássica na economia compartilhada não significa que o trabalho desempenhado nesses moldes não deva ser uma preocupação do direito.

O que se observa é uma confusão de conceitos, principalmente no tocante ao trabalho autônomo e ao subordinado, pois mesmo as linhas que antes marcavam cada uma dessas relações, hoje são líquidas e, devido a isso, difíceis de se reconhecer (REIS, 2017). Um dos principais problemas dessa crise, entretanto, é a forma como o sistema se utiliza das aparentes inadequações para evadir-se das obrigações trabalhistas, estabelecendo novos padrões de serviço sem, contudo, estabelecer direitos mínimos em torno deles. Na economia compartilhada, existe uma prevalência das obrigações atribuídas aos trabalhadores, e o controle é exercido de maneira flexível e difusa, sendo parte dele integralizado pelo empregado e exibido sob o rótulo de autonomia. A cultura da independência laboral cria a ficção do “trabalhador por sua conta”, como uma forma de assemelhá-lo ao prestador de serviços autônomo (OLIVEIRA, 2011).

Como uma forma de resolver essa crise e propor soluções ao problema da inadequação jurídica, autores como Romita (2009) vem construindo duas soluções ao problema da

inadequação: a ampliação do conceito de subordinação e a extensão do objeto de proteção do Direito do Trabalho para além da relação de emprego. Nos dois casos, o legislador flexibilizaria os conceitos clássicos que não mais se adequam a realidade e passaria a regular as relações instituídas pela *gig economy*, de modo a impedir o desequilíbrio trabalhista firmado nesse tipo de relação. Com a criação de um marco regulatório novo, seria superada a problemática do encaixe e os trabalhadores, parte hipossuficiente da relação, poderiam ter seus direitos resguardados.

A primeira teoria relativa à nova legislação pressupõe a expansão do conceito de subordinação jurídica, indicando limites mais tênues do que os estabelecidos pela doutrina clássica. O critério tradicional para a aplicação do conceito gira em torno da subordinação enquanto manifestação de controle do empregador perante o empregado, o que motivaria o ideal de hierarquia. Sob a perspectiva alargada, o conceito de subordinação existiria dentro de uma relação de trabalho integrada, sendo subordinado o empregado que participasse das atividades do credor do trabalho, e seria justamente nesse poder de direção sobre o empregado que poderia ser identificada a subordinação jurídica (PORTO, 2009). Diversas foram as propostas de ampliação da subordinação definidas pela doutrina, e o conceito, apesar de semelhante, recebe diferentes nomes, como subordinação objetiva, integrativa e estrutural, já tendo sido asseverado por autores como Vilhena, Romita e Delgado.

Respeitadas as diferentes visões acerca do conceito, é inegável que o carácter integrativo estabelecido pelas novas concepções torna factível a inclusão dos *gig workers* dentro do sistema jurídico trabalhista, fornecendo proteção laboral a esse grupo. Além disso, a expansão dos limites faria com que não apenas os empregados imersos na economia compartilhada fossem beneficiados, mas também todos aqueles que vivem à margem do sistema de garantias trabalhistas (PORTO, 2009).

De outro bordo, a segunda teoria de criação juslaboral gira em torno da extensão do objeto de proteção do Direito do Trabalho para que ele possa abranger outras relações, não apenas as de trabalho subordinado. O principal fundamento de defesa dessa concepção é a concretização da finalidade do Direito do Trabalho, qual seja, a proteção do polo mais fraco da relação laboral. Mesmo que a subordinação tenha sido historicamente construída como um elemento representativo da hipossuficiência do trabalhador, ela não é a única, e existem outras formas de trabalho que, em que pese não se configurem como hierárquicas, devem ser objeto de proteção (PORTO, 2009).

A expansão do objeto de proteção trabalhista qualificaria um direito das condições de trabalho, e regularia todas as relações laborais, resguardando direitos de todos os trabalhadores, e não apenas de uma parcela. A teoria poderia ser aplicada tanto a partir do critério de dependência econômica como com base no critério da vulnerabilidade, espectros dentro dos quais as relações de trabalho “atípicas”, dentre elas, as da economia compartilhada, poderiam ser enquadradas (NANTAL, 2018).

