

FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

LIZ VENTURA SOARES MARTINS DE OLIVEIRA

**A (NÃO) PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS E OS
TRABALHADORES POR APLICATIVOS**

VOLTA REDONDA

2023

**FUNDAÇÃO OSWALDO ARANHA
CENTRO UNIVERSITÁRIO DE VOLTA REDONDA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**A (NÃO) PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS E OS
TRABALHADORES POR APLICATIVOS**

Monografia apresentada ao Curso de
Direito do UniFOA como requisito à
obtenção do título de bacharel em Direito.

Aluna:

Liz Ventura Soares Martins de Oliveira

Professor Orientador:

Álvaro dos Santos Maciel

VOLTA REDONDA

2023

FOLHA DE APROVAÇÃO

Aluna: Liz Ventura Soares Martins de Oliveira

Título da monografia: **A (não) precarização dos direitos trabalhistas e os trabalhadores por aplicativos**

Orientador: Álvaro dos Santos Maciel

Banca Examinadora:

Professor Avaliador

Professor Avaliador

Professor Avaliador

Aos meus pais, por toda a dedicação.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por sempre guiar,
proteger e amparar.

À minha mãe, Marcela, pela força,
parceria e alegria.

Ao meu pai, Dagoberto, pela calma e
amizade.

Ao meu namorado, Fabiano, por todo o
apoio e companheirismo.

Ao meu irmão, Jordão, meu fiel amigo.

Ao meu orientador, Álvaro, por todo o
incentivo, esclarecimentos e leveza.

Aos amigos e colegas de turma.

À Unifoa.

RESUMO

A monografia trata da uberização do trabalho e classificação dos trabalhadores de plataforma, com foco nos aplicativos *Uber* e *iFood*, na esfera de seus direitos trabalhistas, atualmente são considerados autônomos. Através de pesquisa documental e bibliográfica, incluindo análise jurisprudencial, objetiva analisar a precarização dos direitos trabalhistas diante da referida realidade. A questão tem sido levada aos tribunais ao redor do mundo, assim como no Brasil, que por sua vez, apresenta decisões divergentes, vezes mantendo a classificação do trabalhador como autônomo, vezes adotando a Consolidação das Leis Trabalhistas. Expõe a possibilidade de interpretação das normas empregatícias, devido a necessidade de adequação dos moldes clássicos às novas formas de trabalho. Nesse cenário, diversos projetos de lei, de diferentes maneiras, propõe a regulamentação da situação. Diante de todo o exposto, conclui-se que a classificação de trabalhadores de plataforma como é feita atualmente, como autônomos, leva à precarização de direitos trabalhistas, um retrocesso diante das conquistas da classe trabalhadora.

Palavras-chave: plataformas digitais; uberização; precarização; relação de emprego.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	8
2. A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NO CONTEXTO ATUAL.....	10
2.1 A sociedade líquida e as mudanças no cenário trabalhista.....	10
2.2 Aplicativos: o desenvolvimento e a ampla utilização.....	12
2.3 A uberização do trabalho.....	15
3. PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO.....	24
3.1 A função social do direito.....	24
3.2 Princípio da Proteção.....	25
3.3 Princípio da função social do contrato e a função social da empresa.....	26
3.4 Princípio da primazia da realidade.....	27
4. MODALIDADES DE TRABALHO: DO CLÁSSICO AO CONTEMPORÂNEO.....	29
4.1 Modalidades clássicas.....	29
4.2 Modalidades contemporâneas.....	32
5. A PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS, PROJETOS DE LEI NO BRASIL E OS CASOS NO DIREITO COMPARADO.....	36
5.1 A divergência jurisprudencial nos tribunais brasileiros.....	36
5.2 A conjuntura em outros países.....	39
5.3 Projetos de lei no Brasil.....	41
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	45
REFERÊNCIAS.....	48

1. INTRODUÇÃO

O rápido surgimento de tecnologias no século XXI permitiu que grandes transformações ocorressem na esfera econômica, principalmente sobre o funcionamento dos meios de produção, tornando-os mais célere. Isso impactou fortemente as relações de trabalho, visto a configuração de novas formas de prestação de serviços. Tais tecnologias fazem-se presentes no cotidiano através dos aplicativos, principalmente de transporte individual personalizado e entrega de bens de consumo, plataformas que são o foco da presente monografia.

