

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE DE DIREITO**

**SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA E A RELAÇÃO DE EMPREGO NAS
PLATAFORMAS
DIGITAIS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS**

BERNARDO PINTO GUEDES DE FARIA

RIO DE JANEIRO

2024

BERNARDO PINTO GUEDES DE FARIA

SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA E A RELAÇÃO DE EMPREGO NAS
PLATAFORMAS
DIGITAIS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito na Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para a obtenção do grau de bacharel em direito, sob a orientação da Professora Dr^a Sayonara Grillo

RIO DE JANEIRO

2024

CIP - Catalogação na Publicação

d224s de Faria, Bernardo Pinto Guedes
Subordinação Algorítmica e a Relação de Emprego nas
Plataformas Digitais de Transporte de Passageiros /
Bernardo Pinto Guedes de Faria. -- Rio de Janeiro,
2024.
54 f.

Orientadora: Sayonara Grillo.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2024.

1. Subordinação Algorítmica. 2. Relação
Empregatícia. 3. Plataformas Digitais. I. Grillo,
Sayonara, orient. II. Título.

BERNARDO PINTO GUEDES DE FARIA

SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA E A RELAÇÃO DE EMPREGO NAS
PLATAFORMAS
DIGITAIS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Dra. Sayonara Grillo**

Data da Aprovação: 03/12/2024

Banca Examinadora:

Sayonara Grillo
Orientadora

Stella Reis
Membro da Banca

Nael Neri Sousa Júnior
Membro da Banca

RIO DE JANEIRO

2024

AGRADECIMENTOS

Aos meus avós Ana Maria Lima de Faria e Líbero Santos de Faria, por terem sido minha estrutura, por me criarem, me ensinarem a ser forte, me educarem e me mostrarem sempre o melhor caminho.

Ao meu pai, Lincoln Lima de Faria, meu maior exemplo, por sempre ter apoiado as minhas decisões, acreditado em mim e ter dado todo amor e suporte que um filho deveria ter.

À minha mãe, Letícia Silva Pinto Guedes, por todo o amor e carinho que tem tido comigo, por todo o suporte diário e crença nos meus objetivos.

Ao meu padrasto, Hélio Bastos da Silva, por toda atenção, ensinamentos e carinho.

Aos meus amigos, que sempre estão comigo e sempre farão parte da minha trajetória.

À minha professora e orientadora Sayonara Grillo, por me permitir a honra de tê-la como orientadora.

RESUMO

A presente monografia objetiva analisar a relação empregatícia entre as plataformas digitais de transporte de passageiros e os motoristas de aplicativo, à luz dos princípios constitucionais do direito do trabalho e do conceito de subordinação algorítmica. Para tanto, busca-se reforçar a tese de que, apesar da autonomia aparente dos motoristas, há uma relação de emprego fundada na subordinação jurídica mediada por algoritmos. O trabalho foi dividido em três tópicos. No primeiro, foi apresentada uma revisão bibliográfica sobre os princípios constitucionais do direito do trabalho e sobre os requisitos das relações de emprego, fazendo alusão às novas relações laborais. Em seguida, buscou-se discorrer sobre as plataformas digitais de transporte de passageiros no Brasil e explorar o conceito emergente da subordinação algorítmica. Por último, trouxe o debate legislativo e jurisprudencial brasileiro, abordando o Decreto nº 11.513, de 1º de maio de 2023, e o Projeto de Lei Complementar nº12/2024, bem como analisou as decisões das Turmas do Tribunal Superior do Trabalho.

Palavras-chaves: Subordinação Algorítmica; Relação Empregatícia; Plataformas Digitais; Princípios Constitucionais.

ABSTRACT

This dissertation aims to analyze the employment relationship between digital passenger transport platforms and app drivers, in the light of the constitutional principles of labor law and the concept of algorithmic subordination. To this end, it seeks to reinforce the thesis that, despite the apparent autonomy of the drivers, there is an employment relationship based on legal subordination mediated by algorithms. This dissertation has also been divided into three topics. First, a comprehensive bibliographical review was presented on the constitutional principles of labor law and the requirements of employment relationships, alluding to the new labor relations. Next, we looked at digital passenger transportation platforms in Brazil and explored the emerging concept of algorithmic subordination. Finally, it brought up the Brazilian legislative and jurisprudential debate, addressing Decree No. 11,513 of May 1, 2023 and the Complementary Bill (12/2024), as well as analyzing the decisions of the 1^a, 4^a, 6^a and 8^a Superior Labor Court.

Keywords: Algorithmic Subordination; Employment Relationship; Digital Platforms; Constitutional Principles.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
2. OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DO TRABALHO E DO DIREITO DO TRABALHO	10
2.1. OS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	17
3. AS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS E A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA	23
4. O DEBATE LEGISLATIVO E JURISPRUDENCIAL BRASILEIRO	29
4.1. ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA	30
4.2. AS PROPOSIÇÕES NORMATIVAS CONTIDAS NO PL 12/2024 E NO DECRETO Nº 11.513, DE 1º DE MAIO DE 2023.....	42
5. CONCLUSÃO	49
6. REFERÊNCIAS	51

1. INTRODUÇÃO

A revolução tecnológica e a digitalização dos serviços têm provocado uma profunda transformação no mercado de trabalho, desafiando os paradigmas tradicionais do Direito do Trabalho. O surgimento das plataformas digitais de transporte de passageiros, como Uber e 99, exemplifica esse fenômeno, gerando intensos debates sobre a natureza das relações laborais entre as empresas que operam essas plataformas e os motoristas que nelas atuam.

A promessa de autonomia e flexibilidade, frequentemente utilizada para descrever o trabalho em plataformas, contrasta com a realidade de controle algorítmico exercido pelas empresas. Através de algoritmos, as plataformas definem preços, distribuem corridas, monitoram o desempenho dos motoristas e aplicam sanções, configurando uma nova forma de subordinação. Essa subordinação algorítmica, sutil e muitas vezes invisível, desafia os critérios tradicionais de caracterização da relação de emprego, demandando uma análise crítica e contextualizada dos requisitos legais à luz da nova realidade do trabalho digital.

A presente monografia tem como objetivo analisar a relação entre motoristas de aplicativo e plataformas digitais de transporte de passageiros, com foco na subordinação algorítmica e seus impactos na caracterização do vínculo empregatício. A pesquisa se baseia em uma revisão bibliográfica abrangente sobre os princípios constitucionais do Direito do Trabalho, os requisitos da relação de emprego e o debate jurisprudencial e legislativo no Brasil. Serão examinados casos concretos julgados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), o Decreto nº 11.513/2023 e o Projeto de Lei Complementar (PLC) 12/2024, buscando compreender como o ordenamento jurídico brasileiro tem se adaptado a essa nova realidade.

Para a análise da jurisprudência trabalhista, foram selecionados casos concretos julgados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), com foco nos acórdãos mais recentes de cada turma, buscando analisar a jurisprudência em sua evolução mais contemporânea, considerando as recentes mudanças no posicionamento do TST sobre a temática.

A pesquisa visa a contribuir para o debate jurídico e social sobre a regulamentação do trabalho em plataformas digitais, buscando um equilíbrio entre a proteção dos direitos dos trabalhadores, a inovação tecnológica e o desenvolvimento econômico. A análise da subordinação algorítmica e das propostas legislativas em curso é fundamental para a construção

de um futuro do trabalho mais justo e sustentável, garantindo que os avanços tecnológicos sejam acompanhados de medidas que promovam a dignidade do trabalho e a justiça social.

2. OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DO TRABALHO E DO DIREITO DO TRABALHO

O advento da tecnologia e a consequente transformação digital têm provocado mudanças significativas nas relações de trabalho, desafiando os paradigmas tradicionais do Direito do Trabalho. Nesse cenário, as plataformas digitais de transporte de passageiros surgem como um fenômeno disruptivo, gerando intensos debates sobre a natureza das relações laborais entre as empresas que operam essas plataformas e os motoristas que nelas atuam.

Este tópico se propõe a analisar os princípios constitucionais do trabalho e do Direito do Trabalho, com enfoque específico nos princípios da Valorização do Trabalho, da Justiça Social, da Dignidade da Pessoa Humana e da Proteção, estabelecendo um paralelo com as relações de emprego nas plataformas digitais de transporte de passageiros. A relevância desta análise reside na necessidade de compreender como esses princípios fundamentais, consagrados na Constituição Federal de 1988, se aplicam e se adaptam às novas formas de trabalho surgidas no contexto da economia digital.

A Constituição Federal brasileira, em seu artigo 1º, inciso IV, estabelece como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil "os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa". Este dispositivo evidencia a centralidade do trabalho na ordem jurídica e social brasileira, servindo como pilar para a construção e interpretação do Direito do Trabalho. Os princípios constitucionais do trabalho, derivados deste e de outros dispositivos constitucionais, funcionam como diretrizes normativas que orientam a criação, interpretação e aplicação das normas trabalhistas.

Entretanto, o surgimento de novas formas de trabalho, especialmente aquelas mediadas por plataformas digitais, representam um desafio à aplicação tradicional desses princípios. Empresas como Uber, 99 e Cabify introduziram um modelo de negócios que questiona a própria definição de relação de emprego. Nesse contexto, os motoristas são frequentemente classificados como trabalhadores autônomos ou parceiros, o que pode resultar em sua exclusão das proteções oferecidas pela legislação trabalhista. Dessa forma, buscar-se-á estabelecer um diálogo entre os princípios constitucionais e a realidade das relações de trabalho nas plataformas digitais, identificando possíveis tensões e propondo interpretações que possam conciliar a proteção dos direitos dos trabalhadores com as novas formas de organização do trabalho na era

digital.

Em primeira análise, deve-se destacar o Princípio da Valorização do Trabalho, que constitui um dos pilares fundamentais do ordenamento jurídico brasileiro, encontrando sua expressão máxima na Constituição Federal de 1988. Este princípio está intrinsecamente ligado à própria concepção do Estado Democrático de Direito e à realização dos objetivos fundamentais da República, como a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, e a promoção do desenvolvimento nacional.

A Constituição Federal estabelece, em seu artigo 1º, inciso IV, que os valores sociais do trabalho constituem um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, sendo esta disposição reforçada pelo artigo 170, que coloca a valorização do trabalho humano como base da ordem econômica. Ademais, o artigo 193 determina que a ordem social tem como base o primado do trabalho.

Delgado (2019, p. 554) acrescenta o seguinte,

[...]Insista-se: a partir desse sólido contexto principiológico e normativo é que a Constituição estabelece os princípios gerais da atividade econômica (Capítulo I do Título VII), fundando-a na valorização do trabalho e da livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (caput do art. 170). Por essa razão é que, entre esses princípios, destacam-se a função social da propriedade (art. 170, III), a redução das desigualdades regionais e sociais (art. 170, VII), a busca do pleno emprego (art. 170, VIII).

Estas disposições constitucionais não são meras declarações programáticas, mas normas dotadas de eficácia jurídica que devem orientar tanto a produção legislativa quanto a interpretação e aplicação do direito pelos tribunais e pela administração pública.

O Princípio da Valorização do Trabalho implica no reconhecimento do trabalho como um valor ético-social fundamental, o qual pressupõe que o trabalho não é apenas um meio de subsistência, mas um elemento essencial para a realização pessoal do indivíduo e para o desenvolvimento da sociedade como um todo.

