

O DISCURSO MANIPULATÓRIO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS E OS EFEITOS OBJETIVOS E SUBJETIVOS NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes

Mestre em Direito do Trabalho pela PUC Minas.

Graduada em Direito pela Faculdade Milton Campos. Pós Graduada e Especialista em Direito do Trabalho. Advogada e Professora de Direito do Trabalho do Centro Universitário de

Formiga UNIFOR-MG. Formiga-MG

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1119-0914>

Isabela Cristina Silva

Graduanda em Direito do UNIFOR-MG, Formiga-MG; Voluntária no Programa de Iniciação Científica do UNIFOR-MG, Formiga-MG.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-0860-0123>

Maria Caroline de Oliveira Araújo

Graduanda em Direito do UNIFOR-MG, Formiga-MG; Voluntária no Programa de Iniciação Científica do UNIFOR-MG, Formiga-MG.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-5164-8117>

Recebido em: 25/06/2022

Aprovado em: 31/05/2023

RESUMO

As últimas décadas foram marcadas por grandes avanços tecnológicos que proporcionaram à população novas formas de comunicação, informação, produção e organização. A instauração dessa "globalização tecnológica" modificou, significativamente, o modo de prestação de serviços, e viabilizou, inclusive, o surgimento de novos modelos, como o trabalho em plataformas digitais. Essas novas plataformas usam a internet para conectar os consumidores com os provedores de serviços sob o discurso de questão meras intermediárias, propagando a ideia de um livre mercado desregulamentado, principalmente na perspectiva trabalhista. E, para que seus objetivos sejam aceitos pela sociedade, utilizam um discurso manipulatório que prega economia de compartilhamento, liberdade de horários, autonomia e altos salários que, em tese, em trabalhos "tradicionais", não seriam possíveis. Assim, sob a égide de tal retórica, o serviço é prestado sem o reconhecimento voluntário de relação de emprego entre as partes, razão pela qual o prestador de serviços não é protegido pelo Direito de Trabalho e os donos das plataformas escapam de toda responsabilidade social que a eles é imposta. Diante desse contexto, o presente estudo busca analisar os tipos de discurso manipulatório das plataformas digitais e seus efeitos nessa forma de relação de trabalho, tanto no aspecto subjetivo quanto no objetivo do trabalho.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; discurso manipulatório; plataformas digitais.

THE MANIPULATORY DISCOURSE OF DIGITAL PLATFORMS AND THE OBJECTIVE AND SUBJECTIVE EFFECTS ON THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

ABSTRACT

The last decades were marked by great technological advances that provided the population with new forms of communication, information, production and organization. The establishment of this "technological globalization" significantly modified the way services are provided, even enabling the emergence of new models, such as working on digital platforms. These new platforms use the internet to connect consumers with service providers under the discourse that they are mere intermediaries, propagating the idea of a free deregulated market, mainly from a labor perspective. And, for their goals to be accepted by society, they use a manipulative discourse that preaches sharing economy, freedom of schedules, autonomy and high wages that, in theory, in "traditional" jobs, would not be possible. Thus, under the auspices of such rhetoric, the service is provided without the voluntary recognition of an employment relationship between the parties, which is why the service provider is not protected by Labor Law and the platform owners escape all social responsibility that it is imposed on them. Given this context, this study seeks to analyze the types of manipulative discourse on digital platforms and their effects on this form of working relationship, both in the subjective aspect and in the objective of the work.

Keywords: Labor law; manipulative speech; digital platforms.

1 INTRODUÇÃO

Com a Quarta Revolução Industrial¹, também denominada de Indústria 4.0, a última década foi marcada por grandes avanços tecnológicos que proporcionaram à população novas formas de comunicação, informação, produção, organização e consumo. Não seria diferente no âmbito trabalhista. A instauração dessa globalização tecnológica² modificou, significativamente, o ambiente de trabalho e o modo de prestação de serviços, viabilizando, inclusive, o surgimento de novos modelos, como o trabalho por meio das plataformas digitais.

Segundo Antunes (2020), plataforma digital é uma infraestrutura online baseada em software, de propriedade privada ou pública, alimentada por dados e organizada por meio de algoritmos digitais que possibilita a interação entre seus usuários. Assim, por meio da internet, as plataformas conectam os consumidores aos provedores de serviços, apresentando-se como meras intermediárias dessa relação.

¹ É a automação industrial e a integração de diferentes tecnologias como inteligência artificial, robótica, internet das coisas e computação em nuvem com o objetivo de promover a digitalização das atividades industriais melhorando os processos e aumentando a produtividade.

² É o processo pelo qual as mesmas ferramentas tecnológicas são desenvolvidas e utilizadas em conjunto em todos os países.

Contudo, para que as ações dessas empresas sejam legitimadas e atividades econômicas que, proporcionam altíssimos lucros, possam ser exploradas sem o reconhecimento de vínculo de emprego e sem responsabilidade social, econômica ou trabalhista, é utilizado um discurso manipulador pregando-se economia de compartilhamento, liberdade de horários, autonomia e altos salários que, em tese, em trabalhos "tradicionais", não seriam possíveis, mas que na verdade não existe.

Assim, de forma velada, exercendo seu poder diretivo no trabalhador, as relações de trabalho são precarizadas, pois, por estarem convencidos da legalidade, bondade e autonomia desse discurso, os trabalhadores prestam serviços às plataformas em condições repressivas, com jornadas exorbitantes e sem reconhecimento de direitos.

Diante disso, o que se objetiva é estudar e analisar a existência do discurso manipulatório nas plataformas digitais e suas repercussões objetivas e subjetivas nas relações de emprego. Para tanto, pretende-se abordar, ao longo do texto, o que são plataformas digitais e a expressão “plataformização do trabalho”, bem como quais são os efeitos do discurso manipulatório no agente manipulado.

Tem-se por objetivo também verificar se os elementos fáticos-jurídicos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, que caracterizam uma relação de emprego, estão ou não presentes na relação “empresa plataforma e prestador de serviços”. Por fim, deseja-se atestar a manipulação das plataformas no prestador de serviços, evidenciando seus efeitos objetiva e subjetivamente. Para alcançar esses objetivos, utilizar-se-á, como metodologia a revisão narrativa por meio da pesquisa histórica, bibliográfica e jurisprudencial.

2 AS PLATAFORMAS DIGITAIS E A TRANSFORMAÇÃO DO TRABALHO

Desde a última década, a sociedade vive a Quarta Revolução Industrial, também denominada de Indústria 4.0. Esse novo paradigma da indústria é marcado por uma revolução tecnológica avassaladora que engloba inteligência artificial, automação, fabricação aditiva, nanociência, engenharia genética, ciência dos materiais, armazenamento de energia, processamento quântico, dentre outras tecnologias (SCHWAB, 2016).