Os trabalhadores de plataforma, denominação que recebem, são classificados como autônomos. Nesse sentido, o trabalho explora os requisitos necessários à proteção da Consolidação das Leis Trabalhistas, objetivando demonstrar sua adequação às novas formas de trabalho.

O problema foi delimitado diante da impertinência da classificação dos trabalhadores de aplicativos como autônomos. Trata-se de importante problemática, pois tem natureza laboral de ampla abrangência, intimamente ligada a subsistência. Ainda, direitos trabalhistas encontram-se fora de seu alcance devido à fachada do trabalho liberal, atendendo ao interesse das empresas, a parte mais forte da relação.

Sendo assim, no segundo capítulo serão abordados aspectos relativos à sociedade líquida e a ampla utilização dos aplicativos no dia a dia, com o fito de esclarecer o contexto que a lide se encontra. Será estudada também a configuração das novas formas de trabalho e suas consequências, levando ao entendimento da uberização.

No terceiro capítulo, se discutirá a respeito de alguns princípios do direito do trabalho, visto a necessidade de compreensão dos pilares a fim de que o estudo se construa sobre uma sólida base. Observa-se que apenas os maiores princípios feridos pela problemática encontram-se incluídos. Dentre eles, a função social do direito, o princípio da proteção, a função social do contrato e da empresa, e a primazia da realidade, sendo esta a premissa que permite o debate da presente temática.

O quarto capítulo, por sua vez, abordará as modalidades de trabalho envolvidas na temática, bem como o estudo de suas principais características, com foco nos requisitos necessários à proteção do trabalhador pela CLT. Serão explicados aspectos como a necessidade de adequação dos requisitos clássicos frente à modernização das modalidades de trabalho.

Por fim, no quinto capítulo, serão apresentadas algumas jurisprudências dos tribunais brasileiros a respeito do tema, as quais são divergentes entre si e impossibilitam que seja estabelecido entendimento pacífico da questão. Será tratada também da conjuntura em outros países, além de expostos alguns projetos de lei que propõe a regulamentação do trabalho por aplicativos, a fim de que direitos sejam assegurados.

O trabalho foi desenvolvido através do método de abordagem dedutivo, a partir de pesquisa documental e bibliográfica.

2. A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO NO CONTEXTO ATUAL

A sociedade contemporânea apresenta ampla capacidade de modificar as formas assumidas pelas relações sociais, especialmente quando comparada a período anterior, caracterizando a chamada sociedade líquida (BAUMAN, 2001). Há, de forma geral, uma urgência nas relações, que rapidamente são construídas e exauridas.

Somado a isso, o desenvolvimento de tecnologias contribuiu para a ampla utilização dos aplicativos de prestação de serviço, visto as facilidades permitidas por esse na vida cotidiana. Diante disso, a chamada *Gig Economy* representa o sistema trabalhista utilizado pelas empresas na dinâmica dos aplicativos, assunto que será aprofundado no presente capítulo.

Examina-se, ainda, as propriedades dessas relações de trabalho, atualmente classificadas como autônomos, mais especificamente de entregadores e motoristas das empresas iFood e Uber, respectivamente, em confronto com a realidade fática, estudo que se faz necessário ao entendimento da uberização do trabalho.

2.1 A sociedade líquida e as transformações no cenário trabalhista

Até a primeira metade do século XX a comunidade estabeleceu seus vínculos com base na chamada sociedade sólida, isto é, fundamentada na rigidez e segurança em todos os aspectos, valores muitíssimo estimados (BAUMAN, 2001). Nas mais diversas formas de relacionamento social, tendo como principal característica a estabilidade.

Tais traços, no entanto, foram substituídos pela chamada modernidade líquida, assim denominada por conta da capacidade de rápida transformação das conexões e moldes coletivos. A metáfora que envolve sólidos e líquidos é feita por Bauman (2001) a fim de tornar mais claro o entendimento de sua teoria. Na medida em que o primeiro tem sua dimensão espacial clara e estável, o segundo é fluido, disposto a mudar sua forma rapidamente conforme o espaço em que é colocado.