Este princípio se desdobra em várias dimensões, incluindo a econômica, social, jurídica e psicológica. Na dimensão econômica, o trabalho deve ser remunerado de forma justa, garantindo ao trabalhador condições dignas de subsistência e a possibilidade de ascensão social;

na dimensão social, o trabalho deve ser reconhecido como fator de integração social e de participação na vida comunitária, na dimensão jurídica implica que o ordenamento jurídico deve assegurar um conjunto de direitos e garantias aos trabalhadores, protegendo-os contra abusos e explorações; e, por fim, na dimensão psicológica, o trabalho deve ser fonte de realização pessoal e de desenvolvimento das potencialidades humanas.

No âmbito específico do Direito do Trabalho, o Princípio da Valorização do Trabalho se manifesta de diversas formas. Uma delas é a proteção ao emprego, que se materializa em normas que visam à manutenção do vínculo empregatício, como a necessidade de justa causa para a dispensa e a vedação de dispensas discriminatórias.

Um aspecto particularmente relevante, no contexto das novas relações laborais, é a proteção contra a automação, prevista no artigo 7º, XXVII da Constituição Federal, que visa equilibrar o avanço tecnológico com a preservação dos postos de trabalho. O advento da economia digital e das novas formas de organização do trabalho, como aquelas mediadas por plataformas digitais, impõe novos desafios à aplicação do Princípio da Valorização do Trabalho. Questões como a classificação dos trabalhadores de plataformas (se empregados ou autônomos), a garantia de direitos mínimos, e a proteção contra formas precárias de trabalho são temas que demandam uma releitura e atualização deste princípio.

Dessa forma, a promoção de mecanismos de diálogo e negociação coletiva entre os trabalhadores e as empresas proprietárias das plataformas é fundamental para a efetivação do Princípio da Valorização do Trabalho neste novo contexto.

Outro princípio importante é o Princípio da Justiça Social, o qual é um dos pilares fundamentais do Estado Democrático de Direito e se encontra profundamente enraizado na Constituição Federal de 1988. Este princípio, que permeia todo o ordenamento jurídico brasileiro, tem especial relevância no âmbito do Direito do Trabalho, onde se manifesta como um imperativo ético e jurídico na busca por relações laborais mais igualitárias e dignas.

A noção de justiça social, embora complexa, pode ser compreendida como a busca por uma distribuição igualitária dos direitos, deveres, vantagens e encargos na sociedade. No contexto do Direito do Trabalho, isso se traduz na busca por um equilíbrio nas relações entre capital e trabalho, reconhecendo a desigualdade intrínseca dessas relações e buscando

mecanismos para sua mitigação.

No texto constitucional, o princípio da justiça social encontra expressão em diversos dispositivos. O artigo 3º, inciso I, estabelece como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil "construir uma sociedade livre, justa e solidária". Já o artigo 170 determina que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.

A busca pela justiça social no Direito do Trabalho também se expressa na garantia de direitos mínimos aos trabalhadores, como o salário mínimo, a limitação da jornada de trabalho, o direito a férias remuneradas, entre outros.

No contexto das relações de trabalho mediadas por plataformas digitais, como no caso do transporte de passageiros, o princípio da justiça social enfrenta novos desafios. A natureza dessas relações, muitas vezes caracterizadas pela flexibilidade e pela ausência de vínculo empregatício formal, coloca em questão a aplicabilidade dos mecanismos tradicionais de proteção ao trabalhador.

Um bom exemplo, é a questão da jornada de trabalho. A flexibilidade de horários, frequentemente apresentada como uma vantagem do trabalho em plataformas, pode, na prática, resultar em jornadas excessivas e na dificuldade de separação entre tempo de trabalho e tempo livre, visto que a ausência de limites claros e delimitados de jornada podem levar à intensificação do trabalho e ao comprometimento da saúde física e mental do trabalhador. Dessa forma, a proteção à saúde e segurança do trabalhador é outro ponto crucial na aplicação do princípio da justiça social às relações de trabalho em plataformas digitais.

A questão da proteção contra dispensas arbitrárias também ganha novos contornos no contexto do trabalho em plataformas. O desligamento unilateral do trabalhador pela plataforma, muitas vezes sem justificativa clara ou possibilidade de contestação, representa uma forma de precarização do trabalho que desafia o princípio da justiça social.

Ademais, é importante trazer à discussão o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, o qual é um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito brasileiro, conforme estabelecido no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988. Este princípio basilar da ordem jurídica

brasileira assume importância crucial no Direito do Trabalho, impactando a interpretação e aplicação de normas, institutos e princípios trabalhistas. Segundo Maurício Godinho Delgado (2019), a dignidade humana transcende a mera liberdade e intangibilidade física e psíquica, abrangendo a conquista e afirmação da individualidade no meio socioeconômico, com repercussões positivas no plano cultural. O trabalho, em especial o emprego, emerge como instrumento fundamental para a concretização desse princípio.

A aplicação do princípio da dignidade da pessoa humana no Direito do Trabalho se manifesta de diversas formas. Uma delas é a garantia de condições de trabalho dignas, que incluem um ambiente laboral seguro e saudável, jornadas de trabalho razoáveis, períodos de descanso adequados e remuneração justa.

No contexto das relações de trabalho mediadas por plataformas digitais, como no caso do transporte de passageiros, o princípio da dignidade da pessoa humana enfrenta novas problemáticas, visto que a natureza dessas relações, muitas vezes caracterizadas pela flexibilidade e pela ausência de vínculo empregatício formal, coloca em questão a aplicabilidade dos mecanismos tradicionais de proteção à dignidade do trabalhador.

Um dos principais desafios é a garantia de uma remuneração digna para os trabalhadores de plataformas, tendo em vista que essa nova forma de trabalho frequentemente resulta em jornadas extensas e remuneração variável e incerta, o que pode comprometer a subsistência digna do trabalhador e de sua família. Nesse sentido, a efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana pode demandar a criação de mecanismos de garantia de renda mínima ou a regulamentação dos critérios de remuneração utilizados pelas plataformas.

Delgado (2019, p.43) acrescenta o seguinte,

[...] É evidente que o Direito do Trabalho não consegue realizar a plena desmercantilização da força de trabalho no sistema socio-econômico capitalista; mas atenua, reduz esse processo de mercantilização. Sem o Direito do Trabalho, o que se tem é o darwinismo social descontrolado nessa seara de relações humanas, sociais e econômicas".

A questão da jornada de trabalho também é central para a preservação da dignidade do trabalhador no contexto das plataformas digitais. A flexibilidade de horários, frequentemente apresentada como uma vantagem, pode na prática resultar em jornadas excessivas e na

dificuldade de separação entre tempo de trabalho e tempo livre.

Um aspecto fundamental para a preservação da dignidade do trabalhador no contexto das plataformas digitais é o reconhecimento de seu direito à voz e à participação nas decisões que afetam suas condições de trabalho. Nesse sentido, a efetivação do princípio da dignidade da pessoa humana pode envolver a criação de mecanismos de diálogo e negociação entre os trabalhadores e as plataformas.

Dessa forma, o princípio da dignidade da pessoa humana, como fundamento do Estado Democrático de Direito e norte interpretativo do ordenamento jurídico, impõe desafios significativos quando aplicado ao contexto das relações de trabalho mediadas por plataformas digitais. A efetivação desse princípio demanda uma releitura das categorias jurídicas tradicionais do Direito do Trabalho, o desenvolvimento de novos mecanismos de proteção ao trabalhador e uma compreensão ampla e multidisciplinar das transformações em curso no mundo do trabalho.

Por fim, o princípio da proteção, pedra angular do Direito do Trabalho, emerge como um dos mais relevantes princípios constitucionais laborais, especialmente quando analisado no contexto das relações de emprego nas plataformas digitais de transporte de passageiros. Este princípio, que tem suas raízes na própria criação do Direito do Trabalho, visa equilibrar a relação naturalmente assimétrica entre empregador e empregado, oferecendo ao trabalhador, parte hipossuficiente da relação laboral, um arcabouço jurídico de proteção.

Sobre o princípio da proteção, Delgado (2019, p.43) diz que,

[...] Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte vulnerável e hipossuficiente na relação empregatícia — o obreiro —, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho."

No ordenamento jurídico brasileiro, o princípio da proteção encontra sua base legal em diversos dispositivos, a começar pela própria Constituição Federal de 1988. O artigo 7º da Constituição elenca um extenso rol de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, estabelecendo um patamar mínimo de proteção. Importante notar que o *caput* deste artigo prevê expressamente que os direitos ali elencados não excluem "outros que visem à melhoria de sua condição social",

o que evidencia a abertura do sistema à ampliação da proteção ao trabalhador.

Segundo Plá Rodriguez (2000), o princípio da proteção se desdobra em três regras fundamentais: a regra *in dubio pro operario*, a regra da norma mais favorável e a regra da condição mais benéfica. Estas regras, em conjunto, formam um sistema de proteção ao trabalhador que permeia toda a legislação trabalhista e influencia diretamente a interpretação e aplicação das normas laborais.

A regra *in dubio pro operario* estabelece que, em caso de dúvida na interpretação de uma norma, deve-se optar pela interpretação mais favorável ao trabalhador. Já a regra da norma mais favorável determina que, havendo mais de uma norma aplicável a uma situação concreta, deve-se optar por aquela que seja mais benéfica ao trabalhador. Por fim, a regra da condição mais benéfica preconiza que uma nova norma trabalhista não deve servir para diminuir as condições mais favoráveis já conquistadas pelo trabalhador.

Indo além da visão de Plá Rodriguez, Delgado (2019) argumenta que o princípio da proteção se manifesta em outros princípios especiais do Direito Individual do Trabalho. Dentre eles, destacam-se o princípio da imperatividade das normas trabalhistas, que estabelece a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas; o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, que impede o trabalhador de renunciar aos direitos garantidos por lei; o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, que invalida alterações contratuais prejudiciais ao trabalhador; o princípio da continuidade da relação de emprego, que presume a continuidade do vínculo empregatício; o princípio da despersonalização do empregador, que responsabiliza o empregador pelos atos de seus prepostos; e o princípio da irretroação das nulidades, que protege o trabalhador da perda de direitos já adquiridos.

Na legislação infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é permeada pelo princípio da proteção. O artigo 8º da CLT, por exemplo, ao tratar das fontes subsidiárias do Direito do Trabalho, estabelece que as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão "pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho". Este dispositivo é frequentemente interpretado como uma consagração implícita do princípio da proteção, ao enfatizar a primazia dos princípios próprios do Direito do Trabalho.

A busca por este equilíbrio é fundamental para que o Direito do Trabalho continue cumprindo sua função protetiva, adaptando-se às novas realidades do mundo do trabalho e garantindo que os princípios constitucionais do trabalho, em especial o princípio da proteção, continuem a nortear as relações laborais, mesmo em um contexto de profundas transformações tecnológicas e econômicas.

Portanto, os princípios da Valorização do Trabalho, da Justiça Social, da Dignidade da Pessoa Humana e da Proteção estão interligados e se concretizam no Direito do Trabalho brasileiro. Esses princípios orientam a interpretação das leis, a atuação do Estado e a busca por relações de trabalho mais justas, equilibradas e dignas.

Dessa forma, podemos concluir que o desafio que se coloca para o Direito do Trabalho no século XXI é, portanto, manter-se fiel aos seus princípios fundamentais, ao mesmo tempo em que se adapta às novas realidades do mundo do trabalho. Isso requer uma constante reflexão e atualização por parte dos operadores do direito, dos legisladores e da sociedade como um todo, buscando sempre a construção de um ordenamento jurídico que promova o trabalho digno e o desenvolvimento sustentável.