Essa profusão de novidades tecnológicas impactou e continua impactando todos os setores da sociedade, desde a economia até as relações interpessoais e de trabalho, tornando a tecnologia presente a todo o momento e em todo o mundo. Uma significativa evidência dessa realidade reside no fato de a maior parte dos bens e serviços da sociedade estarem disponíveis

em um meio virtual, o que há 50 anos era considerado improvável.

Assim, valendo-se da tecnologia, atualmente, o homem realiza uma série de atividades, efetua o pagamento de um boleto, realiza compras, estuda, vê filmes, lê livros, ouve músicas e, até mesmo, trabalha (BRASILEIRO, 2022).

Atividades e possibilidades como essas que, antes demandavam tempo e complexidade ou eram consideradas inviáveis, com o avanço da Quarta Revolução Industrial tornaram-se rápidas, possíveis e acessíveis, visto que podem ser realizadas em minutos, com apenas alguns e simples “cliques”, proporcionando comodidade aos indivíduos (BRASILEIRO, 2022).

Uma das ferramentas tecnológicas da Indústria 4.0 mais utilizadas pelos humanos para esse fim são as plataformas digitais que, segundo Antunes (2020), são estruturas on-line geridas por software e constantemente alimentadas por dados que em um ambiente virtual possibilitam, muitas e diversas, interações entre seus usuários. Elas se dividem, sumariamente, entre plataformas de informação e plataformas de trabalho, as quais são objeto de estudo no presente trabalho. Essas últimas, por sua vez, se dividem pelo ramo ou setor da prestação de serviços, podendo ser de transporte de pessoas, de mercadorias e alimentação, prestação de serviços domésticos, serviços digitais, entre outros, contudo, registra-se que essa classificação não é exaustiva, já que dependerá do serviço final ofertado pela plataforma que, virtualmente, pode abranger toda a economia (OLIVEIRA, CARELLI, GRILO, 2020).

As empresas de trabalho “digital” são integradas por, pelo menos, quatro membros: (1) os proprietários, que controlam a governança e a propriedade intelectual da plataforma; (2) os fornecedores, que fornecem a interface entre a plataforma e o usuário; (3) os produtores, que criam os produtos; e (4) os consumidores, que usam ou consomem esses produtos/soluções (NETO, 2017) e seus ganhos, quase sempre, são por comissão, tendo em vista que a cada transação realizada dentro da plataforma, ela e o prestador de serviços ganham porcentagens pré-estabelecidas sobre o produto e o serviço ofertados.

É surpreendente pensar que inovações tecnológicas tanto modificaram o modo de prestação de serviços, que viabilizaram, inclusive, o surgimento de novos modelos, como os trabalhos digitais, fenômeno denominado pela doutrina de “plataformização”. Sobre o assunto, Cinara Lerrer Rosenfield e Jalcione Almeida explanam que

O que define o fenômeno da plataformização é a gestão algorítmica do trabalho, vigilância invisível e constante sobre o trabalhador, extração de dados e sua incorporação ao capital, disponibilização constante do trabalhador sem qualquer obrigação de nenhuma das partes, trabalho como mero fator de produção sem qualquer responsabilidade sobre a sua reprodução. A plataformização possibilita transformar o trabalhador em just-in time, ou seja, um trabalhador (qualquer um) sempre disponível para o trabalho e que pode ser utilizado na exata medida das demandas do capital (ROSENFELD, JALCIONE, 2021, p. 2).

Percebe-se, pois, que esses novos modelos de trabalho, assim como os tradicionais, são governados pelo modo de produção capitalista, e, por esse motivo é que o flerte discursivo de “economia do compartilhamento”³, pregado pelas empresas plataformas deve cair por terra. Considera-se também que a Quarta Revolução Industrial não trouxe consigo uma ruptura na estrutura produtiva capitalista já existente, pelo contrário, aperfeiçoou-a.

Nesse contexto, muito embora se apresentem como modelos de negócios neutros, abertos e vazios, construindo um imaginário de que são meras intermediárias da relação entre provedor de serviços e consumidor, por não possuírem fábricas, insumos, matéria-prima, meios de produção e trabalhadores próprios (LEME, 2019), as próprias empresas plataformas, na realidade, que gerenciam e estabelecem as condições e diretrizes de como o serviço deverá ser realizado (PRESSMAN e MAXIM, 2016), utilizam-se, para tanto, de um discurso manipulador e de algoritmos digitais.

Nesse sentido, expõe Renan Bernardi Kalil:

As plataformas são propositalmente projetadas para serem atraentes para os seus usuários e apesar de afirmarem ser um espaço vazio e neutro, as regras dos produtos e do desenvolvimento de serviços, assim como as interações de mercado são definidas por elas, por meio de seus proprietários (KALIL, 2020, p. 71).

Posição que também é defendida pelas autoras Janine Berg e Marianne Furrer, veja-se:

Em regra, as plataformas afirmam que são empresas do setor da tecnologia e apenas otimizam o contato entre tomadores de serviço e trabalhadores. Há, no entanto, um importante descompasso entre discurso e prática: embora se considerem como espaços virtuais em que tomadores e prestadores de serviços se encontram, atuam muitas vezes como empregadores. Ou seja, ao mesmo tempo em que obrigam os trabalhadores a se reconhecerem como independentes, plataformas delimitam as margens de autonomia no trabalho, uma vez que decidem quando e onde trabalhar, penalizam a recusa de tarefas, e impõem taxas e padrões de qualidade não passíveis de negociação (BERG, FURRER, 2019, p. 113 apud ROSENFELD, JALCIONE, 2021, p. 2).

Tem-se, então propagado desde seu surgimento, a ideia de que são completamente inovadoras ou disruptivas, com o objetivo de evitar serem enquadradas dentro das normas regulatórias já existentes. Dessa forma, elas argumentam que as regulamentações tradicionais, como aquelas relacionadas ao direito civil, tributário e trabalhista, não se aplicam à sua atividade, alegando que ela não é regulamentada e que suas inovações são tão significativas que não permitem a aplicação analógica com as empresas convencionais (OLIVEIRA, CARELLI, GRILO, 2020).

³ Tendência global, a economia compartilhada, ou economia colaborativa, consiste no consumo de bens e serviços por meio de trocas e compartilhamentos.

Contudo, o fato de as plataformas não serem regulamentadas pelos governos, não significa que se tratem de uma livre troca de serviços entre partes independentes. Ao contrário, as plataformas são autorreguladas e regulam o mercado: estabelecem políticas, decidem quando e como os participantes se comunicarão, quais informações estarão disponíveis e como serão exibidas, o que será negociado, sob quais condições e preços (BERG, FURRER, 2019, p.113 apud ROSENFELD, JALCIONE, 2021, p. 3). São por esses motivos que surge a necessidade de repensar-se o uso da tecnologia que, como visto, tem o condão de influenciar e induzir veladamente as ações, comportamentos e atitudes dos indivíduos.