Portanto, fazem parte dos valores sociais contemporâneos a flexibilidade e adaptação às novas engrenagens dos mais diversos vínculos, sejam eles pessoais ou profissionais, conforme será visto adiante na presente monografia. A estabilidade antes tão valorizada, atualmente é vista por muitos como fator limitador, uma vez que transformações são bem recebidas pela sociedade, de modo geral.

Essa mudança levou as pessoas a tornarem-se mais livres para fazer suas escolhas, agir e suportar as consequências, comportando-se mais como indivíduos e menos como cidadãos, condutas vezes opostas, o que resulta na fragilidade do aspecto social (BAUMAN, 2001).

Sob a ótica do mercado de trabalho, as relações laborais que antes operavam como uma pirâmide sólida, assumiram a forma de rede (SENNET, 1998), tornando as conexões mais líquidas e o capital mais rápido e leve (BAUMAN, 2001). A administração empresarial, por exemplo, caracterizava-se pelo acúmulo de mão de obra e maciço corpo de funcionários que permaneciam nas mesmas empresas por décadas, moldes que foram substituídos pelo afastamento da condição de empregado, sendo a prestação de serviços na modalidade de autônomos, a cada dia mais comum.

Portanto, aquele que iniciasse sua vida profissional como jovem aprendiz na Ford, por exemplo, poderia afirmar que terminaria no mesmo lugar, bem como os casamentos, que raramente infringiam o juramento 'até que a morte nos separe', tratando-se de um pensamento a longo prazo (BAUMAN, 2001). Os empregos dos trabalhadores raramente variavam ao longo de sua vida, sendo possível o estabelecimento de relações de confiança enraizadas nas instituições.

A mentalidade atual, no entanto, é completamente divergente em todas as áreas por conta de um importante fator, estimado pela coletividade contemporânea: a liberdade. Assim, somada à flexibilidade, formam combinação que se traduz, na área trabalhista, em contratos de curto prazo ou até mesmo a ausência desses.

Além disso, o retorno financeiro segue a mesma perspectiva, tratando-se de um capital impaciente (SENNET, 1998), isto é, aguarda-se a satisfação instantânea dos esforços realizados, diferentemente do momento anterior, em que a promoção de um emprego era ansiosamente aguardada.

As referidas mudanças, com novas conexões voláteis e frágeis, abalam a construção de confiança em amplo aspecto, seja em si mesmo, seja em outros indivíduos e instituições. Isso decorre de consequência direta, uma vez que o estabelecimento de relações sólidas leva tempo e dedicação, podendo-se observar, portanto, que há uma cadeia de fatores que resultam na atual realidade.

Essa nova realidade líquida incentiva amplamente o empreendedorismo e autonomia das pessoas em seu trabalho diante de aspectos como a possibilidade da definição dos próprios horários em detrimento de anterior designação. Ainda, muito

valoriza-se a ideia de inexistir um empregador em posição superior direta, posto que passa a ser ocupado pelo próprio indivíduo, o que torna mais clara a teoria dos tempos líquidos em que a liberdade é muitíssimo valorizada, sendo

A nova filosofia gerencial é a da desregulamentação abrangente: desmembrar os padrões de procedimento firmes e rígidos que a burocracia moderna procurou impor. Em vez de mapas, ela prefere calidoscópios, e o tempo pontilhista em vez do linear. Situa a intuição, o impulso e os estímulos do momento acima do planejamento e dos projetos meticulosos (BAUMAN, 2013, p.66).

Nesse sentido, torna-se nítida a liquidez da relação laborativa estabelecida entre os trabalhadores de aplicativos e as empresas, assunto que será tratado com maior profundidade adiante. Vale ressaltar, que essa condição se mantém por todo o período de contrato, desde o cadastro do trabalhador na plataforma, até o momento de sua possível exclusão.

2.2. Aplicativos: o desenvolvimento e a ampla utilização

Diante da conjuntura social caracterizada pelo anseio da rapidez nas diversas esferas, a aquisição de bens e serviços não é diferente. Novas demandas, ínfimas ou significativas, surgem na vida dos indivíduos a todo tempo e rapidamente são supridas, aceleradas pela agilidade oferecida pela tecnologia disponível, sendo na maior parte dos casos através de um *smartphone* conectado à rede de internet.

