O TRABALHO MEDIADO POR PLATAFORMA *ONLINE* DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS: POSSIBILIDADES DE TRATAMENTO JURÍDICO

WORK MEDIATED BY ONLINE PASSENGER TRANSPORT PLATFORM: POSSIBILITIES FOR LEGAL TREATMENT

Francisco Péricles Rodrigues Marques de Lima[1]
Emerson Victor Hugo Costa de Sá[2]
Caio Henrique Faustino da Silva[3]

RESUMO: A economia das plataformas decorre da revolução tecnológica, e as implicações sobre as relações laborais demandam agilidade na interpretação dos fatos e do direito. Tendo isso em vista, investiga-se o fenômeno da economia do bico (*gig economy*) em sua origem histórica e respectivas implicações jurídicas. O estudo compreende o trabalho no setor de serviços mediado por plataforma *online*, notadamente quanto à precarização laboral e às possibilidades de tratamento jurídico de tais relações, com especial interesse na análise da possibilidade de configuração sob os contornos do vínculo empregatício ou do trabalho autônomo. A pesquisa utiliza técnica bibliográfica e documental. Conclui-se que há parâmetros suficientes ao reconhecimento do vínculo empregatício.

PALAVRAS-CHAVE: plataformas *online*; economia do bico; legislação trabalhista; relação de emprego.

ABSTRACT: The platform economy is the result of the technological revolution, and the implications for labor relations demand agility in the interpretation of facts and law. The phenomenon of gig economy is investigated in its historical origins and its legal implications. This study covers work in the service sector mediated by an online platform, notably regarding job insecurity and the possibilities of legal treatment of such relationships, with a special interest in analyzing the possibility of configuring them under the terms of employment or self-employment. The research used bibliographical and documentary techniques. It concludes that there are sufficient parameters to recognize the employment relationship.

---

1 *Mestre em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas; auditor-fiscal do trabalho; professor de Direito do Trabalho. Lattes: http://lattes.cnpq.br/7912014755584529. Orcid: https://orcid.org/0000-0001-5437-5156. E-mail: pericles.aft@gmail.com.*

2 *Doutor em Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará; mestre em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas; auditor-fiscal do trabalho; professor de Direito e Processo do Trabalho. Lattes: http://lattes.cnpq.br/5540938214897728. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-0367-3505. E-mail: emersonvictor.sa@gmail.com.*

3 *Doutorando em Teoria do Estado e Direito Constitucional pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro – PUC/Rio; mestre em História Social pela Universidade Federal do Amazonas; mestre em Direito Ambiental pela Universidade do Estado do Amazonas; professor. Lattes: http://lattes.cnpq.br/1477385781135277. Orcid: https://orcid.org/0000-0002-4727-3300. E-mail: chfsilva.ch@gmail.com.*

Recebido em: 03/12/2024
Aprovado em: 17/12/2024

KEYWORDS: online-mediated platforms; gig economy; labor legislation; employment relationship.

SUMÁRIO: 1 Introdução; 2 O trabalho mediado por plataforma *online*; 3 Trabalho, oferta e demanda: *crowdwork* e *work on demand*; 4 O trabalho mediado por plataformas eletrônicas de transporte de passageiros na jurisprudência brasileira; 5 Investigação dos elementos conformadores da relação de emprego, conforme o ordenamento jurídico pátrio; 6 Considerações finais; Referências.

1 Introdução

Os modelos de trabalho assentados em novas tecnologias de informação e comunicação destacam-se entre os vários fenômenos decorrentes da revolução tecnológica em curso. No setor de serviços, as fórmulas de trabalho surgidas no seio da doravante chamada economia do bico são caracterizadas pela mediação de tarefas de curta duração por plataformas *online*. Tais fórmulas caracterizam-se pela volatilidade das relações engendradas entre os prestadores dos serviços e os consumidores finais, assim como pelo posicionamento deliberado das empresas titulares das plataformas eletrônicas como meras intermediárias entre prestadores e consumidores, sem poder de gestão do trabalho.

Desse contexto resulta a ausência de adequada proteção jurídica aos trabalhadores da economia do bico e em relações de trabalho precarizantes. Essa questão é especialmente relevante na atualidade, pois as modalidades do trabalho sob aplicativos apresentam-se ao mundo em um momento de crise econômica global. Soma-se a isso o cenário político-econômico de neoliberalismo globalizante, como ideologia hegemônica. Esse conjunto de fatores implica a precarização da legislação laboral e das modalidades tradicionais de trabalho.

De fato, a economia do bico foi inaugurada em meio a um mundo do trabalho fragmentado, fragilizado e com a relação de emprego tradicional sob intenso assédio. Diante de um panorama de incertezas e crescente desregulação, torna-se fundamental buscar as respostas do ordenamento jurídico às situações não contempladas expressamente pelo legislador.

Enquanto modelo de organização da mão de obra e oferecimento de serviços, guardadas as especificidades com que cada plataforma atua no mercado, nota-se que a economia do bico traz consigo, por si só, consideráveis impactos sobre o metabolismo do trabalho. Investiga-se, então, o fenômeno em sua origem histórica e implicações jurídicas, com o fim de compreender as nuances e pensar a respeito dos contornos e repercussões laborais.

Em virtude da amplitude de relações e questionamentos, o presente processo investigativo pauta-se pelo enfoque no trabalho no setor de serviços mediado por plataforma *online*, notadamente quanto à precarização laboral e às possibilidades de tratamento jurídico de tais relações. Sendo assim, enfrenta-se

a discussão relativa ao enquadramento dessa modalidade contratual, engendrada pela economia do bico, em relação à legislação trabalhista brasileira. Sob um viés necessariamente crítico, o estudo trata da natureza jurídica desse liame, com especial interesse na análise da possibilidade de configuração dessa relação jurídica sob os contornos empregatício ou autônomo.

Nesta pesquisa, utilizam-se as técnicas bibliográficas, que empregam artigos e livros específicos quanto ao objeto da investigação, e documental, com relação aos relatórios e dados que servem de suporte às considerações promovidas.

2 O trabalho mediado por plataforma *online*

Na contemporaneidade, o mundo do trabalho vem sofrendo profundas modificações. O desenvolvimento das tecnologias e meios telemáticos de informação e controle tem vetorizado o surgimento e proliferação das plataformas digitais de trabalho. Nesse sentido, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) expressa que:

> O trabalho em plataformas digitais é um retrato emblemático do trabalho do futuro. Consiste simultaneamente de plataformas de trabalho digital assentadas na rede mundial (comumente referido como *crowdwork*) e plataformas de trabalho local em que as tarefas são atribuídas através de aplicações de *software* (*apps*) (OIT, 2018, p. 25, traduziu-se).