3 O TRABALHO PARA AS PLATAFORMAS DIGITAIS E SUA PRECARIZAÇÃO OBJETIVA

Como já mencionado, os tipos de empreendimento e de trabalho oriundos da Indústria 4.0 camuflam-se por trás de um discurso manipulador, que prega economia de compartilhamento, liberdade de trabalho e ajuda aos vulneráveis, fazendo com que a exploração da atividade econômica sem responsabilidade e sem garantia de direitos trabalhistas e previdenciários, seja considerada legítima.

Nas relações de trabalho, o resultado dessas articulações é observado pelos aspectos objetivo e subjetivo e têm os trabalhadores e trabalhadoras como as vítimas principais.

No entendimento de Ricardo Antunes (2020), tem-se uma precarização objetiva do trabalho digital, que é representada pela falta do reconhecimento espontâneo do vínculo de emprego entre plataforma e prestador de serviços e também pela contrapartida financeira do trabalhador que, ao prestar o serviço às empresas digitais, arca com os custos do empreendimento, contrariando o princípio da alteridade⁴, disposto no art. 2º, caput da CLT, que seriam, por exemplo, o desgaste e a manutenção do veículo, o combustível gasto e as taxas para uso do aplicativo.

Além disso, a ausência de legislação específica que regulamenta esse modelo de prestação de serviços e as decisões contraditórias dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT's) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) no que diz respeito ao reconhecimento do vínculo de emprego nesses casos, também ilustram a evidente precarização objetiva desse tipo de trabalho.

Dessa forma, com o fito de atestar a alienação do trabalhador digital e, por

⁴ Esse princípio estabelece que os riscos da atividade econômica são do empregador e não podem ser transferidos ao empregado.

consequência, sua precarização objetiva, busca-se analisar, neste momento do trabalho, a presença dos cinco elementos fático-jurídicos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT na relação “empresa plataforma e prestador de serviços”.

3.1 Pressupostos condicionantes: análise dos artigos 2º e 3º da CLT na hipótese do trabalho em plataforma digital

Nos moldes dos artigos 2º e 3º da CLT, tem-se uma relação de emprego, toda vez que o trabalho é prestado por pessoa física, com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação a alguém ou a uma empresa.

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. (BRASIL, 1943)

No contexto dos serviços prestados para plataformas digitais, há controvérsias na doutrina e na jurisprudência acerca da presença de todos esses requisitos, o que, todavia, não merece prosperar, haja vista que o trabalho territorial das plataformas é sempre prestado por pessoa física que é “representada pelos prestadores de serviços que ficam disponíveis aguardando a solicitação de serviços de um terceiro” (NUNES, GONÇALVES, SOUZA, 2018, p. 83).

Também porque identifica-se a pessoalidade, pois, ao se cadastrar, o trabalhador fornece uma série de informações pessoais que o autorizam a prestar o serviço. E, em que pesem as características pessoais requeridas serem abrangentes e não exigirem conhecimentos técnicos, permitindo a associação de vários perfis de trabalhadores, para vincular-se o trabalhador cria login e senha de acesso ao aplicativo exclusivos e não compartilháveis, o que demonstra a infungibilidade desse serviço (NUNES, GONÇALVES, SOUZA, 2018).

Também há onerosidade, já que o serviço prestado não se assenta na gratuidade. Os trabalhadores recebem uma parte dos valores pagos pelos consumidores finais, embora ínfima, se comparada aos lucros auferidos pelo aplicativo. Outra ocasião que demonstra a presença desse requisito é o costume da plataforma de enviar mensagens oferecendo bônus, promoções e vantagens financeiras aos trabalhadores que atingirem as metas estipuladas.

A não eventualidade também está presente, muito embora, até hoje a doutrina não seja

pacífica quanto ao seu conceito. Existem quatro correntes que definem um serviço como eventual ou não e elas serão agora explicadas.

A primeira delas, a teoria da descontinuidade, trata o trabalho eventual como aquele que se fraciona no tempo. Logo, não eventual, seria o trabalho contínuo e ininterrupto (DELGADO, 2020). Todavia, doutrinadores como Delgado (2020, p. 343), afirmam que essa corrente é “enfaticamente rejeitada pela CLT”, já que continuidade não quer dizer não eventualidade.

Por outro lado, pela teoria do evento ou da causalidade, trabalho não eventual é aquele que é certo e determinado, ou seja, que não depende de acontecimento fortuito, ocasional. A teoria da fixação, por sua vez, defende que não eventual é o trabalhador que se fixa a uma única fonte de trabalho (DELGADO, 2020).

Por último, tem-se a teoria dos fins do empreendimento, já abordada no tópico 3.3, esta sustenta que eventual é o trabalhador chamado para prestar serviço que não esteja inserido dentro do contexto da atividade econômica explorada pelo empregador.

Assim, por interpretação contrária, não eventual seria o trabalhador “cuja atividade coincide com os fins normais do empreendimento” (NUNES, GONÇALVES, SOUZA, 2018, p. 11). A teoria mais coerente, na visão de Delgado (2020), que é inclusive aplicada pelos Tribunais Superiores quando do reconhecimento do vínculo de emprego no trabalho digital, como aconteceu no julgamento do Recurso Ordinário de nº 0010578-74.2022.5.03.0185, em que se discutia a existência de relação de emprego entre o entregador, Maurício Araújo e a plataforma Ifood. Veja-se:

Dentre as teorias sobre o conceito e caracterização da não eventualidade, aplica-se, no presente caso, a Teoria dos Fins do Empreendimento (ou Teoria dos Fins da Empresa), pela qual não será eventual a realização de serviços inseridos nos fins normais da empresa (TRT da 3.^a Região; PJ: 0010578-74.2022.5.03.0185. Disponibilização: 09/03/2023; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Emerson José Alves Lage)

Dessa forma, no caso das plataformas, esse requisito advém da estreita correspondência entre o trabalho prestado com as atividades normais da plataforma virtual. Ou seja, se o serviço oferecido pelo aplicativo é a entrega de produtos ou o transporte de passageiros, por exemplo, e o trabalhador executa-os habitualmente, a não eventualidade estará configurada.

Partindo desse pressuposto, ela não pode ser afastada somente pelo fato de o trabalhador recusar um ou dois chamados do aplicativo ou por estar vinculado a mais de uma plataforma, como defendeu a Desembargadora do TRT da 3^a Região, Dra. Maria Cecília Alves Pinto, no julgamento do Recurso Ordinário de nº 0010636-26.2022.5.03.0008, em 2021.