2.1. OS REQUISITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de emprego constitui-se como o cerne do Direito do Trabalho, sendo a forma mais comum e significativa de vinculação do trabalhador ao sistema produtivo na sociedade contemporânea. A compreensão profunda dos requisitos que caracterizam esta relação é fundamental não apenas para os operadores do Direito, mas também para empregadores, trabalhadores e para a sociedade como um todo, uma vez que a correta identificação da relação empregatícia é essencial para a aplicação adequada das normas trabalhistas e para a garantia dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

No ordenamento jurídico brasileiro, a relação de emprego encontra sua definição legal nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O artigo 2º define o empregador como "a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço". Por sua vez, o artigo 3º conceitua o empregado como "toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário".

A partir destes dispositivos legais e da construção doutrinária e jurisprudencial ao longo dos anos, estabeleceram-se os requisitos fundamentais para a caracterização da relação de emprego. Estes requisitos, também conhecidos como elementos fático-jurídicos da relação de emprego, são: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade.

O primeiro requisito a ser analisado é a pessoalidade. Este elemento pressupõe que o trabalho deve ser realizado por pessoa física e de forma pessoal, ou seja, o empregado não pode se fazer substituir na prestação dos serviços, exceto em situações excepcionais e com a anuência do empregador.

Delgado (2019, p. 339) acrescenta a tudo isso mais um fator,

[...] a relação jurídica pactuada - ou efetivamente cumprida - deve ser, desse modo, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados."

A pessoalidade é um elemento que distingue a relação de emprego de outras formas de prestação de serviços, como os contratos de natureza civil ou comercial, nos quais a substituição do prestador de serviços é, em regra, permitida. No contexto da relação de emprego, a pessoalidade se justifica pela confiança depositada pelo empregador nas qualidades e habilidades específicas do empregado contratado.

O segundo requisito é a não eventualidade, também referida como habitualidade. Este elemento diz respeito à natureza contínua e duradoura da prestação de serviços. A não eventualidade não implica necessariamente em trabalho diário, mas sim na integração do trabalhador à dinâmica do empreendimento de forma regular e previsível.

A doutrina e a jurisprudência têm desenvolvido diferentes teorias para a caracterização da não eventualidade. Entre elas, destacam-se a teoria da descontinuidade, a teoria do evento, a teoria dos fins do empreendimento e a teoria da fixação jurídica. A teoria mais aceita no direito brasileiro é a dos fins do empreendimento, segundo a qual o trabalho não eventual é aquele vinculado às atividades normais da empresa, integrando-se aos seus fins e objetivos.

O terceiro requisito da relação de emprego é a onerosidade. Este elemento refere-se à contraprestação econômica devida pelo empregador ao empregado em razão do trabalho prestado. A onerosidade é um elemento essencial, pois distingue a relação de emprego de outras formas de trabalho não remunerado, como o trabalho voluntário.

É importante ressaltar que a onerosidade não se caracteriza apenas pelo efetivo pagamento de salários, mas pela expectativa de contraprestação econômica. Mesmo em situações em que o pagamento não ocorre, se houver a intenção onerosa na relação, este requisito estará presente. Além disso, a forma de pagamento (diária, semanal, mensal, por produção) não descaracteriza a onerosidade, desde que haja a contraprestação pelo trabalho realizado.

O quarto requisito da relação de emprego, sendo o ponto central do presente trabalho, é a subordinação. Este elemento é considerado por muitos doutrinadores como o mais característico da relação empregatícia, distinguindo-a de outras formas de prestação de serviços. A subordinação se manifesta pelo poder diretivo do empregador sobre a atividade do empregado, determinando o modo, o tempo e a forma de execução do trabalho.

Delgado (2019) define a subordinação como "[...] uma situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços". É importante notar que a subordinação na relação de emprego é de natureza jurídica, e não econômica ou técnica, embora estas possam coexistir. (Delgado 2019, p. 349)

O conceito de subordinação tem evoluído ao longo do tempo para se adaptar às novas formas de organização do trabalho. Inicialmente compreendida como uma subordinação direta e pessoal, hoje se reconhecem formas mais sutis de manifestação deste elemento, como a subordinação objetiva (integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento) e a subordinação estrutural (inserção do trabalhador na dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços).

Nesse contexto, emerge uma nova modalidade de subordinação: a subordinação algorítmica, a qual será abordada mais profundamente no tópico seguinte. Este conceito refere-se ao controle exercido por meio de algoritmos e sistemas automatizados, que direcionam,

monitoram e avaliam o trabalho através de métricas computacionais.

Esta evolução do conceito de subordinação tem sido particularmente relevante no contexto das novas tecnologias e formas de trabalho, como o teletrabalho e o trabalho em plataformas digitais. Nestes casos, a subordinação pode se manifestar de formas menos evidentes, exigindo uma análise mais aprofundada da relação entre o trabalhador e o tomador de serviços.

O quinto e último requisito da relação de emprego é a alteridade. Este elemento, embora não esteja expressamente previsto na CLT, é amplamente reconhecido pela doutrina e jurisprudência como característico da relação empregatícia. A alteridade significa que os riscos da atividade econômica são assumidos pelo empregador, não podendo ser transferidos ao empregado.

A alteridade se relaciona diretamente com o princípio da proteção, um dos pilares do Direito do Trabalho. Ao assumir os riscos do empreendimento, o empregador justifica seu poder diretivo e, em contrapartida, assume a responsabilidade pelos resultados econômicos da atividade, sejam eles positivos ou negativos.

É importante ressaltar que estes cinco requisitos - pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade - devem ser analisados de forma conjunta e à luz do princípio da primazia da realidade, outro pilar fundamental do Direito do Trabalho. Este princípio estabelece que a realidade fática das relações de trabalho deve prevalecer sobre aspectos meramente formais.

Neste sentido, a jurisprudência trabalhista tem reiteradamente afirmado que a existência de uma relação de emprego não depende da vontade das partes ou da nomenclatura dada ao contrato, mas sim da presença concreta dos requisitos legais. Como exemplo, podemos citar a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que trata da terceirização de serviços e reafirma a importância da análise dos requisitos da relação de emprego para a caracterização do vínculo empregatício.

A correta identificação dos requisitos da relação de emprego é fundamental não apenas para a aplicação das normas trabalhistas, mas também para a efetivação dos direitos sociais

previstos na Constituição Federal de 1988. O reconhecimento do vínculo empregatício implica na garantia de uma série de direitos, como férias remuneradas, 13º salário, recolhimento do FGTS, entre outros.

Além disso, a caracterização da relação de emprego tem implicações significativas em outras esferas do direito, como o direito previdenciário e o direito tributário. No âmbito previdenciário, por exemplo, o reconhecimento do vínculo empregatício assegura ao trabalhador uma série de benefícios, como aposentadoria, auxílio-doença e salário-maternidade.

É importante destacar que, embora os requisitos da relação de emprego sejam bem estabelecidos na doutrina e na jurisprudência, sua aplicação prática pode apresentar desafios, especialmente diante das novas formas de organização do trabalho surgidas com o avanço tecnológico. O trabalho em plataformas digitais, por exemplo, tem suscitado intensos debates sobre a caracterização ou não do vínculo empregatício.

Nestes casos, a análise dos requisitos da relação de emprego deve ser feita de forma criteriosa e adaptada às particularidades de cada situação. A subordinação, por exemplo, pode se manifestar de formas menos evidentes, como através de sistemas de avaliação e controle algorítmico. Da mesma forma, a não eventualidade pode ser caracterizada mesmo em situações de trabalho intermitente ou sob demanda.

Outro ponto relevante é a questão da autonomia na prestação de serviços. A existência de certa autonomia na execução das tarefas não descaracteriza necessariamente a relação de emprego, desde que presentes os demais requisitos, especialmente a subordinação jurídica. Neste sentido, a jurisprudência tem reconhecido a figura do trabalhador parassubordinado, que, embora goze de maior autonomia em comparação ao empregado típico, ainda se encontra em uma posição de dependência em relação ao tomador de serviços.

Em conclusão, os requisitos da relação de emprego - pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade - continuam sendo os pilares fundamentais para a caracterização do vínculo empregatício no direito brasileiro. Sua interpretação e aplicação devem ser feitas de forma dinâmica e contextualizada, levando em consideração as transformações no mundo do trabalho e as novas formas de organização da produção.

Portanto, a correta identificação destes requisitos é essencial para a efetivação dos direitos trabalhistas e para a promoção da justiça social. Ao mesmo tempo, é necessário que a aplicação destes requisitos seja feita de forma equilibrada, buscando conciliar a proteção aos trabalhadores com a necessidade de inovação e desenvolvimento econômico.

3. AS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS E A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA

Nos últimos anos, as plataformas digitais de transporte de passageiros, como Uber e 99, emergiram como protagonistas na transformação do setor de mobilidade urbana. Essas plataformas prometem não apenas conveniência e eficiência, mas também uma nova forma de trabalho que desafia as normas tradicionais do emprego. No entanto, essa inovação não é isenta de críticas e desafios, especialmente no que diz respeito à regulação do trabalho e à proteção dos direitos dos trabalhadores.

Dentre essas inovações, surgem conceitos como a economia de compartilhamento, também conhecida como economia colaborativa, cujo conceito emergiu nas últimas décadas, impulsionado pelo avanço das tecnologias digitais e pela crescente conectividade proporcionada pela internet.

A economia de compartilhamento é caracterizada pela utilização de tecnologias digitais para facilitar a troca de bens e serviços entre indivíduos. Carelli (2021) descreve essa economia como uma forma moderna de organização econômica que, embora ofereça a promessa de liberdade e flexibilidade, pode, na prática, reproduzir relações de exploração típicas do modelo fordista do século XIX. O autor argumenta que, apesar da modernidade das plataformas digitais, a essência da organização empresarial permanece inalterada, com as empresas se apropriando da forma da economia de compartilhamento, mas não de seu espírito.

Dessa forma, as plataformas digitais de transporte operam sob um modelo de negócio que combina tecnologia e serviços de transporte. Elas funcionam como intermediárias entre motoristas e passageiros, utilizando aplicativos para facilitar a conexão entre esses dois grupos. Segundo Sampaio *et al.* (2020), as plataformas digitais não devem ser vistas como meras redes tecnológicas, mas como formas de organização empresarial que competem diretamente com serviços de transporte tradicionais, como táxis e ônibus.

Esse modelo de negócio é caracterizado por uma estrutura enxuta, que minimiza custos operacionais e maximiza a flexibilidade. Os motoristas, considerados "parceiros" das plataformas, têm a liberdade de escolher seus horários e a quantidade de trabalho que desejam realizar. No entanto, essa autonomia é questionável, uma vez que as plataformas exercem um

controle significativo sobre a atividade econômica, estabelecendo regras e diretrizes que os motoristas devem seguir.

Um dos principais atrativos das plataformas digitais de transporte é a promessa de autonomia para os motoristas. A possibilidade de definir seus próprios horários e a flexibilidade na escolha das corridas são frequentemente destacadas como vantagens desse modelo. No entanto, essa autonomia pode ser considerada uma ilusão, uma vez que os motoristas estão sujeitos a um sistema de avaliação e controle que limita sua liberdade real.

As plataformas utilizam algoritmos para monitorar a performance dos motoristas, avaliando fatores como tempo de espera, número de corridas e avaliações dos passageiros. Essa vigilância eletrônica, que inclui o uso de GPS, cria um ambiente de pressão constante, onde os motoristas são incentivados a trabalhar mais horas para manter uma boa classificação e garantir um fluxo contínuo de passageiros. Assim, a liberdade aparente se transforma em uma obrigação de atender às demandas do sistema, evidenciando a continuidade das relações de subordinação no contexto do trabalho digital.