No Brasil, somente em 2019, havia mais de 3,8 milhões de trabalhadores laborando sob o regime das plataformas tecnológicas, enquanto cerca de 17 milhões de trabalhadores em geral utilizam-se desses meios como fonte de renda exclusiva ou complementar (Gavras, 2019). Esse número tende a crescer, sobretudo no contexto da pandemia de covid-19, vivenciada a partir de 2020. Exemplificativamente, estima-se que a quantidade de entregadores vinculados à plataforma *iFood* triplicou e a do aplicativo *Rappi* registrou um aumento de 128% na quantidade de inscrições, em relação ao mesmo período de 2019 (Souza; Machado, 2020).

Os estudos das modalidades de trabalho assentadas sobre as plataformas *online* utilizam diversas denominações, o que gera confusão terminológica (Zipperer, 2019). Por essa razão, apresentam-se as expressões mais difundidas, especifica-se a utilização mais frequente de apenas algumas delas pelo presente trabalho, bem como justifica-se a refutação de outras terminologias.

A expressão mais difundida entre os canais de comunicação é *economia do compartilhamento* (*sharing economy*), propagada pelas principais empresas

do modelo. A denominação é adotada, ainda, por Slee (2018), que trata detidamente das atividades desenvolvidas pelas gigantes do ramo, *Uber*, *Lyft*, *Airbnb* e *Taskrabbit*. As duas primeiras são plataformas de transporte de passageiros; a terceira, de aluguel de imóveis ou quartos por curtas temporadas; e a última, de intermediação de serviços de reparos em geral.

Com efeito, a noção inicial de economia do compartilhamento perpassa a ideia de que existem bens e serviços não inclusos no mercado por falta de mecanismos capazes de promover a inclusão, o que gera desperdício ou baixo aproveitamento de riquezas. Assim, por meio da tecnologia da informação, mormente de plataformas eletrônicas conectadas à internet, tais bens e serviços podem ser ofertados a baixos custos, dentro da lógica do consumo colaborativo (Hamari; Sjöklint; Ukkonen, 2016).

Além de ser possível aos indivíduos vulneráveis tornarem-se pequenos empreendedores, pode-se usufruir de mão de obra e bens até então subaproveitados. De acordo com esse discurso, a economia do compartilhamento seria dotada de forte apelo ambiental e solidário. No quadro das sociedades contemporâneas, seria ideal tratar simultaneamente de meio ambiente, incluindo o do trabalho, e de solidariedade. Todavia, essa justificativa não ressoa no meio social, mormente a crescente precarização laboral e o apagamento das subjetividades por meio do culto ao consumo. Slee demonstra a falácia existente nesse discurso, pois a dita economia do compartilhamento, na prática, carece dos prometidos valores de solidariedade:

> Não há dúvida de que a palavra "compartilhamento" foi esticada para além dos limites razoáveis à medida que a "economia do compartilhamento" cresceu e se transformou, mas ainda precisamos de um nome para falar sobre o fenômeno. Embora possa não durar mais que um ano ou dois, "economia do compartilhamento" é a expressão em voga agora. Irei adotá-la neste livro (Slee, 2018, pos. 325-328).

Nesse sentido, Leme também questiona o sentido da expressão economia do compartilhamento, ao se referir à plataforma *Uber*:

> É preciso distinguir, para eventual abrandamento da incidência dos preceitos de proteção ao contrato de trabalho, entre a mera economia do compartilhamento tecnológico e o autêntico consumo colaborativo. A economia do compartilhamento, a despeito de comportar uma nova racionalidade econômica, trata-se apenas de uma evolução e uma outra face do capitalismo, em que a empresa busca apropriar-se, de forma assimétrica, da energia da cooperação social. Já, quanto ao uso solidário do consumo colaborativo, a

> potência da sinergia cooperativa traduz-se num sistema de ganha-ganha e distribui as vantagens sociais e econômicas de maneira equitativa (Leme, 2017, p. 23).

Eckhardt e Bardhi (2015) apontam que "o ato de compartilhar é uma forma de troca social que ocorre entre pessoas conhecidas, sem lucro". Em seu estudo, as autoras contestam o enquadramento da Zipcar como paradigma da economia do compartilhamento. Isso porque identificaram que, quando os consumidores se utilizam do serviço da empresa, não sentem qualquer obrigação recíproca inerente à prática do compartilhamento propriamente dito.

Logo, a referência indiscriminada a uma economia de compartilhamento deve ser refutada. Essa postura decorre da controvérsia existente entre quem utiliza a expressão para designar determinadas formas de trabalho e quem nela visualiza a "tentativa de se apropriar de conceito dotado de conotação positiva para levar à precarização das condições de trabalho" (Oitaven; Carelli; Casagrande, 2018, p. 12).

Dado o pioneirismo da plataforma *Uber*, uma das mais frequentes expressões para o fenômeno em exame é o neologismo *uberização*, utilizado em vários idiomas. Em nota à edição brasileira da obra de Slee (2018), os editores, a respeito da opção pelo título em português *Uberização*: *a Nova Onda do Trabalho Precarizado*, consideravelmente diferente de uma tradução literal do original *What's Yours Is Mine: Against the Sharing Economy* ("o que é seu é meu: contra a economia do compartilhamento", em tradução livre), afirmam:

> A escolha do título se deve ao fato de que, no Brasil, as discussões relacionadas à Economia do Compartilhamento se intensificaram e ganharam o público mais amplo após o início das operações da Uber nas maiores cidades do país. A empresa criada por Travis Kalanick acabou se tornando, para a maioria de nós, uma referência para os demais negócios geridos por empresas de tecnologia através de aplicativos de celular (Slee, 2018, pos. 35-38).

Todavia, entende-se que a expressão carece de precisão técnica, pois utilizada indiscriminadamente para referenciar todas as formatações de trabalho possibilitadas pelas plataformas eletrônicas, as quais podem diferir substancialmente daquelas utilizadas pela empresa *Uber Technologies Inc*. Além disso, Woodcock e Graham (2020) apontam que a *narrativa da uberização* tem o efeito de invisibilizar outros setores de trabalho sob plataformas, a exemplo do de serviços domésticos.

Afigura-se precisa a construção de Garben (2017), a qual, embora não refute outras expressões, adota a construção *economia das plataformas online* (*online platform economy*). É, pois, adequada e abrangente para se referir

ao fenômeno econômico e social decorrente do papel desempenhado pelas plataformas *online*, como parte de uma mais ampla economia digital (*digital economy*). De modo semelhante, Montalban, Frigant e Jullien (2019) adotam a expressão *economia das plataformas* (*platform economy*). Essa mesma expressão é adotada pela OIT, no relatório *Work for a Brighter Future*, elaborado em referência aos cem anos de existência da instituição (OIT, 2019).

