

1. INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, o Brasil – e o mundo – tornou-se palco de uma expansão desmensurada de uma nova modalidade de labor: o trabalho por plataformas digitais.

É quase que inconcebível conviver em determinado Estado brasileiro sem a presença de serviços de transportes particulares ou entregas de comidas e produtos, realizado pelas empresas-plataformas – Uber, 99, Cabify, IFood, Rappi, UberEats, Glovo, dentre outras –, mormente em tempos de pandemia do novo coronavírus, quando tais serviços se mostram essenciais em decorrência das medidas de restrição de comércio e de circulação de pessoas.

Segundo pesquisa realizada pelo Instituto Locomotiva, tais plataformas digitais, em 2019, já representavam o maior “empregador” do país, totalizando cerca de 5,5 milhões de trabalhadores que utilizavam das plataformas digitais como fonte de renda e superando, inclusive, a maior empresa estatal do Brasil (o Correios) (ESTADÃO; 2019).

Aliado a isso, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), o número de motociclistas ocupados, entre os primeiros trimestres de 2015 e 2020, passou de 459 mil para 693 mil, tendo esse incremento se intensificado com a pandemia, quando, em maio de 2020, motoboys e entregadores somaram 917 mil postos (DUTRA, FILGUEIRAS; 2020).

E esses números só tendem a aumentar, considerando que, num país com elevado índice de desemprego, o acesso fácil e rápido a uma fonte de renda quase imediata é um atrativo que leva milhares de pessoas a se submeterem às condições unilaterais de trabalho impostas pelas empresas-plataformas (MISKULIN; 2021).

Diante do aumento de brasileiros buscando a sua subsistência a partir das plataformas digitais, surge a preocupação pela garantia de uma proteção mínima aos trabalhadores dessas empresas-plataformas. A despeito da previsão de um rol de direitos trabalhistas mínimos na Constituição Federal, especialmente em seu art. 7º, o que se verifica é a ausência de regulamentação acerca dos direitos que devem ser garantidos aos trabalhadores dessas plataformas.

Ainda que muitos projetos de lei tramitem no Congresso Nacional, objetivando regular o trabalho dos motoristas e entregadores, não houve a aprovação, até o momento, de uma regulamentação específica no Brasil, diferentemente de outros países, como a Espanha, com a aprovação da Lei dos Riders, e da Itália, com a aprovação da Lei n. 128/2019.

Não bastasse isso, o Poder Judiciário tem se mostrado, no mínimo, tímido na garantia de direitos a esses trabalhadores, principalmente no que tange ao reconhecimento de vínculo empregatício com as empresas-plataformas. Ainda que sejam encontrados alguns sucessos nas

instâncias ordinárias¹, há apenas uma decisão de mérito proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) – instituição responsável pela uniformização da legislação trabalhista – reconhecendo tal vínculo de emprego².

Tal entendimento que vem se consolidando no TST, contudo, tem se apresentado de forma diametralmente oposta aos entendimentos firmados no restante do mundo. Já há decisões na Europa reconhecendo o vínculo de emprego entre trabalhadores e plataformas digitais, ou, ao menos, a necessidade de garantia de uma proteção mínima a esses trabalhadores.

É o que se observa, por exemplo, na decisão proferida pela Suprema Corte do Reino Unido, no caso *Uber versus Aslam* e outros, ao reconhecer que os trabalhadores da plataforma digital seriam *workers* – uma categoria atípica e intermediária de relação de trabalho que exige o asseguramento de certos direitos e benefícios legais (FGV SP; 2021) –, e também na decisão proferida pelo Supremo Tribunal da Espanha, ao reconhecer o vínculo de emprego entre um entregador e a empresa Glovo.

Diante da resistência do Poder Judiciário brasileiro em dar uma resposta efetiva a um fato social cada vez mais presente no país, é preciso que o Poder Legislativo reconheça o seu papel essencial na concretização de direitos sociais mínimos, dentre eles os direitos trabalhistas. Evidenciar a importância desse papel é o objetivo deste artigo.

Assim, o presente artigo, num primeiro momento, indicará as principais características do trabalho por plataformas digitais, bem como o perfil dos trabalhadores que exercem a sua atividade a partir dessas empresas-plataformas. Num segundo momento, por sua vez, serão analisados os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, em especial aqueles listados no art. 7º, bem como os destinatários e a eficácia das normas relativas a esses direitos fundamentais.

Feitas as análises preliminares e estabelecidos os conceitos elementares, evidenciará a necessária atuação do Poder Legislativo na concretização desses direitos fundamentais trabalhistas, especialmente diante da postura adotada pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST).

¹ BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho (3. Região)*. 33. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011359-34.2016.5.03.0112. Juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves. Data de Julgamento: 13 fev. 2017; BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho (2. Região)*. 15. Turma. Processo n. 1000123-89.2017.5.02.0038. Relatora: des. Beatriz de Lima Pereira. Data de publicação: 16 ago. 2018.

² É o caso do Recurso de Revista n. 100353-02.2017.5.01.0066, por meio do qual a 3ª Turma do TST reconheceu vínculo de emprego entre motorista e Uber (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 3ª Turma reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/web/guest/-/3%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber>>. Acesso em: 04 set. 2022).

Ressalta-se, por fim, que na presente pesquisa foi utilizado o método dedutivo, com revisão da literatura jurídica e interpretação dos textos normativos.

2. O TRABALHO POR PLATAFORMAS DIGITAIS.

Com o desenvolvimento da internet, da inteligência artificial e da tecnologia da informação, a sociedade convive atualmente numa revolução digital. Essa revolução digital estaria provocando o início de uma quarta revolução industrial (também denominada de “indústria 4.0”), já que o desenvolvimento tecnológico está aliado a uma interação com domínios físicos, digitais e biológicos (SCHWAB; 2016).

Uma das consequências dessa quarta revolução industrial é o efeito plataforma, com a concentração de poder e de riqueza em uma pequeníssima porcentagem da população mundial, a partir da proliferação de plataformas digitais (SCHWAB; 2016).