A ascensão das plataformas digitais de transporte também levanta questões importantes sobre regulação e segurança. A natureza híbrida dessas plataformas, que combina elementos de serviços tradicionais e digitais, desafia as estruturas regulatórias existentes. Dessa forma, tratar as plataformas como um setor autônomo é um erro grave, pois elas competem diretamente com serviços de transporte convencionais e trazem à tona problemas regulatórios que vão além da tecnologia.

Um dos principais desafios é garantir a segurança dos motoristas e passageiros. A falta de regulamentação específica pode resultar em situações de vulnerabilidade, como a ausência de seguros adequados e a falta de proteção contra assédios e violência. Além disso, a concorrência desleal com serviços tradicionais pode levar à precarização do trabalho, com motoristas enfrentando condições de trabalho desfavoráveis e baixos salários.

Diante dos desafios apresentados, a regulação do trabalho nas plataformas digitais de transporte se torna uma questão urgente.

Nesse contexto, emerge o conceito de subordinação algorítmica, um fenômeno que

desafia as concepções tradicionais do Direito do Trabalho e exige uma reflexão aprofundada sobre os critérios de caracterização da relação de emprego na era das plataformas digitais e da inteligência artificial.

A subordinação, elemento central na caracterização do vínculo empregatício no direito brasileiro, tem suas raízes no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que define o empregado como "toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário" (Brasil, 1943). Tradicionalmente, a subordinação jurídica tem sido entendida como a sujeição do empregado ao poder diretivo do empregador, manifestando-se através de ordens diretas, controle de jornada e fiscalização do trabalho.

No entanto, o advento das tecnologias digitais e, em particular, o uso de algoritmos na gestão do trabalho, tem desafiado essa concepção clássica. A subordinação algorítmica refere-se a uma forma de controle e direcionamento do trabalho exercida não por seres humanos, mas por sistemas automatizados de tomada de decisão. Esse fenômeno é particularmente evidente no contexto das plataformas digitais de trabalho, como aplicativos de transporte e entrega, mas também se estende a outros setores onde a gestão algorítmica está sendo implementada.

A subordinação algorítmica se manifesta na forma como os trabalhadores são monitorados e avaliados por algoritmos. Esses sistemas não apenas gerenciam a alocação de tarefas, mas também controlam o desempenho dos trabalhadores, estabelecendo padrões que devem ser seguidos. De acordo com Sampaio *et al.* (2020), a dependência econômica e a subordinação por algoritmos caracterizam a relação entre trabalhadores e plataformas. Essa dependência cria uma assimetria de poder, em que os trabalhadores se tornam vulneráveis às decisões automatizadas que afetam suas condições de trabalho.

O sistema de avaliação dos trabalhadores pelos clientes, por exemplo, funciona como um mecanismo de controle contínuo da qualidade do serviço prestado. Notas baixas podem resultar em punições automáticas, como a suspensão temporária ou até mesmo o desligamento definitivo do trabalhador da plataforma. Além disso, o algoritmo determina a distribuição das tarefas, influenciando diretamente na remuneração dos trabalhadores e em suas jornadas de trabalho.

Além disso, a subordinação algorítmica também levanta questões importantes sobre a transparência e a equidade dos sistemas de tomada de decisão automatizados. Os algoritmos que controlam a distribuição de corridas, os preços dinâmicos e as avaliações dos motoristas são, em grande parte, opacos para os trabalhadores, que muitas vezes se veem sujeitos a decisões cujos critérios desconhecem. Essa falta de transparência pode resultar em tratamentos discriminatórios ou injustos, como a atribuição desigual de corridas ou a aplicação de punições sem a devida possibilidade de contestação.

Ademais, a invisibilidade do trabalho e a mercantilização das relações laborais são questões centrais. Os trabalhadores, muitas vezes, não têm consciência plena de como suas atividades são monitoradas e avaliadas, o que pode levar a uma desumanização do trabalho. Sampaio *et al.* argumentam que "o trabalho, em termos jurídicos, não prossegue sendo tratado como mera mercadoria, agora invisibilizada e envolta em um fetichismo tecnológico". Essa invisibilidade pode dificultar a luta por direitos trabalhistas e a reivindicação de melhores condições de trabalho. (Sampaio et al., 2020, p. 2630).

Outro aspecto relevante da subordinação algorítmica diz respeito à intensificação do trabalho e à erosão das fronteiras entre tempo de trabalho e tempo livre. Os sistemas de incentivos e bonificações implementados pelas plataformas, combinados com a instabilidade da remuneração, levam muitos motoristas a permanecerem conectados por longos períodos, na expectativa de maximizar seus ganhos.

O tempo que deveria ser dedicado ao descanso, ao lazer ou à família acaba sendo colonizado pela necessidade de permanecer disponível para aceitar corridas. As notificações constantes sobre períodos de alta demanda ou ofertas especiais criam uma sensação de oportunidade perdida quando o trabalhador está offline, gerando ansiedade e dificultando o verdadeiro desligamento do trabalho.

Este cenário tem implicações significativas para a saúde física e mental dos trabalhadores. A extensão das jornadas, combinada com a pressão constante por produtividade, pode levar ao esgotamento físico e emocional. Além disso, a redução do tempo de descanso e lazer prejudica a qualidade de vida e as relações sociais dos trabalhadores.

Vale destacar que, a caracterização da subordinação algorítmica como uma forma de

subordinação jurídica encontra respaldo na própria CLT, especificamente no artigo 6º, parágrafo único, que estabelece: "Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio" (Brasil, 1943). Este dispositivo, embora anterior ao surgimento das plataformas digitais de trabalho, já antecipava a possibilidade de formas de controle à distância e por meios tecnológicos.

A questão da subordinação algorítmica também levanta importantes debates sobre privacidade e proteção de dados dos trabalhadores. O uso de algoritmos para monitorar e avaliar o desempenho dos trabalhadores muitas vezes envolve a coleta e processamento de uma grande quantidade de dados pessoais, incluindo localização geográfica, padrões de comportamento e interações com clientes. Nesse contexto, a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Brasil, 2018) emerge como um importante marco regulatório, estabelecendo limites e garantias para o tratamento de dados pessoais no âmbito das relações de trabalho.

A subordinação algorítmica também traz à tona questões sobre a responsabilidade por decisões tomadas por sistemas automatizados. Quando um algoritmo comete um erro ou toma uma decisão injusta que prejudica um trabalhador, quem deve ser responsabilizado? Essa questão tem implicações não apenas para o direito do trabalho, mas também para áreas como responsabilidade civil e ética da inteligência artificial.

Em face desses desafios, alguns autores propõem uma reinterpretação do conceito de subordinação à luz das novas realidades tecnológicas. Delgado (2019) sugere a adoção de uma concepção estrutural de subordinação, que considera não apenas o controle direto sobre o modo de realização do trabalho, mas também a integração do trabalhador na dinâmica organizacional e produtiva da empresa, ainda que essa integração seja mediada por algoritmos.

Essa visão estrutural da subordinação encontra respaldo na própria Constituição Federal de 1988, que em seu artigo 7º estabelece uma série de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, sem fazer distinção quanto à forma de exercício do poder diretivo do empregador. A interpretação constitucional do conceito de relação de emprego, portanto, deve ser suficientemente flexível para abarcar as novas formas de organização do trabalho, incluindo aquelas mediadas por algoritmos.

Em conclusão, a subordinação algorítmica emerge como um conceito fundamental para compreender e regular as relações de trabalho na era digital. Seu reconhecimento e incorporação ao ordenamento jurídico trabalhista são essenciais para garantir a proteção adequada aos trabalhadores submetidos a formas de controle e direcionamento automatizadas.

O desafio para o Direito do Trabalho no século XXI será, portanto, adaptar-se a essa nova realidade, desenvolvendo critérios e instrumentos jurídicos capazes de identificar e regular a subordinação algorítmica, garantindo a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores sem, contudo, impedir o desenvolvimento de novos modelos de negócio e formas de trabalho. Isso exigirá um esforço conjunto de legisladores, juízes, acadêmicos e profissionais do direito para repensar e atualizar os conceitos tradicionais do Direito do Trabalho, assegurando sua relevância e eficácia no contexto da economia digital.

4. O DEBATE LEGISLATIVO E JURISPRUDENCIAL BRASILEIRO

O avanço das plataformas digitais de transporte de passageiros, como Uber e 99, tem gerado um intenso debate no Brasil acerca da necessidade de regulamentação do trabalho dessa nova modalidade de serviço. A questão central reside na caracterização, ou não, do vínculo empregatício entre os motoristas e as empresas detentoras dos aplicativos, com o conceito de subordinação algorítmica ocupando um lugar central nessa discussão. A subordinação algorítmica, exercida por meio de sistemas informatizados que definem regras, controlam o desempenho dos motoristas e impõem sanções, desafia os critérios tradicionais de caracterização da relação de emprego, exigindo uma releitura do Direito do Trabalho à luz da realidade digital.

A jurisprudência trabalhista brasileira, especialmente o Tribunal Superior do Trabalho (TST), ainda busca um posicionamento unificado sobre o tema. Enquanto algumas decisões negam o vínculo empregatício com base na autonomia dos motoristas para escolher horários e corridas, outras reconhecem a existência de subordinação algorítmica e, consequentemente, o vínculo de emprego. O julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 1.446.336 pelo Supremo Tribunal Federal (STF) (Brasil, 2024), que discute a constitucionalidade de uma lei municipal que proíbe o transporte individual remunerado por aplicativos, poderá contribuir para a pacificação da jurisprudência sobre a regulamentação do setor.

Paralelamente ao debate judicial, o Poder Legislativo tem se mobilizado para estabelecer um marco regulatório para o trabalho em plataformas digitais. O Decreto nº 11.513/2023 (Brasil, 2023) instituiu um Grupo de Trabalho Tripartite com o objetivo de elaborar propostas para regulamentar a prestação de serviços, o transporte de bens e pessoas, e outras atividades realizadas por meio de plataformas tecnológicas. O Projeto de Lei Complementar (PLC) 12/2024 (Brasil, 2024), apresentado pelo Poder Executivo, propõe a criação de uma categoria específica de trabalho para os motoristas de aplicativo, com a garantia de direitos mínimos, como remuneração mínima por hora, previdência social e limites na jornada.

A aprovação e implementação de um marco regulatório que equilibre a flexibilidade do modelo de negócios das plataformas com a proteção dos direitos dos trabalhadores é crucial para o desenvolvimento justo e sustentável desse setor em expansão. A participação de todos os atores envolvidos no debate, motoristas, plataformas, governo e sociedade civil, é essencial

para a construção de soluções que garantam a dignidade do trabalho, a justiça social e o progresso econômico na era digital.

Neste contexto, o presente tópico apresentará o debate legislativo e jurisprudencial brasileiro, abordando o Decreto nº 11.513, de 1º de maio de 2023 (Brasil, 2023), o Projeto de Lei Complementar 12/2024 (Brasil, 2024a) e fazendo uma análise da jurisprudência trabalhista.

4.1. ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA

A partir de 2023, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) protagonizou uma mudança jurisprudencial notável em relação ao reconhecimento do vínculo empregatício no trabalho em plataformas digitais, especialmente no caso dos motoristas de aplicativo. Embora, em termos de processos singulares, ainda são majoritárias as decisões de improcedência, tendo em vista que uma turma específica – a quarta – já proferiu mais de 40 decisões com a mesma linha de fundamentação de negar a proteção trabalhista, essa mudança, que se traduziu na consolidação de um placar majoritário favorável ao vínculo nas Turmas do TST, representa um marco importante na proteção dos direitos sociais desses trabalhadores.

Conforme apontado por Isaura Barbosa de Oliveira Lanza, *et al.* (2024), o TST passou de uma postura de improcedência hegemônica até 2021 para uma posição majoritária de procedência em 2023, evidenciando um giro jurisprudencial significativo.