O último requisito, a subordinação, será abordado com mais detalhes, já que gira em

seu entorno a controvérsia existente sobre a existência ou não de uma relação empregatícia nos trabalhos digitais, pois, como demonstrado, os outros requisitos são fáceis de serem identificados.

Na noção etimológica da palavra – sub (baixo) + ordinare (ordenar) –, subordinação representa o estado de dependência, obediência e submetimento de um, ao poder e à ordem de outro (NASCIMENTO, 1976).

No mundo do trabalho, subordinação é a situação jurídica resultante do contrato de trabalho, em que o empregado se compromete a seguir as diretrizes e orientações da empresa na execução de suas tarefas (DELGADO, 2020). Por isso, Delgado defende que, na perspectiva trabalhista, a subordinação recai sobre o modo de prestação do serviço e não sobre o trabalhador para com o empregador (p. 349-350).

É incontroverso na doutrina e na jurisprudência que não se pode interpretar a subordinação, a que se refere o art. 3º da CLT, somente na dimensão clássica e objetiva que era interpretada há 20 anos. O uso constante – e excessivo – de tecnologias implicou a transformação de todo cenário global trabalhista, reconstruindo, até mesmo, o significado do critério da subordinação (TUPINAMBÁ, 2021), porquanto, atualmente, ele deve ser compreendido também na perspectiva estrutural.

A subordinação estrutural se expressa “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento” (DELGADO, 2020, p. 354). Assim, nessa dimensão de subordinação, o importante é que o trabalhador esteja inserido na estrutura operacional da empresa, independentemente de se alinhar ou não com seus objetivos e de receber ordens diretas de seus superiores, o que se aplica aos trabalhos digitais.

A interpretação da subordinação sobre essas três óticas é defendida pela professora de Direito do Trabalho e advogada, Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes. Ela ressalta que “esses critérios não se excluem, muito pelo contrário, se completam”, por isso, “qualquer estado de dependência entre trabalhador e tomador de serviços, seja clássica, objetiva ou estrutural, pode e deve ser agregado nas variantes do conceito e do reconhecimento da subordinação” (2018, p. 11).

Voltando-se para os trabalhos digitais, é certo que com a introdução de novas tecnologias, o trabalhador passou a ter flexibilidade de horários e pode escolher para quem trabalhar, todavia, essa autonomia não implica na sua independência ou não subordinação. Pelo contrário, além de subordinado, o trabalhador digital é manipulado, vez que acredita ser autônomo, quando, na verdade, não o é.

Isso acontece por vários fatores. Primeiro, porque o aplicativo se apresenta como um intermediador de consumidores e provedores de serviços e não como um empregador. Segundo, porque, na realidade brasileira, o fato de o trabalhador não ter um chefe “fisicamente presente” e não ter a carteira assinada, contribui para que ele e a própria sociedade enxerguem o aplicativo somente como uma saída dos empregos tradicionais e uma fonte de renda-extra.

E, por último, porque a subordinação é velada, ocorrendo por meio de algoritmos, como defendeu o Tribunal de Cassação (Cour de Cassation) da França, em 2020. São por esses e outros motivos que os trabalhadores se consideram autônomos, e estas são estratégias para justamente os manipularem para esse fim (TUPINAMBÁ, 2021).

No que tange à subordinação ao aplicativo, ela é observada, entre outras ocasiões, na contratação, ou seja, na vinculação do trabalhador à plataforma, quando ou o empregado aceita as condições impostas e diz que “leu e concordou”, ou não é autorizado a prestar o serviço e, também, no momento do recebimento do salário, já que o preço, o percentual a ser recebido pelo empregado e a forma de pagamento são estipulados pela plataforma, como acontece com as plataformas de transporte territorial, como a Uber.

Além disso, a ausência de autonomia do trabalhador também pode ser observada quando ele é suspenso ou descadastrado da plataforma por não ter o desempenho mínimo exigido e estipulado, unilateralmente, por ela. “Ora, se fosse o aplicativo mero fornecedor de serviços de intermediação digital, não disporia do poder de ditar as regras sobre a qualidade do serviço, do qual afirma, reiteradas vezes, não ser titular” (Desembargadora do TRT da 3ª Região, Dra. Paula Oliveira Cantelli, no julgamento do Recurso Ordinário de nº 0010693- 48.2022.5.03.0136, em 2023).

Ademais, além de ser subordinado ao aplicativo, o trabalhador também é subordinado ao próprio consumidor, pois, por meio de um sistema de avaliação, pode-se avaliar o serviço realizado pelo trabalhador como “bom” ou “ruim”. É certo que se for avaliado como “ruim”, o trabalhador pode ser suspenso da plataforma ou sofrer outro tipo de penalidade, sem direito à manifestação.

Assim, fica nítido que a plataforma, indireta e constantemente, fiscaliza, controla e disciplina seus trabalhadores (FERIATO e ZUIN, 2022). Pelo que foi exposto, constata-se que, nesse caso, a subordinação não se apresenta de forma clássica como nos trabalhos tradicionais, o que merece atenção, pois além de subordinado, o trabalhador é manipulado e precarizado objetivamente, como sustenta Ricardo Antunes (2020).

Os efeitos dessa manipulação se refletem nos trabalhadores e trabalhadoras que com seus instrumentos de trabalho arcam com suas despesas de seguro, manutenção e alimentação,

são precarizados e vivem em condições degradantes, enquanto o “aplicativo”, se apropria do sobretrabalho gerado pelos serviços destes, sem preocupação em relação aos deveres trabalhistas. (ANTUNES, 2020, p. 180).

Assim, não obstante o não reconhecimento voluntário de vínculo de emprego pelas empresas plataformas ou pela legislação brasileira, ele existe. Isso porque os cinco elementos fático-jurídicos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT estão presentes no trabalho digital, como foi aqui demonstrado.

Ora, enquanto “o trabalhador estiver sujeito ao poder diretivo e fiscalizador das plataformas virtuais e seu vínculo empregatício estiver escondido sob as vestes de modernas tecnologias, utilizadas para evadir-se dos direitos trabalhistas” (FERIATO e ZUIN, 2022, p. 174), aos quais fazem jus, milhares e milhares de brasileiros continuarão explorados, precarizados e desvalorizados diariamente, o que é entristecedor.

Logo, considerando que a realidade social do país desafia a busca por caminhos que ofereçam ao trabalhador de plataforma uma parcela justa do progresso, o respeito a seus direitos e a proteção contra riscos sociais, tem-se, urgentemente, a necessidade de se repensar e reformular, o sistema de proteção do trabalho, de modo a adaptá-los ao mundo e às inovações da Indústria 4.0.