Tais plataformas são estruturas digitais que possibilitam a interação entre dois ou mais grupos, posicionando-se como intermediária entre diferentes usuários (clientes, anunciantes, provedores de serviços, dentre outros) (SRNICEK; 2018). A partir do desenvolvimento da tecnologia da informação e de algoritmos cada vez mais precisos, substituiu-se o modelo de lojas de *e-commerce*, cada uma dispersa em seu próprio *site*, por plataformas centralizadas na forma de mercado, possibilitando o controle de todo o ecossistema (OLIVEIRA, CARELLI, GRILLO; 2020).

A inovação provocada por essas plataformas parte do uso exacerbado de dados como matéria prima para organização dos negócios. Ainda que a utilização de dados pelas empresas por si só não seja algo inovador, a revolução digital proporcionou o registro mais barato, simples e possível de ocorrer em grandes quantidades. A extração de tais dados é realizada para otimizar o processo produtivo, acessar preferências dos consumidores, controlar trabalhadores, oferecer novas mercadorias e serviços e vender produtos para anunciantes (KALIL, 2020). É, pois, o estabelecimento de um novo modelo organizacional denominado, nas palavras de Nick Srnicek, de capitalismo de plataforma (SRNICEK; 2018).

A execução do trabalho intermediado pelas plataformas, antes realizada em favor de um único contratante em horário e locais definidos e com fiscalização pessoal, passa a ser contratada, dirigida e controlada por algoritmos (MISKULIN, 2021).

A partir da forma em que o trabalho é realizado, essas plataformas são divididas, segundo Valerio de Stefano, entre plataformas de “trabalho em multidão” (*crowdwork*) ou plataformas de “trabalho sob demanda” (*on-demand work*).

Enquanto as plataformas de “trabalho em multidão” são aquelas em que o trabalho é executado de forma remota e põe em contato um número indefinido de organizações, empresas e indivíduos através da internet, permitindo conectar de forma global clientes e funcionários, as plataformas de “trabalho sob demanda” são aquelas em que o trabalho é oferecido e distribuído de forma online, através de aplicativos, e a sua execução ocorre presencialmente, intervindo as empresas responsáveis por tais aplicativos na definição dos padrões mínimos de qualidade do serviço e na seleção e gestão de mão de obras (DE STEFANO; 2016).

O trabalho exercido pelas empresas-plataformas Uber, 99, Cabify, IFood, Rappi, UberEats, Glovo, dentre outras, cujo serviço é prestado por motoristas e entregadores, se amolda à classificação de plataforma digital de trabalho sob demanda.

Firmado o conceito, as características e a tipologia, é preciso também tecer algumas considerações acerca das condições de trabalho realizadas nessas plataformas e o perfil dos trabalhadores que dela utilizam para o exercício do labor.

2.1. As condições de trabalho nas plataformas digitais de trabalho sob demanda.

Nos termos e condições de uso das plataformas digitais de trabalho sob demanda – como é o caso da Uber, 99, Cabify, IFood, Rappi, UberEats, Glovo, dentre outras –, as empresas por elas responsáveis afirmam expressamente que são empresas de tecnologia, cujo objeto social é a intermediação entre os estabelecimentos comerciais, os prestadores de serviços e os clientes, a partir do fornecimento de uma plataforma tecnológica.

Deixam, claro, inclusive, que não há qualquer vínculo empregatício entre a plataforma e o “colaborador”, mas apenas uma relação cível e comercial, com o objetivo de supostamente prevenir qualquer imposição de responsabilidade trabalhista referente ao serviço operado por seu intermédio³.

Ao analisar os termos e condições das plataformas digitais de transporte (Uber, 99 e Cabify), Elisa Guimarães B. Pires indica que, ao se apresentarem como meras fornecedoras de serviços de tecnologia, as empresas-plataforma incorrem em contradição ao não cobrarem do motorista usuário taxa fixa de cadastramento e uso do *software* para anúncio dos seus serviços.

Aliado a isso, conclui que “*a continuidade, a subsistência e a permanência da atividade econômica das empresas depende necessariamente não só do efetivo desempenho dos motoristas, mas também dos frutos oriundos desse labor*”, de modo que não se tratam de meras

³ Como exemplo, bastar verificar os termos e condições de uso do IFood para entregadores. PORTAL DO ENTREGADOR IFOOD. Termos e condições de uso iFood para entregadores. Disponível em: <<https://entregador.ifood.com.br/termos/termosdeuso/>>. Acesso em: 28 nov. 2021.

empresas intermediadoras, mas de “empresas que oferecem aos seus clientes (passageiros) o serviço de transporte desempenhado pelos motoristas, utilizando-se da tecnologia digital como base para o funcionamento de todo o sistema e para a organização e o gerenciamento do trabalho” (PIRES; 2019).

Assim, as plataformas digitais de trabalho sob demanda têm como objeto social, em verdade, o serviço de transporte prestado pelo motorista ou entregador – o último elo da cadeia produtiva.

Para além disso, como característica do trabalho nelas prestado, verifica-se a exigência das empresas-plataforma de uma padronização na forma como o serviço é realizado pelos trabalhadores. Muito mais do que conectar trabalhadores e consumidores, essas empresas fixam unilateralmente o preço a ser cobrado pelos serviços prestados, a forma de cálculo, a taxa a ser retida, as condições do veículo utilizado, os requisitos de cadastramento, as partes que serão conectadas, o trajeto a ser percorrido e, até mesmo, como é o caso das plataformas de transporte de passageiros, o comportamento que deve ser adotado pelo motorista durante a execução do serviço (PIRES; 2019).

Há, portanto, a manifestação de um poder diretivo das empresas-plataformas para imposição de um padrão de trabalho, ainda que de forma menos explícita que num modelo organizativo clássico. Esse padrão é estabelecido a partir de técnicas de gamificação: prêmios para os trabalhadores que adotam o padrão exigido e punições para aqueles que não o adotam (OLIVEIRA, CARELLI, GRILLO; 2020).

O controle acerca da (in)observância desses padrões de trabalho é realizado a partir do sistema de constante avaliação que são submetidos os trabalhadores, avaliações que são realizadas pelos próprios consumidores dos serviços, outra característica relevante do trabalho exercido nessas plataformas.