Os autores argumentam que o giro jurisprudencial do TST representa um compromisso da Justiça do Trabalho com a proteção dos direitos sociais dos trabalhadores, adaptando o Direito do Trabalho às novas realidades do mercado de trabalho sem renunciar à sua função social e à sua natureza protetiva. Esse compromisso se traduz na análise criteriosa da realidade do trabalho em plataformas digitais, considerando a presença dos requisitos da relação de emprego e a necessidade de garantir a dignidade do ser humano.

Inicialmente, muitos ministros do TST defendiam a necessidade de modernização do Direito do Trabalho, argumentando que o reconhecimento do vínculo empregatício para os trabalhadores de plataforma impediria o progresso econômico e a inovação. Essa visão, que priorizava a flexibilidade e a desregulamentação do mercado de trabalho, foi gradualmente sendo superada por decisões que passaram a reconhecer a existência de subordinação jurídica

na relação entre motoristas e plataformas, utilizando como base o princípio da primazia da realidade.

Dessa forma, para observamos na prática como tem sido tratada a questão da subordinação algorítmica pelo tribunal, é necessário a análise das decisões das sete Turmas do TST que foram instadas a se pronunciar sobre o mérito, nos casos de reconhecimento ou não do vínculo empregatício.

A presente análise da jurisprudência trabalhista terá como enfoque as decisões RRAg - 100853-94.2019.5.01.0067 (8ª Turma), RR - 10502-34.2021.5.03.0137 (6ª Turma), RR-100353-02.2017.5.01.0066 (3ª Turma) e RR-0000536-45.2021.5.09.0892 (2ª Turma) , nas quais se reconhece o vínculo e as decisões RR - 271-74.2022.5.13.0026 (1ª Turma), AIRR - 10489-89.2022.5.03.0140 (4ª Turma) e Ag-AIRR-1001160-73.2018.5.02.0473 (5ª Turma), nas quais não se reconhece o vínculo. Além disso, abordará a discussão no Recurso Extraordinário 1.446.336.

Em primeira análise, acórdão TST-RR - 271-74.2022.5.13.0026, proferido na 1ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 19 de abril de 2023, aborda a controversa questão da existência de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e a empresa Uber. O recurso em questão foi interposto por um motorista, buscando reformar a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região que havia negado o reconhecimento do vínculo. A decisão do TST, por maioria, manteve o entendimento do TRT13, negando provimento ao recurso e sustentando a ausência dos requisitos necessários para a configuração de um vínculo empregatício, conforme trecho a seguir:

“[...] Não se desconhece a notória necessidade de proteção jurídica aos motoristas de aplicativo, porém, tal desiderato protetivo deve ser alcançado via legislativa, nada justificando trazê-los ao abrigo de uma relação de emprego que não foi pactuada, almejada e muito menos concretizada durante o desenvolvimento cotidiano da atividade.

Nessa perspectiva, não se divisa ofensa direta e literal aos dispositivos constitucionais invocadas pelo autor.

Ante o exposto, NÃO CONHEÇO do recurso de revista.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, vencido quanto à fundamentação o Exmo. Ministro Hugo Carlos Scheuermann que juntará voto vencido, não conhecer do recurso de revista.” (p. 8).

Vale destacar que o acórdão argumenta que a relação jurídica entre a empresa de

aplicativo e o motorista, no caso específico da Uber, não se enquadra nas disposições celetistas que regulam o contrato de trabalho. Para fundamentar sua decisão, o TST destaca a ausência de subordinação jurídica, elemento fundamental para a caracterização do vínculo empregatício.

A subordinação, conforme entendimento consolidado na doutrina e jurisprudência trabalhista, traduz-se na submissão do empregado ao poder diretivo do empregador. No caso em análise, o TST reconhece a autonomia do motorista na condução de sua atividade, o que se manifesta em diversos aspectos, como a liberdade na definição de seus horários de trabalho, a escolha das corridas que aceita realizar, a gestão da sua área de atuação, entre outros.

Além disso, o acórdão reconhece a necessidade de observância de regras mínimas estabelecidas pela Uber, como códigos de conduta, sistemas de avaliação, termos e condições de uso do aplicativo. Entretanto, o TST argumenta que tais regras não configuram subordinação jurídica, mas obrigações contratuais inerentes a qualquer tipo de contrato, com o objetivo de garantir a qualidade dos serviços, a segurança dos usuários e a credibilidade da plataforma. A decisão ressalta que a “penalização” pela “taxa de aceitação”, por exemplo, visa a assegurar o bom funcionamento do sistema, equilibrando os interesses de motoristas e passageiros, e não se traduz em um controle hierárquico típico da relação de emprego.

O TST aprofunda a análise, reconhecendo a Uber como uma empresa de tecnologia que, por meio de sua plataforma digital, atua como intermediária na conexão entre motoristas e passageiros. Dessa forma, a empresa não assume o papel de empregadora, mas de facilitadora da prestação de serviços de transporte, fornecendo a tecnologia que permite a interação entre as partes.

Ademais, a decisão reconhece que o motorista, ao utilizar a plataforma, "usa o aplicativo, não é usado por ele", reforçando a ideia de que o motorista se beneficia da tecnologia para a realização de sua atividade autônoma.

O acórdão faz menção à doutrina de Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, que adverte sobre a necessidade de cautela na aplicação da legislação trabalhista a novas modalidades de trabalho, evitando a "canalização" indiscriminada de qualquer relação de trabalho para o enquadramento como relação de emprego. O TST também cita jurisprudência de outros Tribunais Regionais do Trabalho e do próprio TST, em casos semelhantes, que têm se posicionado majoritariamente

pela inexistência de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e empresas como a Uber.

Embora negue o reconhecimento do vínculo empregatício, o TST reconhece a "notória necessidade de proteção jurídica aos motoristas de aplicativo" (p. 8). No entanto, o acórdão defende que a busca por essa proteção deve ser direcionada ao Poder Legislativo, responsável por criar leis que regulem adequadamente as novas formas de trabalho que surgem com a economia digital. A aplicação da legislação trabalhista, concebida para regular o modelo tradicional de emprego, a relações que não se enquadram em seus requisitos, poderia resultar em distorções e prejudicar a própria dinâmica do mercado de trabalho.

O acórdão AIRR-10489-89.2022.5.03.0140, proferido pela 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), aborda o entendimento de que a relação entre motoristas de aplicativo e empresas de plataformas digitais, no caso específico a 99 Tecnologia Ltda., não configura vínculo empregatício. A decisão, relatada pelo Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, baseia-se na análise da legislação trabalhista, em especial os arts. 2º e 3º da CLT, e em precedentes de outras Turmas do TST, construindo uma argumentação robusta que refuta a tese de subordinação jurídica, elemento essencial para a caracterização do vínculo empregatício, conforme trecho a seguir:

[...] Por todas as razões aqui expostas, não merece reforma o acórdão regional que manteve o não reconhecimento do vínculo de emprego pleiteado na presente reclamação, ao fundamento de ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo "99 Tecnologia Ltda."

Logo, NEGO PROVIMENTO ao agravo de instrumento em recurso de revista interposto pelo Reclamante.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conquanto reconhecida a transcendência jurídica da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT), negar provimento ao agravo de instrumento em recurso de revista interposto pelo Reclamante (p. 14).

Um dos pilares da decisão reside na autonomia conferida ao motorista na execução de suas atividades. O acórdão reconhece a liberdade do motorista na escolha de dias e horários de trabalho, bem como na possibilidade de se desligar do aplicativo a qualquer momento, sem a imposição de metas ou a aplicação de sanções pela empresa. Essa flexibilidade, inerente aos modelos de trabalho mediados por plataformas digitais, contrastaria com a subordinação característica da relação de emprego tradicional, na qual o empregado está sujeito ao poder

diretivo do empregador.

Outro ponto crucial destacado no acórdão é a responsabilidade do motorista pelos custos da prestação do serviço. A decisão ressalta que o motorista arca com as despesas de manutenção do veículo, combustível, impostos, além de assumir os riscos por eventuais sinistros ou multas. Essa responsabilização pelos custos e riscos do negócio reforçaria a natureza autônoma da atividade, distanciando-a do modelo típico de emprego, em que o empregador assume tais encargos.

A decisão do TST também se apoia na inclusão da categoria de motorista de aplicativo como Microempreendedor Individual (MEI), reconhecendo a legitimidade dessa modalidade de trabalho e corroborando a autonomia do profissional. A possibilidade de formalização como MEI conferiria ao motorista um enquadramento jurídico compatível com a flexibilidade e independência inerentes à prestação de serviços por meio de plataformas digitais.

O acórdão confronta, ainda, a tese de subordinação estrutural, frequentemente invocada em casos que envolvem novos modelos de trabalho. Argumenta-se que este conceito, que busca caracterizar a subordinação pela inserção do trabalhador na organização do empreendimento, não encontra respaldo legal na CLT. Ademais, mesmo que se admitisse a aplicação desse conceito, o TST sustenta que não se configuraria no caso em questão, tendo em vista que a finalidade da empresa é a intermediação entre motoristas e passageiros, não havendo ingerência direta na prestação do serviço em si.

O acórdão TST-Ag-AIRR-1001160-73.2018.5.02.0473 proferido pela 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), negou provimento ao agravo interposto por motorista que buscava o reconhecimento do vínculo com a Uber do Brasil Tecnologia Ltda., conforme trecho a seguir:

[...] ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do agravo e, no mérito, negar-lhe provimento e, considerando a improcedência do recurso, aplicar à parte agravante a multa prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC, no importe de R\$ 764,00 - setecentos e sessenta e quatro reais, equivalente a 1% do valor da causa (R\$ 76.498,07), em favor da parte reclamada. Vencido quanto à fundamentação o Exmo. Ministro Douglas Alencar Rodrigues (p. 15).

A fundamentação central para a recusa do vínculo se ancora na ausência de subordinação

jurídica, requisito primordial para a configuração da relação de emprego. O TST considerou a autonomia do motorista na condução de suas atividades como fator determinante para a descaracterização da subordinação, se manifestando na liberdade para definir horários e locais de trabalho, bem como na prerrogativa de recusar corridas sem incorrer em penalidades.

O acórdão destaca, ainda, a natureza da plataforma digital da Uber, que atua como intermediadora entre motoristas e usuários, e não como empregadora. Essa intermediação digital, viabilizada por meio de um aplicativo que conecta motoristas previamente cadastrados aos usuários dos serviços, reforçaria a autonomia do motorista e afastaria a configuração de uma relação hierárquica típica do vínculo empregatício.

Outro ponto relevante na argumentação do TST é o percentual de 75% a 80% do valor pago pelo usuário que o motorista recebe. Tal percentual, segundo a Corte, configuraria uma vantagem remuneratória incompatível com o liame de emprego, aproximando-se mais de um regime de parceria. A lógica subjacente a esse raciocínio é que, em uma relação de emprego, a maior parte dos ganhos deveria ser direcionada ao empregador, e não ao empregado.

O TST também enfrenta a alegação de que as avaliações dos motoristas pelos usuários representariam um indício de subordinação. Para a Corte, esse sistema de avaliação se traduz em uma ferramenta de feedback que visa à melhoria da qualidade dos serviços, beneficiando tanto a plataforma quanto os usuários.