3.3 A LEI N.º 14.297/2022

A limitação conceitual atualmente imposta pela legislação trabalhista brasileira fez com que o Poder Legislativo passasse a editar medidas de caráter provisório quanto à proteção dos *gig workers*. Em 05 de janeiro de 2022, foi sancionada a Lei n.º 14.297, que, em seu escopo, dispôs sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela COVID-19 (BRASIL, 2022). Essa medida é uma das provas da dificuldade de encaixe jurídico e consequente proteção estatal aos trabalhadores da economia compartilhada, com foco nos chamados *motoboys*.

A Lei estabelece, no decorrer de seus 11 artigos, medidas emergenciais a serem adotadas para uma mínima garantia de direitos aos entregadores por aplicativo, que, durante todo o momento pandêmico, ficaram sujeitos à insalubridade sanitária e constante precarização do trabalho. Apesar de ser uma lei excepcional, que vigorará apenas durante a vigência da pandemia de Covid-19 no Brasil, é fato que a legislação pode ser considerada progressista, vez que reconhece a responsabilidade dos aplicativos na proteção ao trabalhador e estabelece benefícios aos entregadores (BRASIL, 2022).

Apesar das divergências quanto à adequação dos motoboys no conceito jurídico de trabalho, a Lei em comento foi clara ao estabelecer a competência para julgamento das demandas relativas a acidentes de entregadores à Justiça do Trabalho (LOPES, SANTOS, 2022). Entretanto, apesar do disposto, a intenção legislativa não foi a de pacificar o entendimento nacional quanto às relações de emprego, vez que o ato normativo dispõe, em seu art. 10, que os benefícios e as conceituações previstos na Lei não servirão de base para caracterização da natureza jurídica da relação entre os entregadores e as empresas de aplicativo de entrega (BRASIL, 2022).

Essa atitude legislativa demonstra que, independente da inclusão dos motoboys dentro do conceito clássico de emprego, a regra para todo e qualquer trabalhador deve ser a da proteção. O direito juslaboral foi uma invenção jurídica criada para resguardar os empregados, hipossuficientes, frente aos empregadores, hipersuficientes. Sendo certo que se trata de uma relação de prestação de serviços, mesmo que entre empresa e consumidor final, intermediada por aplicativos, é necessária a aplicação dos preceitos básicos das relações laborais, como ficou demonstrado na própria Lei analisada.

CONCLUSÃO

As formas de trabalho emergentes impulsionadas pela *gig economy* apresentam um imenso desafio regulatório ao Direito do Trabalho clássico. As relações de emprego estabelecidas nas plataformas de *crowdwork* e *work on-demand* possuem características de tempo e espaço bastante diferentes daquelas reguladas inicialmente pelo direito juslaboral. Se, por um lado, as premissas de flexibilidade e autonomia dos *gig workers* representam uma vantagem com relação aos moldes tradicionais de trabalho, por outro, exibem o desequilíbrio de forças entre empregados e empregadores, demonstrando a necessidade de proteção das partes vulneráveis, independente da classificação jurídica atribuída a elas.

Doutrinadores como De Stefano e Dorneles defendem a possibilidade de enquadramento dos trabalhadores da economia compartilhada nos quatro elementos básicos do direito do trabalho, partindo do pressuposto, portanto, que haveria a onerosidade, pessoalidade, subordinação e não-eventualidade, nas relações da *gig economy*, não sendo necessário criar novos instrumentos jurídicos para abarcar as formas de trabalho emergentes. Apesar das alegações doutrinárias, a jurisprudência firmada pelo TST e por TRTs de diferentes regiões está ocorrendo no sentido de não reconhecer a existência de relação empregatícia entre os *gig workers* e as empresas intermediadoras, coisa que impede a plena aplicação da proteção trabalhista aos empregados.