Assim, o labor realizado nessas plataformas digitais de trabalho sob demanda se apresenta com um padrão predeterminado pelas empresas-plataformas, com pouquíssima margem para definição do trabalhador, sendo exigido dele o total compromisso, sob pena, inclusive, de aplicação de punições pelo descumprimento, averiguadas a partir das avaliações feitas pelos consumidores.

2.2. O perfil do trabalhador que exerce o labor por plataformas digitais.

Traçado um pequeno panorama das condições de labor nas plataformas digitais de trabalho sob demanda, também é necessária a verificação do perfil do trabalhador que delas se utiliza. Para isso, é necessária a busca de pesquisas empíricas sobre o assunto.

A partir de 103 entrevistas realizadas por Elisa Guimarães B. Pires em 2018, é possível traçar o perfil dos motoristas das plataformas digitais de transportes na cidade de Belo Horizonte: são, em sua maioria, pessoas entre 30 e 40 anos, com uma certa qualificação profissional (quase a metade dos entrevistados possuíam ensino superior completo), que trabalham em média mais de 8 horas diárias durante, no mínimo, 5 dias por semana, para receberem uma remuneração mensal líquida acima de R\$2.000,00, cujos ganhos obtidos nessas plataformas constituem a principal fonte de renda (PIRES; 2019).

Renan Kalil, por sua vez, ao realizar 102 entrevistas, identificou o seguinte perfil dos motoristas que utilizam a plataforma Uber na cidade de São Paulo: são, em sua maioria, homens com ensino médio completo, que afirmam ser economicamente dependentes da empresa-plataforma, trabalham em média mais de 10 horas diárias durante 5 dias por semana, percebem uma remuneração bruta diária entre R\$200,00 até R\$400,00, e que tem uma despesa diária com combustível entre R\$50,00 e R\$100,00 (KALIL; 2020).

Por fim, em estudo realizado pelo Projetos Caminhos do Trabalho, da Faculdade de Economia da Universidade Federal da Bahia em colaboração com o Ministério Público do Trabalho, com a aplicação de 103 questionários online nas cinco regiões do Brasil no mês de julho de 2020, contemplando 38 cidades e 19 unidades da Federação, foi possível traçar o seguinte perfil dos entregadores: são, em sua maioria, homens, com a faixa etária entre 26 e 45 anos, que trabalham em média 10 horas por dia durante 6 dias da semana, que percebem uma remuneração líquida menor que 2 salários mínimos (recebem, proporcionalmente por hora trabalhada, menos do que 1 salário mínimo), cujos ganhos obtidos nessas plataformas constituem a única fonte de renda (FILGUEIRAS; 2020).

Dos estudos empíricos citados, verifica-se que o labor nas plataformas digitais de trabalho sob demanda agrega uma alta jornada de trabalho com uma remuneração baixa, aliado a uma efetiva dependência econômica dos trabalhadores, evidenciando uma clara precarização. Esse trabalho precário está associado à insegurança, assunção de riscos e imprevisibilidade, *“situações identificadas nessa forma de trabalho e que o contrato de trabalho por tempo indeterminado – e que não é adotado nessa perspectiva – pretende evitar ou, ao menos, mitigar”* (KALIL; 2020).

Nesse sentido, indicam Murilo Oliveira e Rodrigo Carelli que o perfil dos trabalhadores dessas empresas-plataformas é de *“extensas jornadas e, nesta proporção, de baixos salários quando se faz a dedução das despesas de aquisição e manutenção dos instrumentos de trabalho”*, de modo que a realidade afasta *“a falta narrativa de que são pessoas que trabalham pouco tempo em razão da plena liberdade”* (OLIVEIRA, CARELLI; 2021).

A análise dessas pesquisas empíricas para entendimento do labor realizado nessas plataformas é essencial, na medida que afasta exames superficiais e o perigoso senso comum adotado muitas vezes em decisões proferida pelo TST⁴, no sentido de que o trabalho por plataformas digitais se destaca apenas pela tecnologia e um suposto grau de autonomia dada ao trabalhador para estabelecer o dia e o horário em que podem prestar o seu serviço – o que na prática não ocorre, como visto acima.

Propor a regulamentação desse trabalho baseada em estudos empíricos – fugindo, pois, do senso comum – é necessário e fundamental para dar efetividade a proposta a ser apresentada.

2.3. As plataformas digitais se apresentam como um novo modelo econômico?

Da análise dos itens anteriores, vislumbra-se que o capitalismo de plataforma impõe, ao mesmo tempo, uma nova organização empresarial, a partir da utilização de dados e algoritmos, mas também perpetua o exercício de um trabalho que exige um padrão a ser respeitado pelos trabalhadores que utilizam as plataformas e que, diante das pesquisas empíricas, se mostra precarizado.

Nesse sentido, não se pode afirmar, ao contrário do que expõe as empresas-plataforma, que houve o surgimento de um novo modelo econômico ou uma ruptura abrupta do modelo capitalista já adotado. A indústria 4.0 é, na verdade, uma continuidade da gestão toyotista com emprego de alta tecnologia (OLIVEIRA, CARELLI, GRILLO; 2020). Na realidade, o que se verifica é a manutenção da *“extração de valor do trabalho alheio, explorado e absorvido pelos provedores das plataformas eletrônicas”* (PIRES; 2019).

Assim, não há nada de novo. Nem mesmo a tentativa de anular a relação de trabalho, camuflando as formas de assalariamento a partir de um discurso de que a relação travada com o trabalhador é meramente comercial, é uma inovação, já que tal lógica de mercado já sendo reproduzida no Brasil, como nos casos das “diaristas”, “pejotização”, “trabalhadores intermitentes” e “empreendedores”, entre outros (CARVALHO, PEREIRA, SOBRINHO; 2020).

⁴ É o caso, por exemplo, do recente acórdão proferido pela Quarta Turma do TST, ao julgar o recurso de revista interposto nos autos da reclamação trabalhista n. 0010555-54.2019.5.03.0179. Consignou-se na decisão que “[...] o requisito da subordinação jurídica, [...], não está presente na relação formada entre motorista de aplicativo e empresa provedora da plataforma de tecnologia. Ora, é latente a ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Uber ou sanções decorrentes de suas escolhas”. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista. Processo 0010555-54.2019.5.03.0179, rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, j. 02.03.2021. Brasília. Diário da Justiça. 2021.