Com uma sutil, mas importante, diferença, Kalil (2020) adota a denominação *capitalismo de plataforma*, a qual tem o mérito de expressar a centralidade da plataforma como infraestrutura eletrônica viabilizadora das transações comerciais entre pessoas e empresas. Ademais, essa escolha terminológica reforça que o fenômeno analisado consiste em um produto do modo de produção capitalista, evidenciando-se seus aspectos históricos e seus efeitos sobre a sociedade.

Por outro lado, a denominação *economia do bico* (*gig economy*) tem se popularizado no quadro das discussões referentes ao impacto trabalhista advindo da economia das plataformas *online* (Garben, 2017). De fato, observa-se que o efeito principal da economia das plataformas eletrônicas sobre o mundo do trabalho consiste no fenômeno da massificação do trabalho sob a forma de *bicos* (Oitaven; Carelli; Casagrande, 2018). No entanto, também é preciso considerar que a ideia de *bico* (*gig*), expressão definida como um trabalho extra, informal e de curta duração (Aurélio, 2019), foge à realidade de uma parcela considerável de trabalhadores que têm no labor mediado por plataformas eletrônicas sua atividade principal.

Enfim, convém analisar a tipologia dessas modalidades de trabalho, em razão da diversidade de atividades intermediadas pelas plataformas *online*. Conforme classificação de Stefano (2016), a economia do bico divide-se em trabalho em multidão (*crowdwork*) e trabalho sob demanda (*work on demand*). Tais sistemas laborais enquadram-se entre as novas formas atípicas de trabalho (*non-standard work*) e representam partes de uma tipologia que tem o mérito de abranger de modo técnico e preciso as manifestações trabalhistas da economia do bico, afigurando-se fundamental ao estudo do fenômeno.

3 Trabalho, oferta e demanda: *crowdwork* e *work on demand*

O trabalho em multidão (tradução livre da expressão *crowdwork*) pode ser definido como aquele executado por meio de plataformas *online*, que estabelecem o contato entre um número indefinido de organizações, negócios e indivíduos por meio da internet, e relacionam clientes e trabalhadores em nível global, sendo as atividades laborativas executadas de forma inteiramente eletrônica (Stefano, 2016). Woodcock e Graham (2020) estabelecem uma subdivisão das formas de organização do trabalho por plataformas eletrônicas em

microtrabalho (*microwork*), caracterizado pela oferta de tarefas por contratantes em plataformas específicas, e em *freelancing online*, em que trabalhadores especializados oferecem seus préstimos a possíveis contratantes. Em ambas as modalidades, o trabalho é realizado de modo inteiramente virtual.

Essa configuração trata-se, na verdade, de uma forma de terceirização de tarefas (Eurofound, 2015), razão pela qual se convencionou chamar esse tipo de organização do trabalho de *crowdsourcing*, expressão em inglês que une as palavras *crowd* (multidão) e *outsourcing* (terceirização) (Crowdsourcing, 2020). Os afazeres executados sob essa lógica são atribuídos difusamente a indivíduos totalmente dispersos do ponto de vista geográfico (Mexi, 2019). São, ainda, os mais variados, abrangendo desde microtarefas desprovidas de significado (classificação de imagens, transcrição de documentos escaneados, realização de degravações), até serviços de maior significação e complexidade (criação de logomarcas e elaboração de *softwares*). Mexi (2019) ainda aponta uma terceira forma de execução do trabalho em multidão: plataformas baseadas em competições envolvendo trabalhos criativos, em que trabalhadores especializados disputam premiações e recompensas pela execução dos melhores serviços.

É certo que as plataformas de *crowdwork* não funcionam de maneira igual. Existem diferentes formas de adjudicação de serviços e pagamento (Stefano, 2016). Exemplo de plataforma de trabalho em tal modalidade é a *Amazon Mechanical Turk*, a qual relaciona tarefas, em sua maioria alienadas e triviais, e estabelece os requisitos para aceitação, o tempo aproximado para conclusão e a remuneração. Por sua vez, o trabalho sob demanda via aplicativos agrega formas de trabalho tradicionais (fretes, transporte de passageiros, serviços domésticos, serviços de artesãos e outros), os quais são oferecidos por meio de plataformas eletrônicas. Nesse caso, as empresas titulares das plataformas intervêm nas atividades ao realizarem a atribuição de preços, padronização dos serviços e seleção e gerenciamento da força de trabalho (Stefano, 2016; Rosenblat, 2016).

Nesse modelo de organização do labor, os trabalhadores cadastram-se para prestarem serviços com intermediação e controle da plataforma eletrônica. Cumprida essa etapa, uma vez que estejam ativos (*online*) e tenham aceitado determinada tarefa agenciada pela plataforma, submetem-se a uma série de direcionamentos, por parte de um algoritmo eletrônico, na entrega do serviço e percebem uma remuneração, da qual um percentual é dirigido à plataforma. Destaca-se que os serviços agenciados mediante essa fórmula consistem em tarefas tipicamente desempenhadas fora do ambiente virtual, a exemplo de fretes, transporte de pessoas, alvenaria, cuidados com animais e serviços domésticos (Stefano, 2016; Mexi, 2019).

Cabe ressaltar, portanto, que as fórmulas de trabalho sob demanda por meio de plataformas *online* não são exclusividades do ramo de transportes, não obstante consagradas nessa atividade econômica. Com efeito, as fórmulas ditadas pelas aplicações e seus algoritmos espraiam-se por diversos outros tipos de serviços, como pequenos reparos e obras, assistência médica, cuidados e hospedagem de animais de estimação, além de outros que estão a todo momento sendo atingidos pelo fenômeno em nível global.

Para serem cadastrados nessa condição, os trabalhadores submetem-se a uma série de exigências estabelecidas unilateralmente pela empresa titular da plataforma eletrônica. Ademais, precisam aderir a termos e condições estabelecidos unilateralmente. A aplicação eletrônica não somente seleciona e gerencia a mão de obra, também garante um padrão mínimo de qualidade aos clientes, o que faz por meio de um sistema de atribuição de notas para os serviços prestados (Stefano, 2016; Rosenblat, 2016).

Dentre as nuances observáveis em relação a esse sistema, cita-se a distinção entre os serviços oferecidos, que podem variar desde tarefas de menor complexidade a serviços especializados, como assessorias administrativa e jurídica (Stefano, 2016). A esse respeito, menciona-se a atividade de atendimento médico domiciliar no Brasil. Quanto ao tema, o Conselho Federal de Medicina considera "éticas as plataformas de assistência médica domiciliar cuja prestação de serviços seja contratada através de aplicativos móveis ou similares" (art. 1º da Resolução nº 2.178/2017).