A chamada indústria 4.0, qualificada por sua eficiência, foi essencial à revolução do cenário que o mercado de trabalho mundial atravessa atualmente. Trata-se da ampla utilização de tecnologia informacional-digital, que se faz presente através de celulares, tablets, smartphones e outros, responsáveis por controlar, supervisionar e comandar a cyber-indústria do século XXI (DOS SANTOS SIMÃO, 2019).

Ressalta-se que o fácil acesso por parte dos usuários culminou numa ampla utilização em seus cotidianos. É o caso de plataformas como *Uber* e *iFood*, as principais empresas atuantes no Brasil, que servirão de exemplos para o presente estudo.

A pandemia da Covid-19, decretada em 11 de março de 2020 pela Organização Mundial de Saúde (BRASIL, 2020), impactou significativamente o aumento do uso das plataformas. Tal crescimento se deu não apenas em relação à demanda do mercado, mas também em relação aos trabalhadores cadastrados. Isso

ocorreu porque a situação instituiu normas e regras, como a quarentena e o isolamento social, bem como diferentes formas de bloqueio a fim de limitar a disseminação da doença, tratando-se de um período de muitas mudanças e transformações necessárias em curto período de tempo.

Como consequência disso, muitas empresas não conseguiram manter-se em funcionamento, visto se tratar de um problema inesperado e tampouco havia previsão de solução. Isso levou ao travamento do sistema produtivo de todos os países simultaneamente, o que levou falência e desemprego em massa.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em pesquisa do ano de 2020, 2,7 bilhões de trabalhadores em todo o mundo foram afetados pela referida situação, o que representa 81% da força de trabalho mundial (BARZZOTO, 2019). Nesse cenário, com o aumento expressivo de desemprego, as plataformas representaram também uma opção de fonte de renda rápida e necessitada de mão de obra, tratando-se de solução para muitos trabalhadores.

Nesse contexto, o aplicativo *iFood* apresentou aumento de 23 mil entregadores entre os meses de fevereiro e março de 2020 e de acordo com o estudo *Novos Hábitos Digitais em Tempos de Covid-19*, o *delivery* alimentício representou 79% das compras realizadas (GALDINO, 2020).

Mesmo após o fim das medidas restritivas, o conforto experimentado foi mantido aos hábitos sociais. Isso ocorre porque a internet permite o amplo acesso aos mais diversos produtos e serviços e uma vez explorado o uso de tecnologias que facilitam o cotidiano, é natural a continuidade da utilização, e não o retrocesso.

As empresas buscam incessantemente o desenvolvimento de mecanismos capazes de ampliar cada vez mais o consumo, objetivando incentivar o aumento do uso das plataformas e conseqüentemente seus lucros. Para isso um importante elemento tecnológico envolvido, sendo tema de muitos debates, é a chamada inteligência artificial, uma das principais tecnologias emergentes nos mais diversos domínios de informação e comunicação. É o que permite que a máquina tome decisões sem qualquer interferência humana (TEIXEIRA, 2019).

Sob esse viés, a inteligência artificial é amplamente utilizada pelas empresas nas plataformas, baseada em dados, acelerando ainda mais toda a engrenagem. Assim, grande parte do funcionamento é direcionado por deliberações do próprio sistema, inclusive a exclusão arbitrária de um trabalhador cadastrado nas

plataformas. Tais decisões são tomadas com base em informações e dados, que relacionados, formam os algoritmos.

No que tange a questão de prestação dos serviços, os aplicativos assumem a dinâmica denominada *gig economy*:

A *gig economy*, é uma expressão que se refere a um microsistema de negócios caracterizados, em sua quase totalidade, pela celebração de contratos temporários, representada por um mercado de trabalho marcado pela informalidade, celeridade e pela era digital, como a utilização de plataformas online para a negociação da prestação de serviço, que interliga direta e virtualmente o consumidor e o trabalhador ou o proprietário do bem, tratando-se de interações de indivíduo para indivíduo (LIMA, 2021, pag. 25).