Embora a forma e organização seja nova, a consequência para o trabalho é antiga, é ordinária. A inovação do capitalismo de plataforma em relação ao trabalho, portanto, é um mito (KALIL; 2020).

3. OS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS.

Estabelecidas as características do trabalho por plataformas digitais e o perfil dos seus trabalhadores, o próximo passo é verificar se é possível, a partir do ordenamento jurídico pátrio, estabelecer alguma proteção mínima a esses trabalhadores. Como ponto de partida, deve-se analisar os direitos fundamentais estabelecidos na Constituição Federal.

Os direitos fundamentais são aqueles que a própria Constituição Federal definiu como fundamentais. Sob o aspecto formal, esses direitos são todos aqueles garantidos no título II da Constituição, intitulado “Dos direitos e garantias fundamentais” (SILVA; 2021), que inclui os arts. 5º ao 17, dentre os quais estão previstos os direitos e deveres individuais e coletivos, os direitos sociais, os aspectos relacionados à nacionalidade e os direitos políticos, dentre eles, inclusive, aqueles que envolvem os partidos políticos.

Aliado a isso, sob o aspecto material, a Constituição Federal contém uma abertura para o reconhecimento de direitos fundamentais não explícitos, já que o seu art. 5º, §2º, estabelece que os direitos e garantias nela expressos “*não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte*”.

Firmado o conceito de direitos fundamentais, deve-se verificar o seu suporte fático, ou seja, os elementos que, quando preenchidos, dão ensejo à realização da norma do direito fundamental, envolvendo tanto o âmbito de proteção desses direitos quanto a intervenção estatal fundamentada necessária para sua concretização ou garantia (SILVA; 2011). Partindo de um modelo de suporte fático amplo, esses direitos fundamentais protegem “*toda ação, estado ou posição jurídica que tenha alguma característica que, isoladamente considerada, faça parte do ‘âmbito temático’ de um determinado direito fundamental*” (SILVA; 2011), independentemente da consideração de outras variáveis.

Especificamente em relação aos direitos sociais, o âmbito de proteção é composto pelas ações estatais que fomentam a realização desses direitos, enquanto a intervenção se apresenta como uma omissão ou, alternativamente, uma ação insuficiente adotada pelo Estado, desde que fundamentada. Caso uma ação estatal que fomenta o exercício de um direito social não é realizada e, para tanto, não há uma fundamentação constitucional, há um direito à realização dessa ação (SILVA; 2011).

Esse âmbito de proteção, por outro lado, não é definitivo e, muito menos, absoluto, de modo que o exercício do direito fundamental pode ser restringido, desde que exista fundamentação constitucional (SILVA; 2011).

Nesse sentido, partindo dos ensinamentos de Virgílio Afonso da Silva, entende-se que os direitos fundamentais não apresentam limites imanentes ou intrínsecos a eles, mas são restringidos no caso concreto, após o sopesamento entre princípios ou, se for o caso, a aplicação da regra da proporcionalidade, que envolve a análise da adequação, necessidade e proporcionalidade em sentido estrito (SILVA; 2011).

O conteúdo essencial dos direitos fundamentais, por conseguinte, é relativo, dependendo das condições fáticas e das colisões entre diversos direitos e interesses no caso concreto. Ou seja, *“o conteúdo essencial de um direito não é sempre o mesmo, e poderá variar de situação para situação, dependendo dos direitos envolvidos em cada caso”* (SILVA; 2011).

Dentre os direitos fundamentais sociais previstos no título II da Constituição Federal, destacam-se aqueles listados no art. 7º, quais sejam, os direitos específicos dos trabalhadores. Como destaca Edilton Meireles, de todos os direitos sociais previstos no texto constitucional, apenas o direito do(ao) trabalho foi *“pormenorizado na Constituição, o que bem revela sua importância para o constituinte”* (MEIRELES; 2018).

O referido dispositivo constitucional indica, em seus 34 (trinta e quatro) incisos, os direitos dos trabalhadores, sejam eles urbanos ou rurais. Dentre esses direitos, inclui-se direitos do cidadão vinculados ao trabalho (como a igualdade de tratamento, com a proibição de diferenças de salários, de exercício de funções ou de critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil), direitos de defesa (como a participação na gestão da empresa), direitos específicos dos trabalhadores subordinados (como o aviso prévio proporcional) e normas de política socioeconômica (proteção de emprego, seguridade social, formação e qualificação profissional, dentre outras) (MEIRELES; 2018).

O seu *caput* ainda prevê a possibilidade de inclusão de outros direitos *“que visem à melhoria de sua condição social”*, evidenciando se tratar de um rol meramente exemplificativo, com a indicação de determinados direitos que visam a proteção mínima desses trabalhadores, impossibilitando eventual retrocesso social.

Reconhecidos os direitos fundamentais trabalhistas estabelecidos pelo art. 7º da Constituição Federal, é preciso analisar quem são os destinatários de tais direitos e, portanto, verificar se eles podem ser exigidos pelos trabalhadores que prestam serviços às empresas-plataformas.

3.1. O destinatário dos direitos previstos no art. 7º da Constituição Federal.

Nos termos do *caput* do art. 7º da Constituição Federal, os destinatários dos direitos fundamentais listados nos 34 (trinta e quatro) incisos do referido dispositivo constitucional são os “trabalhadores”, sejam eles urbanos ou rurais.

Segundo Edilton Meireles, da análise das normas da ordem laboral de grau constitucional brasileira, o constituinte se referiu aos trabalhadores de um modo geral, ou seja, em seu sentido amplo, sendo toda pessoa física que desenvolve uma atividade produtiva, ainda que para o seu mero sustento (MEIRELES; 2018).

Contudo, da análise dos 34 (trinta e quatro) incisos do art. 7º da Constituição Federal, constata-se que “*o maior destinatário das regras constitucionais trabalhistas são os trabalhadores subordinados*” (MEIRELES; 2018).