Ressalta-se que, diferentemente do que se possa imaginar, não são os serviços que sofreram transformação na forma de prestação. O que mudou foi o modo de organização, assim compreendidos aspectos como o recrutamento da mão de obra, a precificação e a qualificação do trabalho, estes, sim, atributos diretamente impactados pelas novas tecnologias da informação. Desse modo, a depender da conformação da relação jurídica, tais mudanças não apagam a presença dos elementos constitutivos da relação de emprego. As plataformas que surgem com o fim de intermediar a consecução de serviços de natureza pessoal, onerosa, não eventual e subordinada não conseguiram romper com as balizas do modelo empregatício, como decorrência lógica da manutenção dos meios de produção e da geração de mais-valia.

As plataformas *online* são o elemento central da, não por acaso, denominada economia das plataformas *online*. São conceituadas como "'locais' digitais: espaços *online* onde usuários podem obter informação ou interagir social ou economicamente. Elas são, de certa forma, a versão digital de praças públicas, clubes sociais ou mercados" (Garben, 2017, p. 9). De fato, decorrem dessa configuração os fenômenos da uberização, economia do bico, trabalho das multidões, economia das plataformas e outras denominações difundidas.

Assim, é preciso analisar juridicamente as situações engendradas pelas plataformas eletrônicas no mundo do trabalho. Os estudos até o momento desenvolvidos tiveram o mérito de identificar e classificar as modalidades de trabalho oriundas da intermediação eletrônica, permitindo análises apriorísticas, sempre importantes quando se preconiza a elaboração de políticas públicas. Esta seção apresenta elementos a serem explorados pelas casuísticas judiciária e administrativa trabalhistas a respeito da matéria.

A OIT (2016) reconhece as modalidades de trabalho ditadas pelas plataformas *online* como formas atípicas de emprego. No entanto, Aloisi e Stefano (2018) sugerem que o enquadramento mais adequado às novas modalidades seria o de trabalho atípico (*non-standard work*). Essa escolha resolve a questão da defasada centralidade da relação empregatícia e retrata a relevância de outros arranjos (Stefano, Aloisi, 2018).

No intuito de tornar mais didáticas as análises, bem como em virtude das incertezas que rodeiam o fenômeno em tela, diversos estudiosos, sob diferentes perspectivas, procuraram apreendê-lo a partir de definições e tipologias específicas, como economia digital (*digital economy*), economia colaborativa (*collaborative economy*), economia do compartilhamento (*sharing economy*), economia do bico (*gig economy*), economia de plataformas (*platform economy*), entre outras denominações. Essa profusão de expressões tem o condão de tornar ainda mais confuso o estudo em questão (Garben, 2017). Convém, por isso, uma vez estudada a gênese do trabalho ditado por plataformas eletrônicas, analisar as classificações reputadas mais precisas e consagradas a respeito do conceito macro do fenômeno em análise. Nesses expedientes semânticos, a *economy* parece tentar assumir o *labor* ou *work*, como atualização das semióticas do capital.

É certo, todavia, que este estudo não pode se delinear sob moldes inteiramente apriorísticos. Existe uma gama de plataformas eletrônicas, o que implica uma considerável quantidade de modelos. Nesse conjunto, alguns podem não se enquadrar entre as categorias apresentadas, demandando do aplicador do direito certa cautela em sua investigação. Como enfoque, então, a próxima dedica-se à apreciação de uma categoria específica de trabalhadores: as pessoas que prestam serviços em prol da atividade econômica de transporte de passageiros, mediante a articulação promovida pelas plataformas eletrônicas que se destinam a esse fim.

4 O trabalho mediado por plataformas eletrônicas de transporte de passageiros na jurisprudência brasileira

O desafio da apuração do enquadramento jurídico mais apropriado a ser conferido aos trabalhadores de plataformas eletrônicas e da natureza jurídica da relação jurídica decorre da concorrência relativa a outras conformações do

transporte individual. Essas diferentes modalidades englobam o condutor na figura jurídica de empregado doméstico (motorista particular), celetista (contratado por um empreendimento dedicado ao transporte especial de passageiros) ou autônomo (taxista).

O reconhecimento do liame empregatício demanda a reunião de cinco requisitos, nos moldes dos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): pessoa física, subordinação, não eventualidade, onerosidade e pessoalidade. Quanto ao trabalhador autônomo, falta o elemento da subordinação direta com o contratante, pois dispõe livremente dos rendimentos auferidos e possui liberdade de organização e de execução laboral (Vilhena, 2005), contexto que afasta o liame empregatício (art. 442-B da CLT).

Não há jurisprudência consolidada quanto ao panorama da economia do bico. Existem decisões que negam o reconhecimento do vínculo empregatício, com a justificativa de que se trata apenas de uma nova tecnologia, não de um empregador propriamente dito[4]. Por outro lado, há decisões que reconhecem o vínculo empregatício com a *Uber*, a partir da visualização de todos os elementos da relação empregatícia[5].

Tendo isso em vista, analisa-se a possibilidade jurídica de essa tecnologia disruptiva amparar-se em comandos emitidos via aplicativos para a organização de mão de obra em prol do elemento central do negócio do contratante, a ponto de se poder observar a presença do elemento subordinação. Verifica-se se essa constatação pode representar uma forma de controle por meios remotos, tal como se depreende da noção de teletrabalho (art. 72-B da CLT). Porém, caso se conclua que a relação jurídica existente prescinda da subordinação, restará o afastamento da existência de contrato de emprego.

Nesse contexto, insta considerar que o surgimento do modelo adotado pela Uber Technologies Inc. deu-se em um cenário de aumento das relações globalizadas e renovação tecnológica, e da busca por uma nova e ágil alternativa ao transporte individual de passageiros. Desenvolveu-se, então, um aplicativo para o fornecimento de informações sobre quem faria o transporte, preço e tempo de chegada do veículo até o local solicitado, sem necessidade de contratação de motoristas, aquisição de veículos ou aluguel de garagens. A ideia da multinacional, no primeiro momento, era se desvincular do objeto de outros empreendimentos, que se amparavam na economia *peer to peer* (ponto a ponto, em tradução livre), e superar as formas arcaicas de trabalho (Leme, 2017).

4 Nos Recursos de Revista ns. 10555-54.2019.5.03.0179 e 1000123-89.2017.5.02.0038, a 4ª e a 5ª Turmas do Tribunal Superior do Trabalho, respectivamente, afastaram o vínculo empregatício em relação a trabalhadores da Uber.

5 No Processo nº 0001539-61.2017.5.07.0009, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho – 7ª Região reconheceu o vínculo empregatício entre trabalhador e Uber.