Contudo, registra-se que enquanto a legislação específica não é aprovada pelo Congresso Nacional, em que pese os Projetos de Lei nº (s). 5.069/2019, 5.622/2019, 6.015/2019 e 6.423/2019 que preveem expressamente a configuração do vínculo de emprego entre prestador de serviços e empresa plataforma, a CLT é plenamente aplicável e eficiente, tendo em vista que, como demonstrado, os elementos fáticos-jurídicos caracterizantes da relação empregatícia estão presentes no trabalho digital.

O entendimento jurisprudencial e doutrinário brasileiro acerca do reconhecimento do vínculo de emprego. O reconhecimento (ou não) do vínculo de emprego dos trabalhos realizados para plataformas não é uma questão somente brasileira. A necessidade de se transformar o Direito do Trabalho vem sendo, reiteradamente, destacada e defendida mundo afora.

Prova disso é que o Parlamento Europeu, em 2019, aprovou uma diretiva⁵ que introduziu um conjunto de direitos a esses trabalhadores, defendendo que eles deveriam ser tratados como os trabalhadores “comuns”⁶. No mesmo sentido, a Itália, também, no ano de

⁵ Ato legislativo que fixa um objetivo geral que todos os países da União Europeia devem alcançar.

⁶ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0355-AM-134-134_PT.pdf?redirect

2019, com a promulgação da Lei nº 128 e a Espanha, um pouco mais tarde, no ano de 2020, no julgamento do processo de nº 2807914991202010002 (TUPINAMBÁ, 2021).

Outrossim, no Reino Unido, em fevereiro 2021, a Suprema Corte Britânica, por unanimidade, negou provimento⁷ ao recurso da empresa Uber contra decisão da justiça londrina, reconhecendo os recorridos, um grupo de 20 motoristas, como empregados da plataforma. Como resposta da decisão, um mês depois, o aplicativo anunciou que concederia salário-mínimo e férias remuneradas para todos os 70.000 motoristas cadastrados na plataforma. Isso significa que a Uber os reclassificou como workers, que seria um meio termo entre autônomo e empregado. (TUPINAMBÁ, 2021)

Essa realidade, porém, ainda não é absoluta, infelizmente. Nos Estados Unidos, no Estado da Califórnia, por exemplo, em que pese uma série de manifestações e protestos dos trabalhadores de aplicativos, a população, na forma de plebiscito, entendeu que esses trabalhadores são autônomos.

Voltando-se para o Brasil, a falta de legislação específica ocasiona um embaraço nos Tribunais Superiores. Frisa-se, contudo, que não se pretende uma jurisprudência consolidada e pacífica, até mesmo porque o Direito não é ciência exata e as peculiaridades do caso concreto sempre deverão ser respeitadas, mas soa contraditório e preocupante os órgãos do Judiciário brasileiro terem posicionamentos tão diferentes.

Em casos similares de motoristas que manejaram ação em face do aplicativo Uber, enquanto o Superior Tribunal de Justiça (STJ) firmou o entendimento de que não foi configurada a relação empregatícia entre plataforma e trabalhadores (conflito de competência negativo de nº 164.544/MG (2019/0079952-0), turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que Minas Gerais pertence, reconheceram-no, como se observa nos julgados de nº (s) 0010703-42.2022.5.03.0185 (ROPS) e 0010449-03.2022.5.03.0013 (ROPS).

Outrossim, também ocorre nos julgamentos do Tribunal Superior do Trabalho. Em dezembro passado, a 4ª Turma não reconheceu o vínculo de emprego do motorista Pablo Nathan Vieira da Silva com a plataforma Ifood, no julgamento do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 331- 35.2020.5.10.0015, sob o argumento de que o trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário- motorista pode dispor livremente quando se disponibilizará seu serviço de transporte/entrega para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de entregas por período, de faturamento mínimo, sem qualquer fiscalização ou

⁷ Voto do relator disponível no site: <https://www.conjur.com.br/2021-fev-19/suprema-corte-britanica-reconhece-vinculo-emprego-uber>. Acesso em 26 mar. 2023

punição por esta decisão do motorista entregador. (TST; AIRR nº 331- 35.2020.5.10.0015. Julgamento: 14/12/2022. Publicação 19/12/2022. Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Alexandre Luiz Ramos).

Todavia, no mesmo mês, a 8ª Turma do (frisa-se) mesmo Tribunal, reconheceu-o afirmando que o “poder de logar, deslogar, classificar, pontuar, escolher o mais pontuado/produtivo é exclusivamente do aplicativo” (TST; RRAg- 100853-94.2019.5.01.0067. Julgamento: 19/12/2022. Publicação 03/02/2023. Órgão Julgador: Oitava Turma; Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte).

Em decisão recente, o ministro Alexandre de Moraes (STF) decidiu pelo não reconhecimento do vínculo de emprego de um motorista com a plataforma Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda e ainda determinou a remessa do caso à Justiça Comum. (RECLAMAÇÃO 59.795 do STF).

Quanto à doutrina, sua maior parte, representada pelos autores citados neste trabalho, é pacífica quanto à existência de um discurso manipulatório nas plataformas, subordinação velada e a presença dos requisitos para configuração da relação de emprego entre elas e os prestadores de serviços, o que defendido pelos autores Sérgio Torres Teixeira e Flora Oliveira da Costa, que explanam:

As plataformas usando da falácia do falso autônomo e do discurso de empreendedorismo, como “seja um motorista particular” ou “exercite-se e ganhe dinheiro”, incentivam os trabalhadores a prestar serviços sem direitos previdenciários, sem seguro contra acidentes e sem respeito aos direitos já conquistados (TEXEIRA; COSTA, 2022, p. 33- 34)

O mestre em Direito Social e Direito do Trabalho, José Carlos de Carvalho Baboin também comunga desses entendimentos ao sustentar que “as plataformas virtuais influenciam no livre-arbítrio dos trabalhadores, subordinando-os, de forma velada, aos objetivos empresariais, sem assumir, para com eles, qualquer obrigação” (BABOIN, 2017, p. 55 apud FERIATO; ZUIN, 2022, p. 173).

Da mesma forma os escritores, Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes, Fábio Antunes Gonçalves e Douglas Modesto Souza no artigo “As relações de trabalho e as plataformas digitais: entre discursos e verdades”, publicado na Revista do Curso de Direito do Centro Universitário de Formiga – UNIFOR/MG, em 2018.

E, também os autores Cláudio Jannotti da Rocha e Edilton Meireles (2020) que, sabiamente, apontam que ignorar a existência de uma relação empregatícia em plataformas é caminhar em direção ao negacionismo e ao obscurantismo, abandonando milhões de trabalhadores que operam de maneira subordinada e contribuindo para uma exclusão social que

enfraquece a efetividade do próprio direito trabalhista.