O fato de ser o maior destinatário, por outro lado, não afasta a possibilidade de sua aplicação em favor dos demais trabalhadores, considerando os princípios constitucionais da valorização do trabalho humano e da proteção, “*especialmente aqueles que estão em situação próxima à dos assalariados, a exemplo dos trabalhadores dependentes economicamente*” (MEIRELES; 2018), como é o caso dos trabalhadores das plataformas digitais, conforme perfil traçado no tópico anterior.

Não é outra a conclusão de Edilton Meireles, ao evidenciar que a tendência do Direito Constitucional do Trabalho é “*alargar seu raio de incidência de modo a proteger todos aqueles que vivam em dependência econômica. O direito do trabalho tende a incluir em seu objeto não só o trabalho subordinado, mas todo o trabalho prestado por pessoa*” (MEIRELES; 2018).

Interessante observar ainda que o próprio texto constitucional utiliza em determinados dispositivos constitucionais a expressão “empregados”, como é o caso do seu art. 11, diferentemente do art. 7º, que utiliza a expressão “trabalhadores”.

Diante disso, o fato de a Constituição Federal utilizar também a expressão “empregados” em outros dispositivos evidencia que o art. 7º, ao utilizar a expressão “trabalhadores”, busca alargar os destinatários dos direitos sociais trabalhistas, para além do trabalhador subordinado.

Aliado a isso, com a promulgação da Emenda Constitucional n. 45, em 2004, houve a alteração do art. 114 da Constituição Federal, ampliando a competência da Justiça do Trabalho, substituindo a expressão “dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores” por “ações oriundas da relação de trabalho”.

É possível sustentar, portanto, que com a exclusão da expressão possivelmente dicotômica “trabalhadores e empregadores”, o legislador constituinte reformador buscou, além

de ampliar a competência material do Poder Judiciário trabalhista, afastar qualquer interpretação constitucional que inclua as palavras “trabalhadores” e “empregados” como sinônimos, na tentativa de, como sinalizado, alargar o raio de incidência da proteção do Direito do Trabalho.

Assim, ainda que se entenda que o maior destinatário dos direitos fundamentais trabalhistas é o trabalhador subordinado, não se pode desconsiderar que os demais trabalhadores, em especial aqueles que são dependentes economicamente do seu labor, como são os motoristas e entregadores que se sustentam a partir do serviço prestado às empresas-plataformas, também são titulares desses direitos.

Nesse sentido, inclusive, defendem Murilo Oliveira e Rodrigo Carelli que “*a proteção constitucional aos trabalhadores é factível nas plataformas puras ou mediadoras*”, além da “*proteção tradicional pelo regime da CLT adequada à tipologia das plataformas dirigentes*” (CARELLI, OLIVEIRA; 2021).

3.2. A eficácia das normas relativas aos direitos fundamentais trabalhistas.

Além de identificar quem são os titulares dos direitos fundamentais trabalhistas, é preciso analisar a eficácia das normas relativas a esses direitos, ou seja, a capacidade dessas normas de produzirem efeitos jurídicos.

O principal expoente da doutrina brasileira acerca da eficácia das normas constitucionais é José Afonso da Silva. Segundo o jurista, as normas podem ser divididas em três categorias: normas de eficácia plena, normas de eficácia contida e normas de eficácia limitada.

As normas de eficácia plena são aquelas que, “*desde a entrada em vigor da Constituição, produzem, ou têm possibilidade de produzir, todos os efeitos essenciais, relativamente aos interesses, comportamentos e situações, que o legislador constituinte, direta e normativamente, quis regular*” (SILVA; 2008). Elas não dependem, portanto, de qualquer regulamentação do legislador infraconstitucional e, por conseguinte, não podem ser restringidas. Seria o caso, em geral, das liberdades públicas e dos direitos políticos.

Já as normas de eficácia contida são aquelas em que têm eficácia plena, mas podem ser restringidas pelo legislador infraconstitucional (SILVA; 2008). Em outros termos, essas normas produzem efeitos desde a promulgação da Constituição, podendo o legislador apenas limitar essa eficácia em determinadas situações.

Por fim, as normas de eficácia limitada são aquelas que os efeitos serão plenamente produzidos com a atuação do legislador infraconstitucional (SILVA; 2008). Seria o caso das normas programáticas e dos direitos sociais, inclusive os direitos trabalhistas.

A despeito da tradicional classificação apresentada por José Afonso da Silva, conforme defendido por Virgílio Afonso da Silva, “*não existe norma constitucional que não dependa de algum tipo de regulamentação e que não seja suscetível de algum tipo de restrição*” (SILVA; 2011), de modo que se torna desnecessária a diferenciação entre normas regulamentáveis e não-regulamentáveis. A produção de efeitos, segundo Virgílio Afonso da Silva, sempre dependeria no campo fático de outras variáveis, para além do texto constitucional.

A impressão de que existem normas que não podem ser ou não necessitam de regulamentação surge da análise de que as liberdades públicas e os direitos políticos são exercidos através de uma abstenção estatal, ao contrário dos direitos sociais, que seriam normas de eficácia limitada, já que dependem de uma atuação do Estado ou do legislador infraconstitucional.

Como sustentado por Virgílio Afonso da Silva, qualquer direito implica custos ao Estado, vez que não só os direitos garantidos por normas de eficácia limitada que exigem uma ação onerosa do Estado, mas também as liberdades públicas e os direitos políticos (SILVA; 2011).

Como demonstrado pelo jurista, tanto o direito ao sufrágio quanto o direito à saúde exigem a ação estatal. A diferença é que as condições institucionais, legais e financeiras necessárias para exercício do direito ao sufrágio (criação e manutenção de seções eleitorais, elaboração de uma legislação eleitoral, órgão responsável pela organização das eleições etc.) já existem, enquanto em relação ao direito à saúde (construção de hospitais, contratação de médicos para o serviço público de saúde, definição de prioridades no combate a doenças etc.) essas condições, sobretudo as financeiras, não são ideais: faltam hospitais, faltam recursos para compra de medicamentos, dentre outras coisas (SILVA; 2011).