Desde o ingresso do motorista, o aplicativo utiliza um sistema de avaliações. O interessado precisa demonstrar a ausência de antecedentes criminais e que o automóvel utilizado não seja antigo, bem como atender aos padrões de equipagem definidos pela empresa. Depois, o condutor submete-se a um treinamento, no qual são repassadas orientações sobre a forma de tratamento conferido aos clientes. A empresa remunera os motoristas com percentuais próximos a 80% do valor da corrida, montante variável a depender de uma combinação de fatores. A continuidade dos condutores depende da avaliação de clientes, que atribuem uma nota que varia entre um e cinco. Para não ser afastado, deve-se manter ao menos 4,6 como média (Leme, 2017). O sistema de pontuação e de monitoramento compele os motoristas a se colocarem disponíveis o máximo de tempo (Carelli, 2017), pois as viagens rejeitadas prejudicam a avaliação.

A seu turno, a posição do empreendimento detentor do aplicativo indica que o motorista não possui vínculo trabalhista, pois segue uma jornada de trabalho flexível, que possibilita a escolha do horário adequado às próprias necessidades, tal como ocorre com o autônomo. No entanto, Chaves (2017) ressalta que a subordinação subsiste, ainda que de modo difuso, latente e diferido, o que justifica a extensão dos direitos celetistas, tal como ocorre na subordinação estrutural. Nessa modalidade, o trabalhador observa os ditames do empregador, encontra-se obrigado a cumprir as normas impostas pelo contratante, e insere-se na sistemática do empreendimento, ainda que as ordens não sejam repassadas diretamente (Delgado, 2012).

O Direito do Trabalho remodela-se para acompanhar as novas formas de apropriação do trabalho humano. A interpretação histórico-evolutiva exerce papel fundamental para a atualização de conceitos, como o de subordinação, que parte da modalidade reticular e da dependência econômica para alcançar novos rumos e conformações jurídicas (Araújo, 2017). Logo, a subordinação estrutural permite a superação do viés puramente econômico para viabilizar a compreensão de que a contratação do motorista de plataforma eletrônica exige a estrita obediência às regras de negócio, o transporte exclusivo de clientes indicados pelo aplicativo e o atendimento às normas de procedimento. A simples ausência de direcionamento de comandos diretos e expressos partidos de um superior hierárquico (subordinação clássica) não impede a existência de outros mecanismos de controle, por vezes mais intensos, como o desempenhado pelo aplicativo, atualmente concebido como subordinação algorítmica, por comandos ou por programação (Carelli, 2017).

Sem razão evidente, a Justiça brasileira ainda discute a competência para a apreciação da existência da natureza empregatícia na relação jurídica entre o detentor do aplicativo e os motoristas. Nesse sentido, a Segunda Seção do Superior Tribunal de Justiça (STJ) decidiu um conflito de competência negati-

vo sobre lides do gênero[6], entre a Justiça do Trabalho ou a Justiça Comum. O acórdão indica que a competência em razão da matéria decorre da natureza da pretensão, e depende do pedido e da causa de pedir.

No entanto, a decisão expressou que as ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (*sharing economy*), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia, funcionando os motoristas como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego. Conheceu, então, o conflito de competência para declarar competente a Justiça Estadual para apreciar a ação de obrigação de fazer cumulada com reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo que pretenda a reativação de sua conta e a consequente retomada do acesso ao aplicativo e prestação de serviços.

Discorda-se dessa conclusão, na medida em que antecipa a análise concreta dos requisitos da relação de emprego, o que dependeria da produção de provas e da análise fundada no princípio da primazia da realidade sobre a forma, que impera no Direito do Trabalho (art. 9º da CLT). A decisão olvida que a Emenda Constitucional nº 45, de 2004, abandonou a concepção subjetiva de competência laboral relacionada ao vínculo empregatício entre empregado e empregador. Essa alteração do inciso I do art. 114 do texto constitucional promoveu expressamente o reconhecimento da noção objetiva. Isso significa que, atualmente, a competência da Justiça do Trabalho compreende os dissídios referentes à relação de trabalho, em sentido amplo. Não se restringe às situações atinentes ao vínculo de emprego, que é espécie do gênero trabalho.

Apenas quando afastada a natureza trabalhista em sentido amplo o processo deve seguir pelo ramo comum. As características devem ser apreciadas em cada caso, não de modo genérico e preconcebido, desatento às peculiaridades de determinada relação jurídica. Afinal, todas as controvérsias da relação de trabalho estão sujeitas à competência material da Justiça Obreira, sejam relativas à natureza do vínculo, sejam quanto a questões obrigacionais (art. 114, inciso IX, da CRFB/1988).

Em comum, as decisões que reconhecem o vínculo laboral percebem a configuração dos requisitos previstos na CLT, quais sejam: pessoalidade – pelo fato de o cadastro e a matrícula serem personalíssimos; onerosidade – porque a plataforma recebe e repassa os valores ao motorista, retendo para si um determinado percentual; não eventualidade – constante incentivo para que os motoristas permaneçam em atividade e imposição de punições pelo não uso do aplicativo; e, sobretudo, a subordinação – repasse de comandos via aplicativo.

6 Conflito de Competência nº 164.544/MG (2019/0079952-0).

Por outro lado, as decisões que afastaram a configuração do vínculo tiveram por fundamento a possibilidade de o condutor manter-se *off-line* ou efetuar o cancelamento de corridas, condutas entendidas como incompatíveis com a subordinação. Ademais, deixaram de vislumbrar o requisito da não eventualidade, na medida em que os motoristas poderiam desligar o aplicativo e afastar-se por até 30 dias sem exclusão do sistema. Ainda que excluídos, haveria a possibilidade de pleitear o recadastramento.

A discussão relativa ao tratamento jurídico aplicável à relação entre os motoristas e o detentor do aplicativo supera a realidade brasileira. A multinacional tem enfrentado questionamentos similares em diversos países, sem que exista uma resposta universal para a questão, pois depende da concepção de cada ordenamento jurídico a respeito da autonomia ou da vinculação. Tendo como ponto de partida a legislação pátria, é possível visualizar a presença dos elementos que configuram o vínculo empregatício?

5 Investigação dos elementos conformadores da relação de emprego, conforme o ordenamento jurídico pátrio

A resposta a esse questionamento passa pela análise de diferentes diretrizes normativas. De início, em consonância com a Recomendação nº 198 da OIT, o art. 9º da CLT preceitua que são nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos naquela consolidação. Sendo assim, devem ser afastados todos os empecilhos e figuras que se imponham a uma determinada relação que tente mascarar ou disfarçar o liame empregatício, sempre que observados os requisitos configuradores dessa espécie de contrato de trabalho.

Para concluir se há vínculo empregatício, deve-se verificar se os requisitos estão presentes, considerando-se a especificidade da atividade de transporte de passageiros mediada por plataforma *online*. A análise dos requisitos[7] principia pelo atributo pessoa física, evidente no caso de prestação de serviços. No que tange à pessoalidade e em parte à subordinação, afasta-se a liberdade de organização do próprio trabalho quando se observa que o motorista não pode ser substituído, pois a contratação afigura-se personalíssima, pois a substituição por outrem resulta em falta grave, punível com bloqueio definitivo.