Dessa forma, considerando a evidente presença de um vínculo de emprego nas relações digitais, defendida por doutrinadores, juristas, advogados e, algumas vezes, pelos próprios Tribunais Superiores, enfatiza-se, mais uma vez a necessidade de o legislativo brasileiro regulamentá-las, para que não seja – ainda mais – propagada a ideia de um livre mercado trabalhista desregulamentado e também para que milhares e milhares não continuem precarizados e manipulados debaixo de seus olhos e dos olhos da sociedade.

4 O MITO DO EMPREENDEDORISMO: OS EFEITOS SUBJETIVOS DO DISCURSO MANIPULATÓRIO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS NA RELAÇÃO DE TRABALHO

A manipulação tem como objetivo e característica principais, a ocultação e alteração da realidade. Por meio de falas, expressões e manifestações propositais, o agente manipulador induz e convence o agente manipulado a pensar da forma que o beneficie, ocultando, camuflando e alterando a real situação existente.

Nos trabalhos digitais, o prestador de serviços é duplamente manipulado. No âmbito subjetivo, a precarização refere-se ao convencimento do trabalhador e da sociedade de que há liberdade, independência e empreendedorismo neste trabalho. Ela também é verificada quando os aplicativos defendem a existência de uma relação consumerista entre um fornecedor de um produto, um entregador (que seria autônomo) e um cliente, apresentando-se como intermediários desta relação e também como um método alternativo e complementar de renda que liberta o trabalhador do desemprego e da miserabilidade dos trabalhos convencionais.

A materialização dessa manipulação é que o trabalhador, além de aceitar como válidas, verdadeiras e legítimas as ações da plataforma, as incentiva e reproduz. Se perguntados, os próprios motoristas afirmam ser “autônomos, microempreendedores, donos de si”, quando, na verdade, não são.

Mas, qual é o discurso utilizado pelas plataformas para manipular a subjetividade da sociedade? O que atrai os trabalhadores a prestar serviços sem reconhecimento de direitos?

A resposta comporta algumas ideias chaves: são discursos baseados em autorrealização, autonomia, empreendedorismo, e cenários que quebram o coletivo de classe e trazem a ruptura entre a vida pessoal e a vida no trabalho.

Na atualidade, muito se busca e se almeja liberdade financeira e a realização pessoal e, no contexto do trabalho não é diferente.

Isso porque a maioria dos trabalhadores busca independência, seja para ter uma rotina flexível que dê para conciliar os afazeres da vida pessoal e profissional, seja por acreditarem ter salários melhores e melhor qualidade de vida ou por terem medo da demissão e do desemprego.

Nessa conjuntura, o empreendedorismo e o seu incentivo exacerbado ganham destaque. O discurso manipulador das plataformas enaltecendo esses ideais, camuflam a subordinação e atraem o trabalhador à prestação de serviços sem a garantia de direitos e vínculo de emprego. A consequência disso é o surgimento de uma forma de trabalho totalmente favorável ao capital, que resigna e manipula o homem (NUNES, 2019).

Assim, se por um lado “o autoempreendedorismo, o tornar-se patrão de si mesmo, ser livre e produtivo, gerir a si próprio e ao capital e, portanto, ser responsável por seu sucesso, por seu horário de trabalho, por sua qualificação e pelos resultados, são as novas leis de dever-ser” (NUNES, 2019, p. 116), os seus resultados são trabalhadores alienados, prestando serviços para plataformas, exaustos, precarizados, sem o recebimento dos direitos previstos na legislação vigente.

Alienados porque o discurso do “trabalhe para si mesmo” convence o prestador de serviços de que ele é autônomo, já que trabalha sem auxílio ou interferência do aplicativo com sua moto ou carro próprios quando quiser, enxergando a plataforma somente como um terceiro intermediador e não como uma empresa on-line com um potencial gigantesco como a Uber, que no ano passado registrou receita de US\$31.877 bilhões⁸ explorando atividade econômica de transporte de passageiros.

Também exaustos, porque, na maioria das vezes, por terem outro emprego e ser o serviço digital uma forma de complementar a renda, os entregadores acabam trabalhando debaixo de sol e chuva (intensos) por mais de 13 horas por dia, extrapolando o limite diário previsto no art. 7º, XIII da CR/88 e no art. 589 da CLT.

E aí se tem, além da exaustão física, também o cansaço mental. Se tem, o que Alves (2011) denomina de “crise da vida pessoal”. Essa é a crise do ser humano como pessoa, transformando-o em um instrumento viabilizador do funcionamento do sistema de produção capitalista em sua integralidade, 24 horas por dia, sete dias por semana.

⁸ <https://www.poder360.com.br/internacional/lucro-da-uber-diminui-33-no-4o-tri-de-2022/#:~:text=A%20gigante%20do%20transporte%20registrou,foram%206.368%20bilh%C3%B5es%20de%20corridas.>

⁹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943) Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

Trata-se de uma nova frente de expansão do capital, cujo trabalho não se limita mais ao local de trabalho, mas abrange qualquer lugar em que a pessoa se encontre. O tempo de vida tornou-se mera extensão do tempo de trabalho.

Esse trabalhador de aplicativo, trabalha quando vai ao supermercado e aproveita para fazer mais uma “viagem” com passageiro. Quando vai para um bar e aproveita a oportunidade para abrir mais uma corrida. Quando acaba seu trabalho celetista e abre o aplicativo para continuar o trabalho em uma nova jornada.

Assim, a nova estrutura organizacional por plataformas trouxe novas maneiras de organizar o tempo do trabalhador, especialmente o tempo de trabalho. Tornou tênue a linha que separa o trabalho da vida privada, transformando o tempo de vida em mera extensão do tempo de trabalho, deságuando em um cenário onde se trabalha, se trabalha como nunca se trabalhou. E assim, se tem mais um tipo de precarização subjetiva do trabalho.

A precarização subjetiva do trabalho se refere aos efeitos negativos que as condições precárias de prestação de serviços têm sobre o bem-estar psicológico e emocional dos trabalhadores. Ela é visualizada nos trabalhos digitais pois, repita-se, o aplicativo não assume os riscos da atividade econômica explorada e sequer oferece o mínimo de segurança aos entregadores e motoristas na prestação do serviço aumentando a exploração e diminuindo a contrapartida ao trabalhador.