O que se verifica, portanto, é que a classificação apontada por José Afonso da Silva não é adequada, já que toda norma que garante direitos fundamentais pode ser restringida e “*pode (às vezes, deve) ser regulamentada*” (SILVA; 2011) para proporcionar as condições necessárias para concretização desses direitos.

Dessa forma, conforme constatado por Virgílio Afonso da Silva:

[...] a limitação da eficácia de determinadas normas não é algo intrínseco a elas. Uma norma não é de eficácia limitada por uma questão meramente textual ou ‘estritamente jurídica’. Essa limitação depende muito mais de opções político-ideológicas que não têm necessária relação com o texto constitucional. (SILVA; 2011).

Assim, mesmo que se entenda que os direitos fundamentais trabalhistas, especialmente aqueles previstos no art. 7º da Constituição Federal, também sejam titularizados pelos

trabalhadores por plataformas digitais, a ausência de uma regulamentação de tais direitos também pode ser uma barreira para garantir condições minimamente adequadas para o exercício de tal labor para a busca de subsistência.

4. A NECESSIDADE DE ATUAÇÃO DO PODER LEGISLATIVO BRASILEIRO.

Constatada que a regulamentação dos direitos fundamentais trabalhistas previstos na Constituição Federal pode ser um dos caminhos para assistir os trabalhadores das empresas-plataformas, estes que são economicamente dependentes do labor prestado, urge a necessidade de atuação do Poder Legislativo brasileiro como concretizador de direitos fundamentais.

Antes, contudo, deve-se analisar o papel exercido pelo Poder Judiciário para concretização desses direitos, já que tal Poder, em decorrência dos princípios da inafastabilidade da jurisdição e da vedação ao *non liquet*, inevitavelmente foi e é instado a se manifestar sobre a proteção do trabalho por plataformas digitais.

4.1. O papel do Poder Judiciário a partir das decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Diante do fenômeno do trabalho por plataformas digitais e de sua rápida disseminação por todos os Estados brasileiros, o Poder Judiciário foi provocado a se manifestar sobre essa nova forma de execução de trabalho no Brasil.

Muitos motoristas e entregadores das empresas-plataformas buscaram o Poder Judiciário trabalhista, a fim de garantir uma proteção mínima ao trabalho desenvolvido, especialmente em relação ao reconhecimento de vínculo de emprego e às consequências legais de tal reconhecimento.

A despeito de algumas decisões em primeira e segunda instância reconhecendo a existência de relação de emprego, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), responsável pela uniformização da interpretação da legislação trabalhista, tem entendido de maneira diametralmente oposta (CONJUR; 2021). Só há, até o momento, uma decisão colegiada de mérito por um dos órgãos do referido tribunal superior que tenha reconhecido o vínculo empregatício entre trabalhador e plataforma digital⁵.

⁵ É o caso do Recurso de Revista n. 100353-02.2017.5.01.0066, por meio do qual a 3ª Turma do TST reconheceu vínculo de emprego entre motorista e Uber (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. 3ª Turma reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/web/guest/-/3%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber>>. Acesso em: 04 set. 2022).

As decisões de mérito proferidas evidenciam, em sua grande maioria, a ausência dos elementos caracterizadores da relação de emprego, em especial a subordinação jurídica, sob a impressão – falsa, como visto no perfil dos trabalhadores traçado em tópico anterior – de que há uma autonomia dos motoristas e entregadores das plataformas digitais, simplesmente pelo fato de eles terem a possibilidade eventual de estabelecer uma rotina de trabalho própria, com o desligamento do aplicativo no momento desejado. Seriam eles, aos olhos do entendimento até o momento majoritário do TST, trabalhadores autônomos.

Diante disso, a classificação dos motoristas e entregadores das empresas-plataformas como autônomos faz com que eles não recebam nenhum tipo de proteção jurídico-laboral, ante a inexistência de regulamentação legal nesse sentido (MISKULIN; 2021).

Aliado a isso, a própria ausência de uma regulamentação específica sobre o tema, segundo o TST, impossibilitaria a atuação do tribunal superior na busca de uma garantia infraconstitucional dos direitos mínimos aos trabalhadores por plataformas digitais.

Em acórdão proferido pela Quarta Turma do TST, sob a relatoria do Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, um dos fundamentos para negar provimento ao recurso de revista interposto nos autos da reclamação trabalhista n. 0010555-54.2019.5.03.0179 foi a ausência de uma regulamentação específica em relação ao trabalho por plataformas digitais:

Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais – que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica – deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar as regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho⁶.

Também nesse sentido foi o acórdão proferido, sob a lavra do Ministro Breno Medeiros, pela Quinta Turma do referido tribunal superior, que negou provimento ao recurso de revista interposto nos autos da reclamação trabalhista n. 1000123-89.2017.5.02.0038, ao indicar que *“o intento de proteção ao trabalhador não deve se sobrepor a ponto de inviabilizar as formas de trabalho emergentes, pautadas em critérios menos rígidos e que permitem maior autonomia na sua consecução, mediante livre disposição das partes, o que ocorre no caso dos autos”*⁷.

⁶ BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. Recurso de Revista. Processo 0010555-54.2019.5.03.0179, rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, j. 02.03.2021. Brasília. Diário da Justiça. 2021.

⁷ BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. Recurso de Revista. Processo 1000123-89.2017.5.02.0038, rel. Min. Breno Medeiros, j. 05.02.2020. Brasília. Diário da Justiça. 2020.

Como se verifica, a atuação do Poder Judiciário trabalhista tem se mostrado, no mínimo, tímida na garantia dos direitos desses trabalhadores por plataformas digitais, principalmente quando se avalia o entendimento que vem se consolidando no TST.

Ao ressaltar essa timidez, não se está aqui defendendo um ativismo judicial, com a avocação, pelo Judiciário, da responsabilidade do Poder Legislativo para sempre buscar concretizar direitos a partir de decisões judiciais.

Defende-se aqui o modelo proposto por Virgílio Afonso da Silva, no sentido de que a postura mais adequada é aquela que busca um desenvolvimento e uma proteção dos direitos fundamentais, não baseados na omissão ou na ação isolada e irracional, mas a partir de um diálogo constitucional fundado numa comunicação intersubjetiva entre os poderes estatais e a comunidade (SILVA; 2011).