Sobre a pessoalidade, Delgado (2012) afirma ser indispensável à configuração da relação de emprego que a prestação laboral, pela pessoa natural, apresente o efetivo caráter de infungibilidade, quanto ao trabalhador. Quando um empregador contrata uma pessoa para assumir determinado cargo, é aquele

7 Feita a partir das informações contidas no Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte.

indivíduo que tem a obrigatoriedade de cumprir o acordo. Ocorre precisamente desse modo quanto ao motorista da plataforma eletrônica, que tem a matrícula personalíssima, sendo vedado fazer-se substituir por outro.

No plano objetivo, a onerosidade consiste na contraprestação pelo serviço desenvolvido. No âmbito subjetivo, corresponde à expectativa do empregado de receber algo em recompensa pela atividade exercida. Além do salário pago semanalmente para os motoristas, a empresa ainda pratica um sistema de premiação, para estimular os condutores a se colocarem mais tempo à disposição da plataforma, sobretudo em períodos de festividades, como no Carnaval.

Por sua vez, a não eventualidade independe da prestação laboral continuada. Para Cassar (2015), caracteriza-se quando o trabalho desenvolvido pelo obreiro, em relação ao seu tomador, veicula necessidade permanente para o empreendimento. Como o alcance de remuneração mínima depende da prestação laboral por períodos continuados e a falta de disponibilidade para assumir corridas em determinado lapso temporal resulta na exclusão do condutor, entende-se presente o requisito da não eventualidade. Ademais, do ponto de vista do empregador, a atividade prestada pelos motoristas corresponde a uma necessidade permanente da tomadora.

Ademais, a forma de remuneração – valor fixo, variável, por tarefa ou por tempo à disposição – não influencia ou descaracteriza os demais elementos da relação de emprego (não eventualidade ou onerosidade). Nesse sentido, o trabalho por tarefa é perfeitamente aceito na legislação brasileira. Nele, a contraprestação depende do serviço executado, e inexiste correlação imediata com a jornada. Nessa forma de remuneração, a duração do labor dependente do modo que o empregado utiliza para produzir.

Ainda nesse quesito, o conjunto de dispositivos oriundos da Lei nº 13.467/2017, denominada de Reforma Trabalhista, trouxe consigo a previsão do trabalho intermitente. Trata-se do trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua. Ocorre com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador (art. 443, *caput* e § 3º, da CLT). A consagração dessa modalidade contratual gerou inúmeras críticas. Todavia, a implementação do trabalho intermitente tem a virtude de admitir a necessidade de vinculação empregatícia entre tomador e prestador de serviços, ainda que ausente a habitualidade na demanda e na oferta dos serviços. Nessa modalidade contratual precária, o fato de o empregado negar o chamado para o trabalho não prejudica a existência de subordinação jurídica para fins de configuração do liame empregatício (art. 452-A, § 3º, da CLT). Logo, percebe-se que o ordenamento jurídico brasileiro possui abertura para o acatamento de um vínculo de emprego em que a pessoa trabalhadora

tem a liberdade de aceitar ou recusar o chamamento ao serviço, assim como ocorre no âmbito do labor sob demanda.

Quanto à subordinação, é importante verificar se a prestação de serviços ocorre sob os contornos da autonomia, o que afastaria a relação de emprego. Considera-se como autonomia a independência de atuação, sem subordinação com o contratante e a livre disposição dos rendimentos auferidos. Para Vilhena (2005), a autonomia seria fundamentada com os seguintes requisitos: liberdade de organização e de execução do próprio trabalho; liberdade de disposição do resultado do próprio trabalho; e a plena autonomia do trabalhador.

Diferentemente dessa compreensão, observa-se a restrição da liberdade de disposição do resultado do próprio trabalho em virtude do regramento imposto pelas plataformas de transporte de pessoas, no sentido de que os condutores são obrigados a aceitar as promoções e ofertas propostas aos clientes; a obedecerem aos critérios de qualidade impostos pela empresa; e a prestarem os serviços de transporte individual de passageiros tão somente aos clientes mediados pela multinacional, estando proibidos de transportar passageiros por conta própria. Logo, há diminuição da autonomia do prestador de serviços, em razão da inserção do trabalhador na estrutura de funcionamento imposta pelas normas da empresa. Um trabalhador autônomo e não subordinado deveria ter conhecimento e controle, ao menos, do valor devido no trajeto acordado, mas isso não ocorre. A empresa possui o controle sobre a tarifa cobrada, não o motorista. Somente ao fim do percurso o condutor terá acesso ao valor da corrida, sem que exista poder de barganha quanto ao preço praticado.

Logo, compreende-se que a subordinação jurídica está presente em fatores como a obrigatoriedade de aceitação do trajeto para não ser penalizado ou retirado da plataforma; submissão a entrevistas para cadastramento no aplicativo, na condição de motorista; controle patronal dos dados do empregado, inclusive sobre antecedentes criminais; avaliação dos consumidores, via aplicativo, que pode acarretar a demissão do condutor, sem o conhecimento e direito ao contraditório do condutor; regramentos impostos ao obreiro; e fixação de rota predefinida a ser cumprida pelo motorista.

Destaca-se, ainda, que o controle plenamente algorítmico consiste em recente objeto de estudo da doutrina. A evolução do conceito de controle deriva do advento de novas formas de trabalho, e destina-se a cumprir o objetivo de salvaguardar a condição jurídica dos trabalhadores, parte hipossuficiente da relação empregatícia. Portanto, a ocorrência dos requisitos exigidos pelos arts. 2º e 3º da CLT convergem para o reconhecimento da natureza empregatícia da relação jurídica de trabalho em estudo.

Antes, porém, de encerrar esta seção, não se pode ignorar a existência de correntes que defendem a adoção de uma via alternativa de enquadramento da

relação jurídica praticada entre os trabalhadores e plataformas eletrônicas, que diferem das possibilidades acima estudadas. Trata-se da criação de uma nova categoria de trabalhador, o trabalhador independente (*independent worker*). Nesse sentido, destaca-se uma das propostas apresentadas pelo Projeto Hamilton, nos Estados Unidos da América, em 2015.