Devido a isso, surgiram novas correntes doutrinárias, das quais Romita (2009) e Delgado (2019) fazem parte, que estão se alinhando em torno da possibilidade de expansão do conceito de subordinação jurídica e, com isso, criar um novo instituto jurídico, de modo a caracterizar a subordinação como fruto de uma relação de trabalho integrada em que o empregador exerce alguma forma de controle sobre o empregado, mesmo que de maneira sutil.

Em decorrência das decisões desfavoráveis ao reconhecimento do vínculo e da dificuldade de encaixe mesmo com a

flexibilização legislativa, outra parte da doutrina, encabeçada por Porto e Firmino, também passou a defender a ampliação da área jurídica tutelada pelo Direito do Trabalho. Essa seria, na visão deles, uma forma de romper com o positivismo clássico e se ocupar em resguardar o direito das partes vulneráveis em relações de emprego.

O Poder Legislativo, frente aos embates doutrinários e pressupostos jurisprudenciais, editou a Lei n.º 14.297/2022, que dispôs sobre a proteção dos motoboys durante a pandemia de COVID-19 no Brasil. Isso porque, embora o legislativo tenha sido claro ao afirmar que as conceituações presentes na Lei não poderiam servir para a caracterização da natureza jurídica da relação de trabalho entre entregadores e aplicativos, ficou reconhecida a necessidade de proteção dos hipossuficientes diante de um cenário de extrema instabilidade. Apesar das indagações anteriores, portanto, restou pacificado o estabelecimento de princípios trabalhistas mínimos nas relações desiguais.

Independente da linha doutrinária, jurisprudencial ou legislativa analisada, o fato é que os vínculos estabelecidos no contexto da *gig economy* não se adequam ao modelo de trabalho sólido e estável regulado pela CLT. Entretanto, apesar das leis trabalhistas se referirem a um tipo de trabalho específico, não é apenas ele que necessita da proteção estatal, visto que a base do Direito do Trabalho é o combate às desigualdades. Num contexto de contínuo enfraquecimento das leis trabalhistas, pensar em soluções para resguardar os direitos fundamentais dos trabalhadores é, além de um desafio, uma necessidade jurídica, em especial devido à subjetividade envolta nas relações de trabalho modernas.

Nesse cenário, é preciso sair da esfera de debate sobre qual seria a melhor solução para o problema da inadequação jurídica do Direito do Trabalho tradicional frente às formas de trabalho emergentes estabelecidas pela *gig economy*. Ainda não existem certezas com relação ao futuro desse ramo jurídico,

principalmente porque as mudanças tornaram-se cada vez mais rápidas dentro do contexto digital, mas a existência de diálogos entre as partes envolvidas nos processos e constante interesse doutrinário pela busca de soluções que sejam aplicáveis a todos, faz com que a dinâmica de adaptação das relações de emprego seja cada vez mais integrada aos conceitos juslaborais e cumpra com o seu papel social: a proteção dos trabalhadores.



REFERÊNCIAS

- ALOISI, Antonio. Commoditized Workers: case study research on labour law issues arising from a set of 'on-demand/gig economy' platforms. *Comparative Labor Law And Policy Journal*, Illinois, v. 37, n. 3, p. 653-691, mar. 2016. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2637485. Acesso em: 10 nov. 2021.
- BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade Líquida*. Rio de Janeiro: Zahar, 2001. 257 p. Disponível em: <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbXkYWxpZ2VvYmlibGlvdGVjYXxneDo2NjI3NWl4MDg1MTAxNDI4>. Acesso em: 20 out. 2020.
- BRASIL. *Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 out. 2020.
- BRASIL. *Lei nº 14.297, de 5 de janeiro de 2022*. Dispõe sobre medidas de proteção asseguradas ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo

- de entrega durante a vigência da emergência em saúde pública decorrente do coronavírus responsável pela covid-19. Brasília: 2022. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/L14297.htm. Acesso em: 25 jan. 2022.
- CHRISTENSEN, Clayton M.; RAYNOR, Michael E.. *O Crescimento Pela Inovação: Como crescer de forma sustentada e reinventar o sucesso*. São Paulo: Elsevier, 2003.
- COCKAYNE, Daniel G.. Sharing and neoliberal discourse: the economic function of sharing in the digital on-demand economy. *Geoforum*, [S.L.], v. 77, p. 73-82, dez. 2016. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.geoforum.2016.10.005>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0016718516302305>. Acesso em: 23 out. 2020.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. *Justiça em números 2021*. Brasília: CNJ, 2021. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/11/relatorio-justica-em-numeros2021-221121.pdf>. Acesso em: 01 abr. 2022.
- COUTINHO, Rianne Liberal. Uberização das relações de trabalho: uma abordagem transnacional a partir da interrelação entre Direito Público e Privado. *Revista Eletrônica do Cejur*, Paraná, v. 2, n. 5, p. 5-27, jan. 2020. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/cejur/article/view/77625/43285>. Acesso em: 10 nov. 2021.
- DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. *International Labour Office (ILO)*, Conditions of Work and Employment Series, Geneva, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 22 out. 2020.

- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18. ed. São Paulo: Ltr, 2019. 1776 p.
- DORNELES, Leandro do Amaral D. de. Hipossuficiência e Vulnerabilidade na Teoria Geral do Direito do Trabalho Contemporânea. *Revista LTr*, Vol 77, nº 03, São Paulo: LTr, 2013.
- FATOS e dados sobre a Uber. *Uber*, 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 28 out. 2020.
- FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. (RE)DESCOBRINDO O DIREITO DO TRABALHO: gig economy, uberização do trabalho e outras reflexões. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos (org.). *Infoproletários e a Uberização do Trabalho: direito e justiça em um novo horizonte de possibilidades*. São Paulo: Ltr, 2019. Cap. 1. p. 13-20. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/images/DOCUMENTOS/2019/O_TRABALHO_NA_GIG_ECONOMY_-_Jota_2019.pdf. Acesso em: 22 out. 2020.
- FERRER, Walkiria Martinez Heinrich; OLIVEIRA, Lourival José de. Uberização do trabalho sob a ótica do conceito de subordinação estrutural. *Direito UFMS*, Campo Grande, v. 4, n. 1, p. 177-194, 30 maio 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/revdir/article/view/5574>. Acesso em: 26 out. 2021.
- FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo. *Revista Contracampo*, v. 39, n. 1, 17 abr. 2020. Pro Reitoria de Pesquisa - UFF. <http://dx.doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38901>. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901>. Acesso em: 23 out. 2020.
- FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do

- emprego ao trabalho. *Núcleo Interdisciplinar de Estudos sobre Marx e Marxismo*, Niterói, v.5, n.8, jan/jun. p.45-67, 2017. Disponível em: <http://www.niepmarx.blog.br/revistadoniep/index.php/MM/article/view/220/177>, Acesso em: 24 out. 2020.
- GASPAR, Danilo Gonçalves. *A crise da subordinação jurídica clássica enquanto elemento definidor da relação de emprego e a proposta da subordinação potencial*. 2011. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2011. Cap. 7. Disponível em: https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/12378/1/Disserta%20de%20Mestrado%20-%20A%20Crise%20da%20Subordina%20Jur%20adica%20Enquanto%20Elemento%20Definidor%20da%20Rela%20a3o_0.pdf. Acesso em: 23 out. 2021.
- GIG ECONOMY. *In: CAMBRIDGE DICTIONARY*. Cambridge: Cambridge University Press, 2020. Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles-portugues/gig-economy>. Acesso em 20 out. 2020.
- GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas, 2008.
- GÓES, Geraldo; FIRMINO, Antony; MARTINS, Felipe. *A Gig Economy no Brasil: uma abordagem inicial para o setor de transporte*. IPEA, 2021. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/211216_nota_5_gig_economy_brasil.pdf. Acesso em: 16 nov. 2021.
- GOULART, Rodrigo Fortunato. *Trabalhador autônomo hipossuficiente e a necessidade de reclassificação do contrato de emprego: paradigma da essencialidade e valorização*