A decisão em questão se sustenta em precedentes das 5ª e 8ª Turmas do TST, que já haviam se manifestado no mesmo sentido em casos análogos. O acórdão cita, inclusive, um precedente da 4ª Turma que, de forma mais abrangente, afirma a inexistência de vínculo empregatício entre motoristas e plataformas digitais de transporte, argumentando que essa modalidade de trabalho não se amolda aos requisitos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Em contraponto aos acórdãos anteriormente citados, o acórdão TST-RR-0000536-45.2021.5.09.0892, proferido pela 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 29 de setembro de 2023, envolve um recurso de revista interposto por um ciclista entregador de alimentos contra a decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT), que havia negado o reconhecimento de vínculo empregatício com a empresa Uber Eats, considerando-a apenas

como uma intermediadora tecnológica. O entregador recorreu da decisão e o Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconheceu a existência do vínculo empregatício, considerando que a Uber Eats, na verdade, atua como uma empresa de transporte de mercadorias conforme trecho a seguir:

“[...] Em face dos fundamentos acima expostos e tendo em vista o conhecimento do recurso de revista por violação dos arts. 1º, III, 6º e 7º da Constituição Federal, dou-lhe provimento para reconhecer o vínculo de emprego entre o reclamante e a reclamada, determinando o retorno dos autos ao primeiro grau para, partindo dessa premissa, proceder aos julgamentos dos pedidos formulados na exordial.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da 2ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do agravo de instrumento e, no mérito, dar-lhe provimento para determinar o processamento do recurso de revista. Por unanimidade, conhecer do recurso de revista, por violação dos arts. 1º, III, e 6º da CF/88 e, no mérito, dar-lhe provimento para reconhecer o vínculo de emprego entre o reclamante e a reclamada, determinando o retorno dos autos ao primeiro grau para, partindo dessa premissa, proceder aos julgamentos dos pedidos formulados na exordial. Por unanimidade, determinar que seja oficiado o MPT, por meio da CONAFRET – Coordenadoria Nacional de Combate à Fraude nas Relações de Trabalho, a respeito da petição de acordo protocolada no curso do julgamento.” (p. 53).

O TST observou que o entregador, ao se cadastrar na plataforma da Uber Eats, era submetido a um processo de “gamificação”, no qual incentivos e desincentivos – como a promessa de maiores ganhos ou a redução na oferta de entregas – induziam os trabalhadores a agirem de acordo com os interesses da empresa. A Corte reconheceu que a gestão do trabalho se dava por meio de algoritmos, configurando uma nova forma de subordinação, na qual a liberdade do trabalhador em relação à jornada de trabalho era limitada pelo controle exercido pela plataforma.

Além da subordinação, o TST considerou presentes os requisitos da onerosidade, pessoalidade e não eventualidade, essenciais para a configuração do vínculo empregatício. A Corte refutou a argumentação do TRT de que a divisão dos valores das entregas (entre 25% a 30% para o entregador) apontaria para uma relação de parceria, e defendeu que o valor repassado ao entregador não descaracteriza a relação de emprego, especialmente considerando os custos do trabalho, que ficavam a cargo do entregador.

A Corte ressaltou também que o fato do entregador poder se desconectar da plataforma quando quisesse não significava ausência de não eventualidade, já que ele prestava serviços diariamente para a Uber Eats, empresa cuja atividade principal é a entrega de mercadorias.

Portanto, o TST concluiu que negar o vínculo empregatício ao entregador significaria

excluí-lo do sistema de proteção ao trabalho, ferindo os princípios da dignidade da pessoa humana e dos direitos sociais.

O acórdão TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066, proferido pela 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 06 de abril de 2022, envolve um recurso de revista interposto por um motorista contra a decisão do Tribunal Regional do Trabalho que havia negado o reconhecimento de vínculo empregatício com a Uber do Brasil Tecnologia Ltda.. O cerne da controvérsia reside na definição da natureza jurídica da relação entre o motorista e a empresa que administra a plataforma digital de transporte de passageiros.

O Tribunal Regional, com base em depoimentos do motorista e de uma testemunha, entendeu que não estavam presentes os requisitos para a caracterização do vínculo de emprego, como pessoalidade, subordinação e habitualidade. Além do mais, argumentou que a Uber atuava apenas como uma plataforma que facilitava o contato entre motoristas e passageiros, e que o motorista trabalhava com autonomia, definindo seus próprios horários e arcando com os custos de seu veículo.

No entanto, o Tribunal Superior do Trabalho, ao analisar o recurso, reformou a decisão do Tribunal Regional, reconhecendo a existência de vínculo empregatício entre o motorista e a Uber, conforme trecho a seguir:

[...] ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, vencido e Exmo. Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, conhecer do recurso de revista, por violação do art. 3º da CLT; e, no mérito, dar-lhe provimento para, reconhecendo o vínculo empregatício entre as Partes, determinar o retorno dos autos ao Juízo da Vara do Trabalho de origem para examinar os demais pedidos deduzidos pelo Reclamante daí decorrentes, articulados na petição inicial, como entender de direito (p. 54).

O TST concluiu que a Uber, apesar de se apresentar como uma empresa de tecnologia, na prática, administra um empreendimento relacionado à prestação de serviços de transporte individual de passageiros. A empresa exerceria controle sobre a atividade econômica e sobre o modo de realização da prestação do serviço, determinando unilateralmente o preço das corridas, avaliando a performance dos motoristas e aplicando sanções em caso de descumprimento de suas diretrizes.

O acórdão destaca que a subordinação jurídica, elemento essencial para a caracterização do vínculo de emprego, se manifesta em suas diversas dimensões no caso em análise: clássica, objetiva, estrutural e algorítmica. A subordinação clássica se evidenciaria nas ordens diretas da empresa, a objetiva, na integração do motorista aos objetivos empresariais, a estrutural, na inserção do motorista na dinâmica da atividade econômica da empresa, e a algorítmica, no controle empresarial minucioso sobre a prestação dos serviços por meio de ferramentas tecnológicas.

O TST rejeita os argumentos do Tribunal Regional de que a liberdade do motorista para definir seus horários e a ausência de exclusividade na prestação de serviços afastariam o vínculo de emprego. O acórdão ressalta que a habitualidade do trabalho restou comprovada pela prestação contínua de serviços durante todo o período da relação jurídica, e que a exclusividade não é requisito essencial para a configuração do vínculo de emprego.

Por fim, o TST concluiu que a Uber não se desincumbiu do ônus de provar a autonomia do motorista, conforme determina o art. 818, II, da CLT. Diante da presença de todos os elementos caracterizadores da relação de emprego, o TST reformou a decisão do Tribunal Regional, reconhecendo o vínculo empregatício entre o motorista e a Uber, e determinando o retorno dos autos à Vara do Trabalho de origem para análise dos demais pedidos do motorista.

O acórdão TST-RR-10502-34.2021.5.03.0137, proferido pela 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 12 de abril de 2023, envolve um motorista que interpôs recurso de revista contra a decisão do TRT que havia negado o reconhecimento do vínculo de emprego com a empresa 99 Tecnologia LTDA.

O cerne da controvérsia reside na configuração, ou não, dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, especificamente o elemento da subordinação jurídica, no contexto da "uberização" do trabalho. A decisão do TRT que negou o vínculo empregatício baseou-se na aparente autonomia do motorista para definir seus horários, na ausência de exigência de número mínimo de corridas e na possibilidade de tirar folgas sem justificativa. No entanto, o relator do recurso de revista, Ministro Augusto César Leite de Carvalho, rechaça essa conclusão, argumentando que a própria narrativa fática delineada pelo TRT revela a existência de subordinação jurídica. Com base nisso, o TST dá provimento ao agravo de instrumento e, no mérito, dá provimento também ao recurso de revista, reconhecendo a existência do vínculo de

emprego, conforme trecho a seguir:

[...]ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho: I) por unanimidade, reconhecer a transcendência jurídica do recurso de revista; II) dar provimento ao agravo de instrumento a fim de determinar o processamento do recurso de revista; III) por maioria, vencido o Desembargador Convocado José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, conhecer do recurso de revista por violação dos artigos 2º e 3º da CLT, e, no mérito, à unanimidade, dar-lhe provimento para, reconhecendo a existência de vínculo empregatício entre o reclamante e a 99 Tecnologia LTDA, determinar o retorno dos autos à origem, a fim de que prossiga no exame dos demais pedidos da exordial (p. 36).

O Ministro destaca que a empresa gerenciava os resultados dos motoristas, monitorava sua localização e aplicava sanções disciplinares em caso de descumprimento de regras, o que, segundo ele, configura as três manifestações clássicas do poder de comando: organização e regulamentação, controle e fiscalização, e poder disciplinar. A empresa, portanto, detinha o poder de dirigir a prestação de serviços, elemento central na caracterização da subordinação jurídica.

O relator também confronta o argumento de que a legislação previdenciária, ao classificar os motoristas de aplicativo como autônomos, impediria o reconhecimento do vínculo de emprego. Ele defende a primazia da realidade sobre a forma, sustentando que a análise do caso concreto deve se sobrepor a classificações legais que não reflitam a verdadeira natureza da relação. Ainda segundo o relator, o caráter simulado da relação, visando a burlar a aplicação da legislação trabalhista, é vedado pelo ordenamento jurídico, conforme o art. 9º da CLT e o art. 167 do Código Civil.

Reconhecendo a especificidade das plataformas digitais, o Ministro admite que o poder de comando se manifesta de forma inovadora nesse contexto, através de algoritmos e inteligência artificial. Contudo, ele argumenta que a subordinação algorítmica não afasta a essência do vínculo de emprego, que reside na sujeição e dependência do trabalhador. A gestão algorítmica, inclusive, poderia perpetuar e amplificar preconceitos existentes no mundo real, representando uma nova faceta do poder diretivo.

O acórdão se apoia, ainda, no direito comparado, citando decisões de tribunais da França, do Reino Unido e da Califórnia que reconheceram o vínculo de emprego entre motoristas e plataformas digitais. A jurisprudência internacional, em sintonia com a decisão do TST,

demonstra a tendência global de enquadrar o trabalho em plataformas digitais como relação de emprego.

O Ministro ressalta, ainda, a aprovação, pelo Parlamento Europeu, de uma proposta de Diretiva que presume o vínculo de emprego para trabalhadores de plataformas digitais. Essa iniciativa reforçaria a compreensão de que o trabalho sob gerenciamento algorítmico, presente na "uberização", se enquadra no conceito de relação de emprego.

Com base em sua análise, o Ministro conclui que os fatos evidenciados no processo demonstram a existência de vínculo de emprego entre o motorista e a 99 Tecnologia LTDA., determinando o retorno dos autos à origem para a análise dos demais pedidos. O acórdão, portanto, reitera a necessidade de adaptar o Direito do Trabalho à nova realidade do mercado, reconhecendo a existência de vínculo empregatício em relações com plataformas digitais quando presentes os requisitos legais, garantindo, assim, a proteção dos trabalhadores.

O acórdão TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067, proferido 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), aprofunda a discussão sobre a configuração do vínculo empregatício no contexto das plataformas digitais de trabalho, especificamente no caso da Uber. A decisão do Tribunal Regional, confirmada em parte pelo Tribunal Superior do Trabalho, reconhece a existência de uma relação de emprego entre a motorista e a empresa, contrariando a tese da Uber de que prestaria apenas um serviço de intermediação digital, conforme trecho a seguir:

[...]ACORDAM os Ministros da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, I - conhecer e negar provimento ao agravo de instrumento; II - conhecer do recurso de revista apenas quanto ao tema "INDENIZAÇÃO POR DANOS EXTRAPATRIMONIAIS. MERO DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS", por afronta ao art. 5º, X, da Constituição Federal e, no mérito, dar-lhe provimento para excluir da condenação o pagamento de indenização por danos extrapatrimoniais. Vencido o Exmo. Ministro Alexandre Luiz Ramos (p. 138).