Em suas obras, os autores Marcos Sérgio Castelo Branco Costa, Mariana Ferrer Carvalho Rolim e Vivian Brito Mattos confirmam essa tese, veja-se:

A característica central deste empreendimento é que as plataformas não se responsabilizam nem pelo serviço e muito menos pelo trabalhador, assumindo apenas o papel de intermediárias, mas com um marketing bem sedutor: para o prestador de serviço, o direito de ser seu próprio chefe, e, para o consumidor, o baixo preço (COSTA; ROLIM; MATTOS, 2020, p.9).

A escritora Sarah Mattos de Oliveira também adota esse posicionamento em seu livro “A precarização do trabalho nas plataformas digitais”. Ela argumenta que as plataformas digitais criaram uma forma de trabalho precário, que é caracterizada pelos baixos salários e pela falta de proteção social e trabalhista e, assim como a advogada trabalhista Ana Flávia Paulinelli Rodrigues Nunes (2019), Sarah sustenta que a falta de regulamentação adequada do trabalho digital permite que as plataformas operem sem responsabilidade pelos trabalhadores que as usam, levando a uma cultura de exploração e insegurança (OLIVEIRA, 2023).

Nesse sentido, afirma-se, então, de uma vez por todas, que o trabalhador de aplicativo é um empregado que trabalha de maneira precaríssima e que os efeitos dessa precarização são milhares de milhões de pessoas prestando, diariamente, serviços sem repouso semanal

remunerado, 13º salário, férias, adicional noturno (para o trabalho realizado após às 22h), adicional periculosidade (para os motociclistas), horas-extra e inúmeros outros direitos trabalhistas e previdenciários.

E ainda, é um trabalhador que tem o que Alves (2011) denomina “crise de sociabilidade” já que é um trabalho que se desenvolve em redes, de forma fragmentada, heterogênea e complexa, com a crescente individualização das relações de trabalho nesse âmbito empresarial.

A falta de vínculo reconhecido com o aplicativo e, portanto, de inexistência de um empregador em comum, traz a dessolidarização desses trabalhadores e a inexistência da partilha de experiências coletivas gerando impactos diretos na formação da consciência de classe desses trabalhadores de plataformas, o que dificulta a luta por melhores condições.

Na medida em que esvaziam-se os espaços de reconhecimento do outro enquanto eu alheio nas relações sociais (espaço de sociação), e os espaços de reconhecimento do outro enquanto eu próprio (espaços do self), corrói-se os espaços de via humano-genérica. A fragmentação dos coletivos de trabalho (e de vida) por conta da “modernidade líquida” (BAUMAN, 2000), deterioram os laços sociais que tecem os espaços de sociação e os espaços do self. O novo metabolismo social do trabalho sob o capitalismo flexível, ao disseminar a insegurança (e incerteza) de contratos de trabalho flexíveis, obstaculiza a tessitura de espaços de sociação como lugares de partilha de experiências coletivas. (ALVES, 2010, p. 25)

A perda da consciência de classe favorece a reestruturação do capitalismo em um cenário totalmente desfavorável ao trabalhador. No âmbito das plataformas especificamente, possibilita-se que estas utilizem instrumentos de natureza mais concorrenciais, como a falta do reconhecimento do vínculo de emprego, por meio de um cenário de resignação dos trabalhadores.

Para reverter esse cenário, é necessário que esses trabalhadores resistam à precarização das plataformas, o que só acontecerá quando eles se enxergarem como classe proletária, isto é, como empregados subordinados ao poder diretivo dos aplicativos e que fazem jus à tutela constitucional trabalhista, com vistas à valorização social do trabalho e da dignificação da sua pessoa humana.

Não se nega que seja um processo longo, complexo e desafiador, contudo necessário. Também é crucial que a sociedade saia do “piloto automático” e tenha um olhar crítico e observador sobre os fatos e situações, sobretudo tecnológicos, como já defendia o filósofo Platão, em 380 a.C., em seu livro “A República” ao narrar o mito da caverna.

Questionando, estudando e entendendo a operacionalidade das plataformas todos constatarão que as notificações e os lembretes do aplicativo muito se assemelham aos comandos

de um chefe ou patrão e que, muito embora seja uma forma de trabalho recente e inovadora, é um trabalho tradicional, e assim como os demais precisa ser regulamentado.

5 CONCLUSÃO

O presente estudo teve como finalidade analisar os efeitos objetivos e subjetivos da manipulação das plataformas digitais na relação de emprego.

Com o atual cenário social e econômico cada vez mais propício ao surgimento de novas formas de tecnologias que permitem a facilidade do acesso às coisas, bens e serviços aos interessados, os trabalhos por plataformas digitais tiveram sua ascensão.

Nesse contexto, Aplicativos como Uber, Ifood, 99 e Shoppe, se mostraram verdadeiros interventores e exploradores do trabalho humano, por exercerem atividade econômica sob a égide de um discurso manipulador, sem o reconhecimento do vínculo de emprego e sem responsabilização social ou tributária.

Porém, por meio da análise minuciosa dos cinco elementos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, quais sejam: serviço prestado por pessoa física, com pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação, foi constatado no presente estudo que a relação “empresa plataforma e prestador de serviços” se classifica como uma relação de emprego, em que pese as decisões contraditórias do Judiciário brasileiro, tendo em vista a presença dos cinco pressupostos aqui descritos.

Porém as plataformas não reconhecem, voluntariamente, a sua relação com o prestador de serviços como empregatícia, apresentando-se estrategicamente como terceira intermediadora, forçando a assunção da responsabilidade financeira pelo trabalhador em relação à prestação de serviços, com os custos operacionais do empreendimento e falta de recebimento dos direitos trabalhistas, desaguando em uma verdadeira precarização objetiva desse trabalho.

Sob outra perspectiva, percebe-se também a precarização subjetiva do trabalho quando o trabalhador das plataformas, por acreditar nessa autonomia (que não existe), e por prestarem o serviço de dia e de noite, sem intervalo intrajornada, sem direitos trabalhistas e previdenciários e sem separação da vida pessoal e profissional, vive exclusivamente em função do capital, aceitando, compactuando e repercutindo positivamente com essa situação, como se fosse algo bom e correto. Averigua-se portanto um contexto de verdadeira crise de autorreferência, da vida pessoal e de sociabilidade na vida desses trabalhadores de plataformas.

Não se nega, entretanto, que as empresas plataformas desempenham um papel

significativo na sociedade atual, tendo em vista que viabilizam benefícios consideráveis para milhares de pessoas, como a conectividade global e acesso à informação. Contudo, na seara trabalhista a manipulação delas e a consequentemente precarização do trabalho digital representam um desafio significativo nos tempos modernos.

Muito embora a legislação trabalhista tradicional seja totalmente aplicável nesses casos, tendo em vista a evidente relação de emprego existente entre o aplicativo e o prestador de serviços, ela pode se mostrar, por vezes, insuficiente, já que o discurso apresentado pelas plataformas de aplicativos possui características e peculiaridades próprias e convincentes.