- do trabalho na ordem econômica. 2011. Tese (Doutorado) – Curso de Direito, Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, Pontifícia Universidade Católica do Paraná, Curitiba, 2011. Disponível em: https://www.biblioteca.pucpr.br/tede/tde_busca/arquivo.php?codArquivo=1982. Acesso em: 21 out. 2021.
- GRAVAS, Douglas. Aplicativos como Uber e iFood são fonte de renda de quase 4 milhões de autônomos. *Estadão*, São Paulo, 28 de abril de 2019. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,aplicativos-como-uber-e-ifood-sao-fonte-de-renda-de-quase-4-milhoes-de-autonomos,70002807079>. Acesso em: 22 out. 2020.
- KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: apontamentos iniciais. In: ZANATTA, Rafael Augusto Ferreira; PAULA, Pedro do Carmo Baumgratz de; KIRA, Beatriz (Orgs.). *Economias de compartilhamento e o direito*. Curitiba: Juruá, 2017. p. 238-259.
- KASSI, Otto; LEHDONVIRTA, Vili; STEPHANY, Fabian. How many online workers are there in the world? A data-driven assessment. *Open Research Europe*, Europe Union, 2021, n. 1, v. 1. Disponível em: <https://open-research-europe.ec.europa.eu/articles/1-53/v1>. Acesso em: 10 nov. 2021.
- LA VEGA, Juan Carlos Alvarez de; ROOKSBY, John; CECCHINATO, Marta E. The gig economy in times of COVID-19: designing for gig worker's needs. In: MICROSOFT RESEARCH SYMPOSIUM ON THE NEW FUTURE OF WORK, 1., 2020, simpósio virtual. Anais, Reino Unido: Microsoft, 2020.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. 842 p.
- LIMA, Geórgia Fernandes. A precarização do Direito do Trabalho a partir de influências da Revolução Industrial sobre

- os entregadores por aplicativos no Brasil. *Labore: Justiça e democracia*, Rio de Janeiro, v. 7, n. 4, p. 6-29, 07 set. 2021. Disponível em: <https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/86/96>. Acesso em: 01 nov. 2021.
- LOPES, Adriano Marcos Soriano; SANTOS, Solainy Beltrão dos. A proteção assegurada ao entregador que presta serviço por intermédio de empresa de aplicativo de entrega: uma compendiosa análise da Lei nº 14.297/2022. *Conjur*, Belo Horizonte, 2022. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/96016/a-protecao-assegurada-ao-entregador-que-presta-servico-por-intermedio-de-empresa-de-aplicativo-de-entrega>. Acesso em: 01 abr. 2022.
- MAGALHÃES, André Lourenti. 10 aplicativos para pedir comida pelo celular. *Canaltech*, 07 jan. 2021. Disponível em: <https://canaltech.com.br/apps/aplicativos-pedir-comida-celular/>. Acesso em: 01 abr. 2022.
- MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. 1904 p.
- MÉDICI NETO, Mario Garrastazu. *Motoristas parceiros do uber: natureza da prestação de novas formas de trabalho trazidas pela economia colaborativa*. 2017. 189 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.
- MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Subordinação Estrutural-Reticular: Uma Perspectiva sobre a Segurança Jurídica. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul/dez 2007.
- NANTAL, Carine Pandolfo. *O Direito do Trabalho no contexto da gig economy: análise da (in)suficiência da estrutura típica da relação de emprego diante das formas de*