O Tribunal reconhece que a subordinação, no contexto das plataformas digitais, assume uma forma distinta da subordinação tradicional, marcada pela pessoalidade direta e ordens explícitas. No caso da Uber, a subordinação se manifestaria através do controle exercido pelo algoritmo, um conjunto de regras e comandos programados pela empresa que definem diversos aspectos da prestação de serviços, como preço das corridas, sistema de avaliação, critérios de bloqueio e desativação de motoristas, entre outros.

Além disso, o acórdão destaca que o algoritmo não é um agente neutro, mas um instrumento que materializa as estratégias de gestão da empresa. A Uber, através do algoritmo, exerce poder diretivo, definindo as regras do jogo, e poder disciplinar, aplicando sanções aos motoristas que não atendam aos padrões estabelecidos. A fiscalização também se dá por meios telemáticos, através do monitoramento constante dos dados de geolocalização, permitindo à empresa acompanhar em tempo real as atividades dos motoristas.

A decisão do Tribunal se baseia em uma análise profunda do contexto fático, com a apreciação detalhada das provas documentais e testemunhais. O acórdão transcreve trechos de mensagens enviadas pela Uber aos motoristas, demonstrando a indução de conduta por meio de um sistema de prêmios e punições, como a majoração de preços em horários de pico e o envio de advertências em caso de cancelamentos frequentes de corridas.

O Tribunal reconhece a assimetria de poder existente na relação entre a Uber e os motoristas, destacando que a empresa detém o controle sobre os meios de produção essenciais, como o aplicativo, a base de clientes e os dados coletados. O acórdão enfrenta o argumento da Uber de que a propriedade do veículo pelo motorista configuraria autonomia, argumentando que, sem o acesso à plataforma e à base de clientes, a atividade de transporte se torna inviável.

Ademais, o acórdão, ao reconhecer a existência do vínculo empregatício, determina o pagamento de verbas trabalhistas como férias, 13º salário, FGTS, aviso prévio, além de determinar a anotação da carteira de trabalho.

É importante destacar que o acórdão se alinha à Recomendação nº 197 da OIT, que define a relação de trabalho como um vínculo em que o trabalho é prestado de forma pessoal, não eventual, subordinada e remunerada, sem a assunção dos riscos da atividade pelo trabalhador. A decisão do Tribunal se mostra, portanto, em consonância com as normas internacionais de proteção ao trabalho.

A decisão do Tribunal Superior do Trabalho, embora mantenha o reconhecimento do vínculo empregatício, reforma a decisão do Tribunal Regional no que tange à indenização por danos extrapatrimoniais. O TST entende que o mero descumprimento das obrigações trabalhistas, por si só, não configura dano moral, sendo necessária a comprovação de ofensa aos direitos de personalidade do trabalhador.

Portanto, os acórdãos da 2ª, 3ª, 6ª e 8ª Turma em análise representam importantes precedentes para a regulamentação das relações de trabalho no contexto das plataformas digitais. As decisões do Tribunal demonstram a necessidade de repensar o conceito tradicional de subordinação e de adequar a legislação trabalhista à nova realidade do mercado de trabalho, marcada pela crescente digitalização e pela emergência de novas formas de organização do trabalho.

Contudo, tendo em vista as divergências jurisprudenciais acerca da natureza jurídica da relação empregatícia nas plataformas digitais, o Plenário do Supremo Tribunal Federal, em sede de análise preliminar do Recurso Extraordinário nº 1.446.336 (Brasil, 2024), reconheceu a existência de repercussão geral da matéria constitucional suscitada.

O caso paradigmático origina-se de acórdão prolatado pela 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que manteve decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, reconhecendo a configuração dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, nos termos dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, entre o prestador de serviços e a plataforma digital recorrente.

O Ministro Relator Edson Fachin, em seu voto condutor, fundamentou o reconhecimento da repercussão geral na premente necessidade de pacificação jurisprudencial sobre a matéria, tendo em vista a notória insegurança jurídica instaurada no âmbito do Poder Judiciário brasileiro:

[...]A temática em análise se reveste de uma magnitude inquestionável, dada sua proeminência jurídica, econômica e social, bem como sua conexão intrínseca com os debates globais que permeiam as dinâmicas laborais na era digital”, afirmou Fachin ao se manifestar pela existência de repercussão geral (p. 3).

A decisão de mérito a ser proferida pelo Supremo Tribunal Federal terá efeito vinculante e eficácia *erga omnes*, devendo ser observada obrigatoriamente por todas as instâncias do Poder Judiciário em casos análogos, nos termos do artigo 1.035 do Código de Processo Civil.

Destaca-se que o reconhecimento da repercussão geral não contemplou a análise meritória da questão, a qual será objeto de posterior deliberação pelo Plenário da Suprema

Corte, em data a ser definida.

4.2 AS PROPOSIÇÕES NORMATIVAS CONTIDAS NO PL 12/2024 E NO DECRETO Nº 11.513, DE 1º DE MAIO DE 2023

O Decreto nº 11.513, de 1º de maio de 2023 (Brasil, 2023), se figura como um ato normativo que emerge em um contexto de intenso debate sobre a natureza jurídica da relação entre motoristas e plataformas digitais, e que regulamenta as atividades de prestação de serviços, transporte de pessoas e bens, e outras atividades realizadas por meio de plataformas tecnológicas.

Conforme descrito na “SÍNTESE ESPECIAL, número 17, do Departamento Intersindical de Estatística e Estudo Socioeconômicos” (DIEESE, 2024), o decreto representa um esforço significativo para regulamentar essa nova forma de trabalho, tendo em vista que a partir da criação de um Grupo de Trabalho Tripartite, composto por representantes de trabalhadores, empregadores e do governo, visa a elaborar propostas, entre elas: a prestação de serviços, o transporte de bens e pessoas, e outras atividades realizadas por meio de plataformas tecnológicas.

Esse Grupo de Trabalho, composto por 45 membros, será dividido em três grupos iguais, com 15 representantes cada, sendo os representantes do Governo Federal, dos trabalhadores e dos empregadores.

O Decreto detalha a composição de cada grupo, especificando as entidades que os representam. Cada membro do Grupo de Trabalho terá também um suplente, que o substituirá em suas ausências e impedimentos, sendo os membros titulares e seus respectivos suplentes indicados pela autoridade máxima dos órgãos e entidades que representam, no prazo de cinco dias, contado da data de publicação do Decreto, e sendo designados por ato do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego.

A coordenação do Grupo de Trabalho ficará a cargo de um representante do Ministério do Trabalho e Emprego, indicado pelo Ministro de Estado do Trabalho e Emprego. A Secretaria-Executiva do Ministério do Trabalho e Emprego atuará como Secretaria-Executiva do Grupo de Trabalho.

As decisões do Grupo de Trabalho serão tomadas por consenso. Caso não haja consenso, as propostas divergentes serão registradas em um relatório final, que incluirá as propostas elaboradas pelo Grupo. O Grupo terá um prazo de 150 dias, prorrogável por igual período, para concluir seus trabalhos e apresentar o relatório final ao Ministro do Trabalho e Emprego.

O Decreto prevê também a criação de Grupos Técnicos Especializados, com o objetivo de coletar informações e elaborar estudos técnicos para auxiliar nas discussões do Grupo de Trabalho. Esses grupos, que terão seus integrantes indicados pelos membros do Grupo de Trabalho e designados por ato do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, serão compostos por, no máximo, 45 membros e terão caráter temporário, com duração máxima de 90 dias, e o prazo de término antecederá em até sete dias o prazo de duração do Grupo de Trabalho.

A participação no Grupo de Trabalho e nos Grupos Técnicos Especializados será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada. As reuniões do Grupo de Trabalho e dos Grupos Técnicos Especializados poderão ser realizadas presencialmente ou por videoconferência.

Portanto, é importante observar que o decreto apenas institui o Grupo de Trabalho, não a regulamentação em si. A efetividade do decreto dependerá da capacidade do Grupo de Trabalho em formular propostas concretas e viáveis, e da posterior aprovação dessas propostas pelos órgãos competentes.

A partir do diálogo e desdobramento dos estudos e propostas desenvolvidos pelo Grupo de Trabalho, foi aprovado o Projeto de Lei Complementar 12/2024 (Brasil, 2024).

Esse projeto de lei, apresentado em março de 2024, de autoria do Poder Executivo, surge como uma tentativa de estabelecer um marco regulatório abrangente para o setor, buscando equilibrar diferentes aspectos: a flexibilidade característica deste modelo de negócio, a necessidade de proteção social dos trabalhadores, a sustentabilidade econômica das plataformas e o interesse público na manutenção e melhoria dos serviços de mobilidade.

A proposta é resultado de um processo de discussões e negociações envolvendo diversos atores: governo federal, empresas do setor, representantes dos trabalhadores, especialistas em

direito do trabalho e mobilidade urbana. O texto busca criar uma categoria específica de trabalho, reconhecendo as particularidades da atividade dos motoristas de aplicativo sem enquadrá-la completamente nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mas também sem deixá-la totalmente desregulamentada.

Nesse viés, um dos pontos centrais do PLC 12/2024 é o estabelecimento de uma remuneração mínima por hora trabalhada, considerando o tempo efetivo de trabalho com passageiro. Em teoria, esta disposição visa a garantir um patamar básico de rendimentos para os motoristas, levando em conta os custos operacionais da atividade, como combustível, manutenção do veículo, seguros e depreciação. Entretanto, o projeto não define como essa remuneração será calculada ou fiscalizada.

Além disso, essa prática, comum no trabalho em plataformas digitais, intensifica a exploração do trabalho, obrigando o motorista a permanecer conectado por longos períodos para garantir uma renda mínima, sem receber pelo tempo de espera.

No âmbito da proteção social, o PLC 12/2024 estabelece a inclusão obrigatória dos motoristas no Regime Geral de Previdência Social como contribuintes individuais e a contratação obrigatória de seguros contra acidentes pessoais, complementando a proteção social básica dos motoristas.

Segundo Lorena Cris ferreira de Castro, *et al.* (2024), essa classificação dos motoristas como contribuintes individuais, ignora a realidade da relação entre os motoristas e as plataformas, marcada pela subordinação algorítmica e pela dependência econômica. "Destarte, a figura do trabalhador criada no Projeto está fora do gênero normativo laboral e previdenciário atual" (CASTRO et al., 2024, p. 114).

Apesar de negar o vínculo empregatício e classificar os motoristas como "trabalhadores autônomos por plataforma", o PLC 12/2024 ignora o fato de que, na prática, as plataformas exercem um poder diretivo significativo sobre a conduta dos motoristas.

Diversos autores reunidos na obra "Motoristas de empresas de aplicativos: estudos da proposta de regulamentação do Governo" (2024) apontam que a subordinação algorítmica se manifesta em diversos aspectos da relação entre plataformas e motoristas, tais como definição

das rotas e preços das corridas, sistema de avaliações e punições, monitoramento constante da localização e desempenho e incentivos e bonificações atrelados a metas.

Essa subordinação algorítmica, embora sutil e muitas vezes invisível, submete os motoristas a um regime de trabalho intenso e com alto grau de controle por parte das plataformas, o que coloca em xeque a autonomia defendida pelo PLC 12/2024. A ausência de regulamentação específica sobre a subordinação algorítmica no PLC 12/2024 deixa os motoristas vulneráveis à exploração e ao controle arbitrário das plataformas, sem as proteções e garantias previstas na legislação trabalhista.

Ainda no âmbito da proteção social, um dos pontos centrais da análise reside na proposta de alíquota de contribuição previdenciária de 7,5% para os motoristas e de 20% para as empresas. As autoras questionam a justiça e a equidade desses valores, considerando as condições de trabalho e a remuneração dos motoristas. Elas argumentam que a alíquota de contribuição dos motoristas é excessivamente alta, especialmente em um contexto de baixos rendimentos e instabilidade na atividade.