Segundo Zipperer (2019), essa categoria abrangeria a situação de trabalhadores que não se encaixam perfeitamente, nem nos institutos da relação empregatícia, nem da condição de autônomo. Em relação a essas pessoas pairaria um ambiente de insegurança jurídica, gerando ineficiência do mercado, dispêndios decorrentes dos litígios e mascaramento de relações. O autor ainda sintetiza outros argumentos em favor da proposta de criação de uma categoria híbrida: 1) necessidade de harmonização entre as legislações estaduais nos EUA; 2) o fato de que trabalhadores autônomos não dispõem da mesma proteção que empregados; e 3) necessidade de organização dos trabalhadores enquanto categoria. Cita, ainda, vantagens que poderiam advir de regulação nesse sentido, a exemplo da possível limitação de jornada de trabalhadores em multidão.

A iniciativa não é pioneira, pois vários países, como Canadá, Alemanha, Espanha e Itália, adotaram figuras intermediárias entre o empregado tradicional e o profissional autônomo (Oitaven; Carelli; Casagrande, 2018). O principal exemplo é a figura do trabalhador parassubordinado, na Itália, o qual caracteriza-se pela presença dos elementos continuidade, coordenação, predominância da pessoalidade, dependência (mas não debilidade) econômica e ausência de submissão ao poder disciplinar e de comando do contratante. Quando muito, o parassubordinado sujeita-se à orientação do serviço por seu contratante (Lima; Lima, 2019). A figura do trabalhador parassubordinado, todavia, restou mal utilizada no ordenamento italiano, visto que os empregadores, no intuito de diminuir custos com mão de obra, passaram a dar ampla preferência aos parassubordinados, ou mesmo a fraudar relações empregatícias (Oitaven; Carelli; Casagrande, 2018).

No Brasil, o Projeto de Lei (PL) nº 3.748/2020, de autoria da deputada Tábata Amaral, segue esse caminho sinuoso. Prevê que a regulação do trabalho sob demanda confira tratamento diferenciado aos trabalhadores sob regime de trabalho sob demanda, os quais recebem proposta da plataforma de serviços para execução de determinada atividade. A plataforma, por sua vez, é contratada pelos clientes (art. 2º do PL nº 3.748/2020). Destaca-se disposição do projeto no sentido de que haja o enquadramento do profissional como empregado de um determinado cliente, se estiverem presentes os requisitos da CLT. Evidentemente, como demonstram as mencionadas experiências da legislação alienígena, a ideia da criação de uma nova categoria de trabalhador não garantirá, *per si*, o atendimento de todas as exigências decorrentes dos interesses em conflito. Enquanto não surgem definições específicas, entende-se que a legislação pá-

tria oferece instrumentos suficientes para orientar a atuação estatal no sentido da exigência do regramento atinente ao liame empregatício, notadamente nas relações análogas às examinadas neste estudo.

Menciona-se, ainda, o PL nº 1.665/2020. Surgido no contexto da pandemia de covid-19, determina que empresas de aplicativo de entrega contratem seguro contra acidentes e doenças contagiosas, assegurem assistência financeira a entregadores acidentados ou que tenham contraído o vírus durante o afastamento, forneçam informações, equipamentos de segurança, água, alimentação e local para descanso. Trata-se de uma tímida resposta ao problema, que possui contornos amplos, pois envolve o modelo de relações de trabalho pensado e admitido para a contemporaneidade. Entre a fluidez e a segurança, entre a precariedade e a dignidade, entende-se que é necessário lembrar os motivos que levaram ao reconhecimento do ramo trabalhista, dissociado das regras puramente civilistas, e que o princípio da proteção deve orientar as instituições e profissionais aplicadores do Direito do Trabalho (Lima, 2015).

As revoluções industriais sobrelevaram a autonomia da vontade. Como efeitos colaterais dessa liberdade ampliada, as relações trabalhistas apresentaram jornadas extensas, exploração intensa das chamadas meias-forças (mulheres e crianças) e salários ínfimos. Disso resultaram inúmeros conflitos, que configuraram fonte material para o surgimento e fortalecimento do Direito do Trabalho. A regulamentação do Direito do Trabalho destinava-se às condições básicas de concorrência e à proteção da mão de obra. Como a autonomia da vontade mostrava-se insuficiente para salvaguardar o modo de exploração do trabalho pelo capital, coube ao Estado instituir normas públicas, de natureza cogente, exatamente com esse intuito de assegurar o mínimo existencial ético humano e impor balizas para viabilizar a livre concorrência, não obstante as limitações de direitos humanos impostas pelas políticas neoliberais (Moraes; Fachin, 2016). Os empreendimentos da economia das plataformas eletrônicas contribuem para o distanciamento das garantias trabalhistas, pois a exploração do trabalho alheio acontece sob condições extremas e sem a observância ao patamar civilizatório mínimo. Sendo assim, a prática de negócio seguida por tais empresas camufla o vínculo empregatício e afasta a proteção dos trabalhadores, o que exige a atuação do Estado para reafirmar a imperatividade das normas trabalhistas que consolidam direitos fundamentais sociais (Bicalho, 2017).

Como se depreende do quanto exposto nas linhas acima, a dimensão econômica do conflito indica que, embora o caminho esteja sendo trilhado, ainda está distante uma solução definitiva e uníssona quanto à natureza jurídica da relação entre as empresas titulares das plataformas e os motoristas cadastrados e aptos a operar e atender aos chamados. Conclui-se, porém, que, se há traços de autonomia, em igual ou maior proporção são observados mecanismos de controle e limitação da liberdade de trabalho.

6 Considerações finais

A história do Direito do Trabalho e a evolução do conceito de subordinação indicam a necessidade de debate e reconhecimento da novel modalidade algorítmica, por comandos ou por programação. Não se faz necessária a figura de um superior hierárquico proferindo ordens aos motoristas. Hodiernamente, e mais especificamente nesse contexto analisado, um aplicativo pode desempenhar esse papel, consolidando com tranquilidade e precisão todos os parâmetros de definição de conduta esperada pelo empregador.

Uma nova modalidade de trabalho, fruto de regulação econômica por parte do Estado, como a proposta do PL nº 3.748/2020, traduz novos desafios, decorrentes da eventual instituição de uma nova figura de trabalhador precarizado. As alternativas que propõem o distanciamento do obreiro em relação à legislação vigente e sugerem a autonomia dos prestadores de serviço pessoal, oneroso, não eventual e subordinado podem gerar a negação de direitos fundamentais sociais associados ao labor em condições favoráveis, mínimas e dignas. Não há contornos suficientes de autonomia para afastamento da natureza empregatícia da relação existente entre a multinacional e os condutores, notadamente em virtude do princípio da continuidade da relação de emprego.

Com efeito, a Recomendação nº 198 da OIT surgiu com o intuito de incentivar e reforçar a atuação dos Estados-Membros a combaterem os vínculos trabalhistas disfarçados. Além disso, esse documento convida à implementação de políticas que afastem, por meio de leis e fiscalização, as barreiras para impor normas e padrões humanitários provenientes da relação de emprego. Notadamente no art. 4º, "a", preceituam-se os deveres do Estado de proporcionar à sociedade orientações de como identificar de forma ampla e eficaz as relações de trabalho e emprego, com o objetivo de evitar meios fraudulentos e disfarçados de emprego. É exatamente o que ocorre nos casos das relações jurídicas que envolvem as plataformas *online* e a prestação do serviço de transporte de pessoas por elas mediado.