Contudo, no momento em que se verifica uma omissão do Poder Legislativo, sem uma fundamentação jurídico-constitucional, na garantia de direitos fundamentais aos trabalhadores por plataformas digitais, é necessária a atuação do Poder Judiciário, que “*exige, necessariamente, a observância dos ditames da justiça social, estabelecidos pelo constituinte até mesmo ao regular a ordem econômica do país*” (CORRÊA; 2014).

E a omissão do Legislativo é o que se verifica no caso da regulamentação do trabalho por plataformas digitais, de modo que a participação mais incisiva do Poder Judiciário é essencial, no momento em que ainda não há uma regulamentação específica.

4.2. A regulamentação como concretização dos direitos fundamentais.

A partir do perfil dos trabalhadores que prestam o seu labor por meio das plataformas digitais, mormente quando se constata que esse trabalho é exercido de forma equivalente ao que é prestado pelos assalariados (com manifesta dependência econômica), verificou-se a necessidade de se garantir uma proteção mínima, a fim de evitar a manutenção de um trabalho que já se mostra precarizado.

Na busca por essa proteção mínima, verificou-se que os direitos fundamentais trabalhistas, especialmente aqueles previstos no art. 7º da Constituição Federal, também são titularizados pelos motoristas e entregadores das empresas-plataformas.

Contudo, para que as normas relativas a esses direitos fundamentais produzam efeitos é importante a atuação do Poder Legislativo a partir da regulamentação legal, já que, como visto, toda norma que garante direitos fundamentais pode ser restringida e “*pode (às vezes, deve) ser regulamentada*” (SILVA; 2011).

É recomendável, ainda que não seja o único caminho de proteção trabalhista, pois, “a elaboração de legislação específica, apta a produzir as adequações necessárias à ampla diversidade de relações de trabalho existentes no País” (DELGADO; 2015).

Nesse sentido, sustentam Rodrigo Carelli e Murilo Oliveira que:

Todas essas medidas e ilações demonstram que as plataformas de trabalho, de qualquer tipo, carecem, na ontologia de ambiente de interação de diversos e às vezes contrapostos grupos de interessados, de uma atuação regulada e reguladora comprometida com o projeto constitucional de dignidade do trabalhador. Há plena capacidade técnica e amparo normativo para esta função de garante de proteção ao trabalho, faltando, contudo, a construção política para tanto (CARRELI, OLIVEIRA; 2021).

A atuação do Poder Legislativo, pois, se mostra essencial, já que a proteção dos direitos dos trabalhadores depende também da elaboração de leis, para além da atuação do Poder Executivo e do Poder Judiciário. Isso porque os direitos previstos no art. 7º da Constituição Federal são realizados pelos tomadores dos serviços, cabendo ao Estado “*definir a regulamentação desses direitos, controlar o seu cumprimento e punir o seu descumprimento*” (SILVA; 2021).

Não seria outro o entendimento de Gabriela Neves Delgado que, ao tratar do direito fundamental ao trabalho digno, defende que:

[...] a efetividade da proteção ao trabalhador e a viabilização do trabalho digno como direito e valor fundamental poderão ser melhor alcançadas por meio da regulamentação jurídica – pelo menos, mas sobretudo – dos direitos de indisponibilidade absoluta, essenciais a qualquer trabalhador, como, por exemplo, a preservação da saúde e segurança no trabalho e a garantia de uma contraprestação pecuniária que possibilite ao ser humano a manutenção de seu “mínimo existencial” (DELGADO; 2015).

Importante registrar, por sua vez, que o Congresso Nacional já identificou a importância do seu papel na concretização dos direitos fundamentais aos motoristas e entregadores das empresas-plataformas.

No Brasil, atualmente, existem muitos projetos de lei em trâmite tanto na Câmara dos Deputados quanto no Senado Federal. Segundo Ana Paula Silva Miskulin, pelo menos 2 propostas legislativas foram apresentadas em 2018; em 2019, foram 26 projetos; e, em 2020, foram, no mínimo, 36 propostas legislativas. Apesar do grande número, não houve, até o momento, vontade política determinante para aprovação de um desses projetos para concretização, ao menos, de alguns direitos fundamentais aos trabalhadores por plataformas digitais (MISKULIN. 2021).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.

O trabalho realizado por motoristas e entregadores através das plataformas digitais é um fato social que precisa ser encarado pelo Estado brasileiro, mormente quando se verifica que tal forma de exercício do labor tem se propagado de forma vertiginosa no país, a partir de um trabalho que alia altas jornadas de trabalho à baixa remuneração, em evidente hipótese de trabalho precarizado.

Como demonstrado, um dos caminhos para buscar a proteção mínima desses trabalhadores por plataformas digitais é a partir da regulamentação dos direitos fundamentais trabalhistas, especialmente aqueles listados no art. 7º da Constituição Federal, e que também são por eles titularizados.

Essa regulamentação é necessária, não apenas pelo fato de que as normas que regulam direitos fundamentais são restringíveis e dependem da constituição de condições institucionais, políticas e financeiras necessárias para exercício de tais direitos, mas também pela atuação tímida e reticente do Poder Judiciário, em especial do TST, diante de uma omissão legislativa sem qualquer fundamento constitucional.

É preciso urgentemente que as relações de trabalho que não se encontram abarcadas pelo Direito do Trabalho a partir da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dentre elas a existente entre trabalhadores e empresas-plataformas, sejam “*reconhecidas como objeto de efetiva tutela jurídica, para que o trabalhador que as exerça possa, por meio da proteção jurídica, alcançar espaço de cidadania e condição de dignidade no trabalho*” (DELGADO; 2015).

É necessário, pois, que o Poder Legislativo assuma o seu papel essencial na concretização de direitos fundamentais sociais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. *Código de Processo Civil*. Diário Oficial. Brasília. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>. Acesso em: 03 dez. 2021.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Diário Oficial. Brasília. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 03 dez. 2021.

BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho (2. Região)*. 15. Turma. Processo n. 1000123-89.2017.5.02.0038. Relatora: Des. Beatriz de Lima Pereira. Data de publicação: 16 ago. 2018.

BRASIL. *Tribunal Regional do Trabalho (3. Região)*. 33. Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo n. 0011359-34.2016.5.03.0112. Juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves. Data de Julgamento: 13 fev. 2017.

BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. Recurso de Revista. Processo 0010555-54.2019.5.03.0179, rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, j. 02.03.2021. Brasília. Diário da Justiça. 2021.

BRASIL. *Tribunal Superior do Trabalho*. Recurso de Revista. Processo 1000123-89.2017.5.02.0038, rel. Min. Breno Medeiros, j. 05.02.2020. Brasília. Diário da Justiça. 2020.

BREQUE dos Apps: nossas vidas valem mais do que o lucro deles. *Esquerda Diário*, São Paulo, 02 de jul. de 2020. Disponível em: <https://www.esquerdadiario.com.br/Breque-dos-Apps-nossas-vidas-valem-mais-que-o-lucro-deles>. Acesso em: 29 nov. 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI*. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021.

CARVALHO, Felipe S. E. de; PEREIRA, Sullivan dos Santos; SOBRINHO, Gabriela Sepúlveda. #BrequeDosApps e a organização coletiva dos entregadores por aplicativo no Brasil. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano*, Campinas, v. 3, p. 1-29, 2020.

CASAGRANDE, Cássio. Para ‘uberizados’, ‘já é vínculo de emprego na Austrália’. *Jota*. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/para-uberizados-ja-e-vinculo-de-emprego-na-australia-24052021>>. Acesso em: 02 dez. 2021.

CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FGV DIREITO SP. *Briefing temático #5: Análise da decisão do Reino Unido contra a Uber e suas repercussões – versão 1.0*. São Paulo: FGV Direito SP, 30 abril de 2021. Disponível em:<https://www.academia.edu/47780216/Briefing_tem%C3%A1tico_5_An%C3%A1lise_da_decis%C3%A3o_do_Reino_Unido_contra_a_Uber_e_suas_repercuss%C3%B5es>. Acesso em 03 dez. 2021.

CORRÊA, Priscilla Pereira Costa. *Direito e desenvolvimento: aspectos relevantes do judiciário brasileiro sob a ótica econômica*. Brasília: Conselho da Justiça Federal, Centro de Estudos Judiciários, 2014.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DE STEFANO, Valerio. *The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"*. *International Labour Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch*. Geneva: ILO, 2016 *Conditions of work and employment series*; No. 71. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf>. Acesso em: 30 nov. 2021.

DUTRA, Renata; FILGUEIRAS, Vitor. *Os entregadores e o falso dilema da CLT*. Disponível em: <<http://jornalggm.com.br/artigos/os-entregadores-e-o-falso-dilema-da-clt-por-vitor-filgueiras-e-renata-dutra/>>. Acesso em: 27 nov. 2021.

ESTADÃO. *5,5 milhões usam apps de transporte para trabalhar*. Disponível em: <<https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,5-5-milhoes-usam-apps-de-transporte-para-trabalhar,70002807114>>. Acesso em: 27 nov. 2021.

FILGUEIRAS, Vitor et al. *Projeto Caminhos do Trabalho: tendências, dinâmicas e interfaces, do local ao global*. Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2020. Disponível em: <<http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2020/08/Relato%CC%81rio-de-Levantamento-sobre-Entregadores-por-Applicativos-no-Brasil.pdf>>. Acesso em: 03 dez. 2021.

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

MEIRELES, Edilton. *A Constituição do Trabalho: o trabalho nas constituições da Alemanha, Brasil, Espanha, França, Itália e Portugal*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2018.

MIGALHAS. *TST julga em dezembro vínculo de emprego entre motoristas e apps*. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/quentes/355503/tst-julga-em-dezembro-vinculo-de-emprego-entre-motoristas-e-apps>>. Acesso em: 02 dez. 2021.

MISKULIN, Ana Paula Silva Campos. *Aplicativos e Direito do Trabalho: a era dos dados controlados por algoritmos*. São Paulo: Ed. JusPodivm, 2021.

OLIVEIRA, Murilo; CARELLI, Rodrigo; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. *Revista Direito e Práxis*. v.11, 2020, p. 2609-2634. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/50080>>. Acesso em 30 nov. 2021.

PIRES, Elisa Guimarães Brandão. *Aplicativos de transporte e o controle por algoritmos: repensando o pressuposto da subordinação jurídica*. Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito: Belo Horizonte, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/DIRS-BCDEMA/1/disserta_o_de_mestrado__elisa_guimar_es_brand_o_pires.pdf>. Acesso em: 02 dez. 2021.

PODER JUDICIAL ESPAÑA. *El Tribunal Supremo declara la existencia de la relación laboral entre Glovo y un repartidor*. Disponível em: <<https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/Noticias-Judiciales/El-Tribunal-Supremo-declara-la-existencia-de-la-relacion-laboral-entre-Glovo-y-un-repartidor>>. Acesso em: 03 jun. 2021.

PORTAL DO ENTREGADOR IFOOD. *Termos e condições de uso iFood para entregadores*. Disponível em: <<https://entregador.ifood.com.br/termos/termosdeuso/>>. Acesso em: 05 jun. 2021.

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

SILVA, José Afonso da. *Aplicabilidade das normas constitucionais*. 7. ed., 2º tir. São Paulo: Malheiros Editores, 2008.

SILVA, Virgílio Afonso da. *Direito Constitucional Brasileiro*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2021.

SILVA, Virgílio Afonso da. *Direitos fundamentais: conteúdo essencial, restrições e eficácia*. 2. ed., 2ª tiragem. São Paulo: Malheiros Editores, 2011.

SRNICEK, Nick. *Capitalismo de plataformas*. Trad. Aldo Giacometti. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Caja Negra, 2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. *3ª Turma reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber*. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/web/guest/-/3%C2%AA-turma-reconhece-v%C3%ADnculo-de-emprego-entre-motorista-e-uber>>. Acesso em: 04 set. 2022.