Para sustentar essa crítica, as autoras citam dados de entidades governamentais, como o IBGE e a Agência Câmara de Notícias, que apontam para a baixa remuneração e as longas jornadas de trabalho dos motoristas de aplicativo. Além disso, as autoras destacam a influência das empresas na precificação das corridas e na definição das taxas cobradas aos motoristas, o que limita a autonomia dos trabalhadores e impacta negativamente seus rendimentos.

Em contraste com a alta alíquota de contribuição dos motoristas, as autoras criticam a baixa alíquota atribuída às empresas, argumentando que as plataformas digitais lucram consideravelmente com a intermediação do serviço de transporte, sem assumir os riscos e responsabilidades inerentes à relação de emprego.

Ademais, a questão da jornada de trabalho é abordada pelo projeto, estabelecendo limites máximos de tempo conectado às plataformas sem comprometer completamente a flexibilidade que caracteriza a atividade. O texto prevê períodos mínimos de descanso e mecanismos de controle do tempo de direção, visando a garantir a segurança tanto dos motoristas quanto dos passageiros. Esta regulamentação busca prevenir o excesso de horas trabalhadas, que pode levar à fadiga e aumentar o risco de acidentes.

Entretanto, de acordo com Paiva (2024), ao estabelecer um limite máximo de 12 horas de conexão diária à plataforma, ignora os riscos inerentes à atividade, como a intensificação do trabalho, a pressão por produtividade e a exposição à violência urbana, fatores que podem levar à fadiga e ao aumento do risco de acidentes. O autor questiona a ausência de medidas efetivas para a proteção da saúde e segurança dos motoristas, como a garantia de intervalos para descanso e a limitação da jornada em 8 horas diárias.

O projeto também aborda aspectos relacionados à transparência e governança das relações entre plataformas e motoristas. São estabelecidas regras claras sobre os critérios para bloqueio ou descredenciamento de motoristas, garantindo o direito ao contraditório e à ampla defesa. Ainda de acordo com o projeto, as plataformas deverão fornecer informações detalhadas sobre o cálculo das remunerações, taxas cobradas e critérios de distribuição de corridas, promovendo maior transparência no relacionamento com os trabalhadores.

A implementação do marco regulatório proposto pelo PLC 12/2024 (Brasil, 2024a) terá impactos significativos no mercado de trabalho do setor. A definição de remuneração mínima e garantias sociais pode levar a uma redução inicial no número de motoristas ativos nas plataformas, especialmente daqueles que exercem a atividade de forma ocasional ou complementar.

No campo da mobilidade urbana, os efeitos da regulamentação poderão ser sentidos em diferentes aspectos. A definição de padrões mínimos de remuneração pode resultar em ajustes nas tarifas praticadas, impactando a demanda pelo serviço. Além disso, a disponibilidade de motoristas em diferentes regiões e horários também pode ser afetada, especialmente em áreas e períodos de menor movimento, em que a remuneração mínima estabelecida pode tornar a operação economicamente inviável.

Portanto, o PLC 12/2024 ao invés de garantir a proteção dos motoristas, atua como um instrumento de legalização da precarização do trabalho, favorecendo os interesses das empresas de tecnologia, pois ao invés de promover a justiça social e a dignidade do trabalho, a proposta consolida a precarização e a exploração dos trabalhadores em plataformas digitais.

É de extrema importância a necessidade de uma revisão profunda do PLC 12/2024, com a participação dos trabalhadores e de especialistas, com o objetivo de garantir o respeito aos

direitos trabalhistas e a segurança dos motoristas.

5. CONCLUSÃO

A presente monografia buscou analisar a relação entre motoristas de aplicativo e plataformas digitais de transporte de passageiros, com foco na subordinação algorítmica e seus impactos na caracterização do vínculo empregatício. A pesquisa demonstrou que, apesar da aparente autonomia conferida aos motoristas, as plataformas exercem um controle significativo sobre a prestação de serviços, utilizando algoritmos para gerenciar tarefas, determinar remuneração, monitorar desempenho e aplicar sanções. Essa subordinação algorítmica, ainda que sutil e indireta, desafia as concepções tradicionais de subordinação jurídica, exigindo uma releitura do Direito do Trabalho à luz das novas tecnologias.

A análise da jurisprudência trabalhista revelou decisões divergentes sobre o reconhecimento do vínculo empregatício nesse contexto. Enquanto alguns acórdãos do Tribunal Superior do Trabalho (TST) negam a existência de subordinação jurídica, argumentando que os motoristas possuem autonomia na gestão de suas atividades, outros reconhecem a subordinação algorítmica como uma forma contemporânea de controle, determinando o pagamento de verbas trabalhistas e a anotação da carteira de trabalho.

Em paralelo ao debate judicial, o Legislativo e Executivo brasileiros têm se mobilizado para regulamentar o trabalho em plataformas digitais. O Projeto de Lei Complementar (PLC) 12/2024 propõe a criação de uma categoria específica de trabalho para os motoristas de aplicativo, com a garantia de direitos mínimos, como remuneração por hora trabalhada, previdência social e seguros contra acidentes, porém ao invés de garantir a proteção dos motoristas, atua como um instrumento de legalização da precarização do trabalho, favorecendo os interesses das empresas de tecnologia. O Decreto nº 11.513/2023, por sua vez, instituiu um Grupo de Trabalho Tripartite para discutir a regulamentação do trabalho em plataformas, buscando um consenso entre trabalhadores, empresas e governo, representando um passo importante na direção da regulamentação do trabalho por plataformas digitais no Brasil.

As propostas normativas, se aprovadas e implementadas de forma eficaz, podem contribuir para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado para os motoristas de aplicativo, reconhecendo suas necessidades e direitos em um setor em constante expansão. A regulamentação também pode ter impactos significativos na mobilidade urbana, na arrecadação fiscal e previdenciária e no desenvolvimento futuro do setor.

A presente monografia, portanto, destaca a necessidade de adaptar o Direito do Trabalho à nova realidade do mercado, marcada pela digitalização e por formas mais flexíveis de organização do trabalho. O reconhecimento da subordinação algorítmica e a regulamentação do trabalho em plataformas digitais são passos importantes para garantir a proteção dos trabalhadores e a justiça social na era digital. É fundamental, no entanto, que a regulamentação seja construída de forma democrática e participativa, buscando um equilíbrio entre a proteção aos trabalhadores, a inovação tecnológica e o desenvolvimento econômico.

6. REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização: a era do trabalhador just-in-time?**. <Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ea/a/VHXmNyKzQLzMyHbgcGMNNwv/?lang=pt>>. Acesso em: 16 out. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 nov. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Diário Oficial da União, Brasília, 15 ago. 2018. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm. Acesso em: 15 nov. 2024.

BRASIL. Decreto nº 11.513, de 1º de maio de 2023. Institui Grupo de Trabalho com a finalidade de elaborar proposta de regulamentação das atividades de prestação de serviços, transporte de bens transporte de pessoas e outras atividades executadas por intermédio de plataformas tecnológicas. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, edição 60, p. 1, 1º maio. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/d11513.htm#:~:text=DECRETA%20%3A,por%20interm%C3%A9dio%20de%20plataformas%20tecnol%C3%B3gicas. Acesso em: 15 nov. 2024.

BRASIL. Projeto de Lei Complementar nº 12, de 2024. Regulamenta o trabalho remunerado por meio de plataformas digitais de serviços de transporte individual privado. Brasília, DF: Câmara dos Deputados, 2024a. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2391423&filename=PLP%2012/2024. Acesso em: 15 nov. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Plenário). Repercussão Geral no Recurso Extraordinário nº 1.446.336/RJ. Relator: Ministro Edson Fachin. Julgado em: 1º mar. 2024. Publicado em: 02 jul. 2024. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15368304193&ext=.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Turma. Recurso de Revista nº TST-RR-271-74.2022.5.13.0026. Relator: Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos. Brasília, 19 de abril de 2023. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br>>. Acesso em: 18 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 2ª Turma. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-536-45.2021.5.09.0892. Relatora: Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa. Brasília, 13 de setembro de 2023. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>>. Acesso em: 18 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. Recurso de Revista nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 06 de abril de 2022. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>>. Acesso em: 18 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª Turma. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-AIRR-10489-89.2022.5.03.0140. Relator: Ives Gandra da Silva Martins Filho. Brasília, 28 de março de 2023. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>>. Acesso em: 18 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 5ª Turma. Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-Ag-AIRR-1001160-73.2018.5.02.0473. Relator: Ministro Breno Medeiros. Brasília, 4 de agosto de 2021. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/>>. Acesso em: 18 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 6ª Turma. Acórdão no processo nº TST-RR-10502-34.2021.5.03.0137. Relator: Ministro Augusto César Leite de Carvalho. Brasília, 12 de abril de 2023. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/>>. Acesso em: 18 out. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 8ª Turma. Recurso de Revista com Agravo nº TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067. Relator: Ministro Márcio Eurico Vitral Amaro. Brasília, 31 de janeiro de 2023. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/>>. Acesso em: 18 out. 2024.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o Século XIX. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v.

9, n. 13, p. 177-207, maio. 2021. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/188682/2021_carelli_rodrigo_caso_uber.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 14 nov. 2024.

CASTRO, Lorena Cris Ferreira de; SOUSA, Patrícia Lima de; VASCONCELOS, Vivânia Sampaio da Silva Fidanza. **A PREVIDÊNCIA SOCIAL NO PLP 12/2024: BENEFÍCIOS AOS TRABALHADORES OU ÀS OPERADORAS DE APLICATIVOS?**. In: LIMA, Francisco Gérson Marques de (org.). **Motoristas de empresas de aplicativos: estudos da proposta de regulamentação do Governo**. Fortaleza: Excola Social, 2024. p. 113-123.

COUTINHO, Raianne Liberal. **Subordinação algorítmica: Há autonomia na uberização do trabalho?** São Paulo: Editora Dialética. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios constitucionais do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 31, nº. 117, p. 167-203, jan./mar. 2005.

DELGADO, M. G. **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.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). Síntese Especial – Subsídio para Debate, n. 17, 05 mar. 2024. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/sinteseespecial/2024/sinteseEspecial17.pdf>. Acesso em: 15 nov. 2024.

GRILLO, S. C. Trabalho em plataformas digitais: desafios ao direito do trabalho. In: CARELLI, R. L.; CAVALCANTI, T. M.; FONSECA, V. P. (Orgs.). **Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade**. Brasília: ESMPU, 2021.

LANZA, Isaura Barbosa de Oliveira; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; SOUTO MAIOR, Nivea Maria Santos. **Mudança de posição e defesa da justiça social**. In: LIMA, Francisco Gérson Marques de (org.). **Motoristas de empresas de aplicativos: estudos da proposta de regulamentação do Governo**. Fortaleza: Excola Social, 2024. p. 73-82.

LIMA, Francisco Gérson Marques de (organizador). **Motoristas de empresas de aplicativos: estudos da proposta de regulamentação do Governo (PLP 12/2024)**. Fortaleza: Excola Social, 2024.

PAIVA, Levi Noleto. PL 12/2024: Retrocesso e Abusos **A Jornada dos Motoristas de Aplicativo**. In: LIMA, Francisco Gérson Marques de (org.). **Motoristas de empresas de aplicativos: estudos da proposta de regulamentação do Governo**. Fortaleza: Excola Social, 2024. p. 101-112.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SAMPAIO, Murilo Carvalho; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, 2020. DOI: 10.1590/2179-8966/2020/50080. ISSN: 2179-8966. Acesso em: 15 out. 2024.