É necessário denunciar esse cenário de discurso manipulador para que se disperte nesses trabalhadores e na sociedade uma visão crítica sobre a forma atual que essas plataformas estão explorando o trabalho humano. É essencial que haja uma resistência à precarização do trabalho humano para plataformas, o que só acontecerá quando se enxergar que essa classe proletária é composta por empregados subordinados ao poder diretivo dos aplicativos e que fazem jus à tutela constitucional trabalhista, com vistas à valorização social do trabalho e da dignificação da sua pessoa humana.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.

ALVES, Giovanni. **Trabalho, subjetividade e capitalismo manipulatório** – O novo metabolismo social do trabalho e a precarização do homem que trabalha. Disponível em: http://www.giovannialves.org/Artigo_GIOVANNI%20ALVES_2010.pdf. Acesso em: 8 mar. 2017.

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

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, Uberização do trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo**. Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 dez. de 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 dez. de 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 331-35.2020.5.10.0015**. Relator: Min Alexandre Luiz Ramos. Julgamento: 14/12/2022. Publicação 19/12/2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-10/661797844>. Acesso em: 21 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Acórdão. Recurso de Revista com Agravo nº 100853-94.2019.5.01.0067**. Relator: Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte. Julgamento: 19/12/2022. Publicação 03/02/2023. Disponível em: about:blank. Acesso em: 21 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Acórdão. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010899-56.2017.5.03.0033**. Relator; Desemb. Federal Anemar Pereira Amaral. 23 de maio de 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/102225750/processo-n-001XXXX-4620155030033-do-trt-3>. Acesso em: 12 de dez. de 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Acórdão. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0011573-46.2017.5.03.0029**. Relatora; Desemb. Federal Cristiana M. Valadares Fenelon. 11 de maio de 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/821865694/inteiro-teor-821865703>. Acesso em: 12 de dez. de 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Acórdão. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010703-42.2022.5.03.0185**. Relatora; Desemb. Federal Lucilde D'Ajuda Lyra de Almeida. 11 de maio de 2021. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2940>. Acesso em: 12 de dez. de 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Acórdão. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010636-26.2022.5.03.0008**. Relatora; Desemb. Federal Maria Cecília Alves Pinto. 12 de novembro de 2021. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2797>. Acesso em: 25 de mar. de 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Acórdão. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010578-74.2022.5.03.0185**. Relator; Desemb. Federal Emerson José Alves Lage. 09 de março de 2023. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2797>. Acesso em: 24 de mar. de 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Acórdão. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010693-48.2022.5.03.0136**. Relatora; Desemb. Federal Paula Oliveira Cantelli. 08 de março de 2023. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2797>. Acesso em: 25 de mar. de 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). **Acórdão. Recurso Ordinário Trabalhista nº 0010449-03.2022.5.03.0013**. Relatora; Desemb. Federal Adriana Goulart de Sena Orsini. 08 de março de 2023. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=2951>. Acesso em: 25 de mar. de 2023.

BRASILEIRO, Eduardo T. **Quarta Revolução Industrial e Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo Almedina (Portugal), 2022. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786556276113/>. Acesso em: 10 jan. 2023.

COSTA, Marcos Sérgio Castelo Branco; ROLIM, Mariana Ferrer Carvalho Rolim; MATTOS, Vivian Brito. **O trabalho em plataforma digital**. Disponível em: <https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/boletim-cientifico/edicoes-do-boletim/boletim-cientifico-n-55-janeiro-dezembro-2020/trabalho-em-plataforma-digital-modernidade-ou-precarizacao>. Acesso em: 07 mai. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

FERIATO, Juliana Marteli Fais. Impacto da revolução digital nos direitos da personalidade dos trabalhadores contemporâneos. **Revista magister de direito do trabalho**. Porto Alegre, v. 18, n. 106, p. 168-87, 2022.

KALIL, Renan B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Editora Blucher, 2020. *E-book*. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555500295/>.

RODRIGUES NUNES, Ana Flávia Paulinelli; SILVA, Isabela Cristina; ARAÚJO, Maria Caroline de Oliveira. O discurso manipulatório das Plataformas Digitais e os efeitos objetivos e subjetivos na relação de emprego.

Acesso em: 08 jan. 2023.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber**. São Paulo: LTr, 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr/EDUSP, 1976, p. 351.

NETO, Mário Flores. **Transformação digital e o crescimento das plataformas digitais**. Disponível em: <https://transformacaodigital.com/mercado/crescimento-das-plataformas-digitais/>. Acesso em: 16 abr. 2023.

NUNES, Ana Flávia Paulinelli Rodrigues. **Trabalho e subjetividade: anecessária reconstrução de uma ideologia compromissória e humanizadora**. Pará de Minas: VirtualBooks Editora, 2019.

NUNES, Ana Flávia Paulinelli Rodrigues; GONÇALVES, Fábio Antunes Gonçalves; SOUZA, Douglas Modesto. **As relações de trabalho e as plataformas digitais: entre discursos e verdades**. Revista do Curso de Direito – UNIFOR/MG. Formiga, v. 9, n. 2, p. 74-92, 2018.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. **Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho**.

Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/y85fPG8WFK5qpY5FPhpvF9m/?lang=pt&format=p df>. Acesso em: 15 abr. 2023.

PRESSMAN, Roger; MAXIM, Bruce. **Engenharia de Software**. São Paulo: Grupo A, 2016. E-book. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788580555349/>. Acesso em: 02 mar. 2023.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MEIRELES, Edilton. O Direito do Trabalho e auberização: primeiras linhas analíticas. **Revista magister de direito do trabalho**. São Paulo, v. 32, n. 388, p. 83-102, 2021.

ROSENFELD, Cinara Lerrer, ALMEIDA, Jalcione. **Plataformização do trabalho**. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/SdNMXzX95wXDcJYDHszFjHC/?lang=pt&format= pdf>. Acesso em: 15 abr. 2023.

SCHWAB, Klaus. **A Quarta Revolução Industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Reclamatória nº 47843**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=6198801>. Acesso em 12 dez. 2022.

TEIXEIRA, Sérgio Torre; COSTA, Flora Oliveira da. O trabalho em plataformas digitais no Brasil e na Espanha: avanços e riscos. **Revista magister de direito do trabalho**. Porto Alegre, v. 18, n. 106, p. 32-47, 2022.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **A síndrome do patrão**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170503-05.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2022.

TUPINAMBÁ, Carolina. **Motoristas que trafegam pelo “Caminho do meio”**. Revista magister de direito do trabalho. Porto Alegre, v. 18, n. 105, p. 60-82, 2021.