Por fim, destaca-se que o parágrafo único do art. 6º da CLT garante a igualdade nos vínculos de teletrabalho, de modo que os meios telemáticos se equiparam aos pessoais em termos de subordinação jurídica. Portanto, enquanto presentes as premissas atuais de funcionamento do aplicativo em xeque, e de outros que atuem nos mesmos moldes, o respeito à normatividade protetiva e ao primado do emprego demanda a configuração do liame laboral.

Referências

ARAÚJO, Wanessa Mendes de. Reflexões sobre a subordinação jurídica na era da economia sob demanda. *In*: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Aves; CHAVES JÚNIOR,

José Resende (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. Rio de Janeiro: LTr, 2017.

BICALHO, Carina Rodrigues. A natureza da onerosidade no contrato de trabalho: um estudo preliminar sobre uberização. *In*: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Aves; CHAVES JÚNIOR, José Resende (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. Rio de Janeiro: LTr, 2017.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Brasília, DF: Senado, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 10 nov. 2019.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. *In*: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Aves; CHAVES JÚNIOR, José Resende (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano.* Rio de Janeiro: LTr, 2017.

CASSAR, Vólia. *Direito do trabalho*. 15. ed. São Paulo: Método, 2015.

CHAVES, Letícia Righi Rodrigues de Xavier. Informe sobre ações envolvendo a Uber no direito comparado. *In*: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Aves; CHAVES JÚNIOR, José Resende (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. Rio de Janeiro: LTr, 2017.

CROWDSOURCING. *Merriam-Webster's Collegiate Dictionary*. Disponível em: https://www.merriam-webster.com/dictionary/crowdsourcing#other-words. Acesso em: 01 jun. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

ECKHARDT, Giana M; BARDHI, Fleura. The sharing economy isn't about sharing at all. *Harvard Business Review*, January 8, 2015. Disponível em: https://hbr.org/2015/01/the-sharing-economy-isnt-about-sharing-at-all. Acesso em: 15 dez. 2019.

EUROFOUND. *New forms of employment*. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2015. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf. Acesso em: 01 ago. 2019.

GARBEN, Sacha. Protecting workers in the online platform economy: an overview of regulatory and policy developments in the EU. *European Risk Observatory Discussion Paper*. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2017. Disponível em: https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments/view. Acesso em: dez .2019.

GAVRAS, Douglas. Aplicativos como Uber e iFood são fonte de renda de quase 4 milhões de autônomos. *O Estado de São Paulo*. São Paulo: 29 de abril de 2019. Disponível em: https://docs.wixstatic.com/ugd/3d9e82_30c66b03d0124ecb94b1060a8892e2ab.pdf. Acesso em: 3 mar. 2025.

HAMARI, Juho; SJÖKLINT, Mimmi; UKKONEN, Antti. The Sharing Economy: Why People Participate in Collaborative Consumption. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 67 (2016). 2047-2059. 10.1002/asi.23552. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/255698095_The_Sharing_Economy _Why_People_Participate_in_Collaborative_Consumption. Acesso em: 3 fev. 2025.

KALIL, Renan Bernardi. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. Uber e o uso do *marketing* da economia colaborativa. *In*: LEME, Ana Carolina Paes; RODRIGUES, Bruno Aves; CHAVES JÚNIOR, José Resende (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. Rio de Janeiro: LTr, 2017.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. *Elementos do direito do trabalho e processo trabalhista*. 17. ed. São Paulo: LTr, 2019.

LIMA. Francisco Meton Marques de. *Os princípios do direito do trabalho na lei e na jurisprudência*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2015.

MEXI, Maria. Social dialogue and the governance of the digital platform economy: understanding challenges, shaping opportunities. *Background Paper for Discussion at the ILO-AICESIS-CES Romania International Conference* (Bucharest, 10-11 October 2019). Geneva: ILO, 2019.

MONTALBAN, Matthieu; FRIGANT, Vincent; JULLIEN, Bernard. Platform economy as a new form of capitalism: a régulationist research programme. *Cambridge Journal of Economics*, v. 43, Issue 4, p. 805-824, July 2019. Cambridge: Oxford University Press, 2019. DOI: https://doi.org/10.1093/cje/bez017. Acesso em: 07 dez. 2019.

MORAES, George Rezende; FACHIN, Melina Girardi. O papel dos estados de terceiro mundo na concretização dos direitos humanos: coordenando conceitos de soberania, globalização econômica e os direitos humanos. *Pensar*, Fortaleza, v. 21, n. 1, p. 150-178, jan./abr. 2016.

OIT. *Digital labour platforms and the future of work*: towards decent work in the online world. Geneva, 2018.

OIT. *Non-standard employment around the world*: understanding challenges, shaping prospects. International Labour Office. Geneva: ILO, 2016.

OIT. *Work for a brighter future* – Global Comission on the Future of Work. Geneva, 2019.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego*: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília: MPT, 2018.

ROSENBLAT, Alex. The truth about how Uber's app manages drivers. *Harvard Business Review*, April 6, 2016. Disponível em: https://hbr.org/2016/04/the-truth-about-how-ubers-app-manages--drivers. Acesso em: 15 jul. 2019.

SLEE, Tom. *Uberização*: a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Elefante, 2018. *E-book*.

SOUZA, Felipe; MACHADO, Leandro. Coronavírus: entregadores de aplicativo trabalham mais e ganham menos na pandemia, diz pesquisa. *BBC Brasil*. Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/brasil-52564246. Acesso em: 28 set. 2020.

STEFANO, Valerio de. *The rise of the "just-in-time workforce"*: on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". Genebra: ILO, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 01 ago. 2019.

STEFANO, Valerio de; ALOISI, Antonio. *European legal framework for digital labour platforms*. Luxemburgo: European Commission, 2018. Disponível em: http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC112243/jrc112243_legal_framework_digital_labour_platforms_final.pdf. Acesso em: 01 ago. 2019.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego*. São Paulo: LTr, 2005.

WOODCOCK, Jamie; GRAHAM, Mark. *The gig economy*: a critical introduction. Cambridge: Polity Press, 2020.

Como citar este texto:
LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de; SÁ, Emerson Victor Hugo Costa de; SILVA, Caio Henrique Faustino da. O trabalho mediado por plataforma *online* de transporte de passageiros: possibilidades de tratamento jurídico. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 91, n. 1, p. 129-148, jan./mar. 2025.