- trabalho emergentes. 2018. 92 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Departamento de Direito Econômico e do Trabalho, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/190064/001087665.pdf>. Acesso em: 22 out. 2020.
- OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *A (re)significação do critério da dependência econômica: uma compreensão interdisciplinar do assalariamento em crítica à dogmática trabalhista*. 2011. 264 f. Tese (Doutorado) - Curso de Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2011. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/26169/Murilo%20S.Oliveira.pdf?sequence=1>. Acesso em: 25 out. 2020.
- PCW Brasil. *CEO Brasil*, 2016. Disponível em: <https://www.pwc.com.br/pt/publicacoes/revista-ceo/assets/2016/PwC-CEO-BRASIL-31.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2021.
- PORTO, Lorena Vasconcelos. A Necessidade de uma Releitura Universalizante do Conceito de Subordinação. *Revista de Direito do Trabalho*, v. 130, p. 119-142, 2008.
- _____. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009.
- PRASSL, Jeremias; RISAK, Martin. Uber, Taskrabbit, & Co: platforms as employers? Rethinking the legal analysis of crowdwork. *Comparative Labour Law and Policy Journal*, v. 37, 2015, p. 6. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2733003. Acesso em: 23 out. 2020.
- REIS, João Carlos Simões dos. *O conflito coletivo de trabalho*. 1. ed. Coimbra: Gestlegal, 2017, p. 254.
- ROCHA, Cláudio Jannotti da; BACELAR JÚNIOR, Anselmo

- Luiz; BORN, Paula Friber. A acumulação por espoliação e o trabalho via aplicativo: análise da estrutura e das relações de trabalho em “uberização”. In: MEIRELES, Edilton (Org.). *Direito e processo do trabalho: entre reformas, indústria.4.0, negociação e proteção*. Salvador: Pagineo, 2021. p. 41-48.
- ROMAR, Carla Teresa Martins; LENZA, Pedro (coordenador). *Direito do Trabalho esquematizado*. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. 5 ed.
- ROMITA, Arion Sayão, Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho. 3. Ed., São Paulo: LTr, 2009.
- SAMIT, Jay. *Seja disruptivo! Domine a transformação pessoal, aproveite oportunidades e prospere em uma era de inovações sem fim*. Rio de Janeiro: Editora Alta Books, 2019.
- SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. São Paulo: Edipro, 2016, p. 16-8.
- SMITH, Rebecca; LEBERSTEIN, Sarah. Rights on demand: Ensuring workplace standards and worker security in the on-demand economy. *National Employment Law Project*, Nova Iorque, 2015. Disponível em: <https://apo.org.au/sites/default/files/resource-files/2015-09/apo-nid205901.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2021.
- TODOLÍ-SIGNES, Adrián. El impacto de la "Uber economy" en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo. *IUSlabor*, Valência, v. 2015, n. 3, p. 01-25, 2015.
- TST. *Relatório geral da justiça do trabalho 2020*. Brasília: TST, 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/27418815/RGJT+2020.pdf/a2c27563-1357-a3e7-6bce-e5d8b949aa5f?t=1624912269807>. Acesso em: 30 mar. 2022.
- TWIGG-FLESNER, Christian. Disruptive Technology – Disrupted Law? How the Digital Revolution Affects

- Contract Law. In: *European Contract Law and the Digital Single Market*. Cambridge: Intersentia, 2016.
- UBER Eats e Cornershop by Uber. *Uber*, 2022. Disponível em: <https://messages.uber.com/public/messages/fd5f5d68-e349-4bef-9317-933d7e2b13fe>. Acesso em: 15 jan. 2022.
- UBER TECHNOLOGIES INC. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/>. <https://www.uber.com/br/pt-br/> Acesso em: 03 nov. 2021.
- VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.
- WORLD ECONOMIC FORUM. *The future of jobs: employment, skills and workforce strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Janeiro de 2016. Disponível em: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf. Acesso em: 22 out. 2020.
- ZANATTA, Rafael Augusto Ferreira. Economias do compartilhamento: superando um problema conceitual. In: ZANATTA, Rafael Augusto Ferreira; PAULA, Pedro do Carmo Baumgratz de; KIRA, Beatriz (Orgs.). *Economias de compartilhamento e o direito*. Curitiba: Juruá, 2017. p. 80-107.