Nesse cenário, a sociedade, de forma coletiva e individual, é envolvida a todo momento por sua interferência, que desdobra-se de diferentes formas, presente no cotidiano de forma geral. Observa-se que tais aparelhos servem ao trabalho, estudo, entretenimento, consumo de bens e serviços, sendo infinitas as possibilidades de uso do mesmo. Portanto, a possibilidade da utilização de aplicativos que permitem facilidades a custo acessível a grande parte da sociedade, rapidamente resultou no crescimento exponencial de empresas que atuam nesse modelo.

A *gig economy*, também chamada economia de plataforma e diversas outras denominações, abrangem o *crowdworking* e o trabalho sob demanda. Na medida em que o primeiro se dá integralmente de forma digital, o segundo une o prestador do serviço ao consumidor de forma digital, seguido de serviço local (LIMA, 2021), sendo este o tema do presente estudo (LIMA, 2021). As categorias não são coesas ou homogêneas, uma vez que no *crowdwork* as plataformas têm distintas maneiras de distribuir tarefas, fixar o valor dos trabalhos, pagar os trabalhadores, assim como a natureza e a complexidade das atividades podem variar consideravelmente. No trabalho sob demanda por meio de aplicativos, a principal distinção ocorre entre as plataformas que oferecem diversos serviços daquelas especializadas em somente uma atividade. (KALIL, 2019).

Apesar da diferença, no entanto, em muito se assemelham, uma vez que cliente e fornecedor encontram-se na internet através de aplicativos em que as empresas oferecem o serviço, que será assumido por membros pré-cadastrados.

Essa sistemática encontrou grande espaço em todo o mundo, visto que refere-se a relação flexível em que as empresas não precisam de funcionários fixos, dado que a demanda é igualmente suprida mediante lucros muito mais elevados.

Vale ressaltar que inicialmente os trabalhos prestados eram apenas de baixa complexidade, mas devido ao amplo mercado, somado ao grande potencial apresentado, esse passou a ser adotado por demais setores com o passar do tempo (KALIL, 2019).

Toda essa dinâmica e os efeitos que dela advém, formam o objeto do presente trabalho, uma vez que plataformas como *Uber* e *iFood* adotam tal sistema de funcionamento, mais especificamente o trabalho sob demanda. Sendo assim, os serviços que anteriormente seriam prestados por funcionários de uma determinada empresa, passam a ser emitidos, através de chamada aberta, para uma rede de trabalhadores.

As empresas posicionam-se apenas como meio para conexão entre os indivíduos, isto é, entre consumidor e prestador do serviço. No entanto, ao analisar o funcionamento das relações e a forma como ela ocorre no mundo dos fatos, algumas incoerências podem ser percebidas. No referido cenário, os trabalhadores de plataforma são classificados como autônomos, apesar da existência de requisitos que levam a compreensão a respeito da proteção empregatícia mediante sua interpretação, o que será explicado com maior profundidade adiante. Esse fenômeno é chamado de uberização do trabalho, que leva à configuração da precarização de direitos trabalhistas já conquistados há tempos pela coletividade.

2.3 A uberização do trabalho

Diante do exposto, empresas encontram-se dispostas a se reorganizar, permitindo sempre o surgimento de novas possibilidades, modificando seu funcionamento em curto período de tempo.

É importante explicar que o cadastramento nas plataformas para prestação dos serviços é rápido, bastando habilitação do trabalhador para a função (possuir carteira nacional de habilitação, por exemplo, nos casos de serviço de entrega e motorista), um smartphone com acesso a dados móveis, realização do cadastro (que passa por análise), disposição dos meios para realizar a atividade, e poderá iniciar o trabalho.

A classe representa hoje uma parcela significativa da população economicamente ativa, mas são regidos pelo Direito Civil e classificados como autônomos. No entanto, observa-se a presença de requisitos que põe em dúvida essa especificação.

Trata-se de nova forma de organização e controle de trabalho, o qual é prestado sob demanda. No entanto, algumas questões ficam encobertas, permitindo às empresas se esquivarem do pagamento de impostos e responsabilidades trabalhistas. A uberização do trabalho consiste na união de três aspectos, sendo eles a terceirização, a informalidade e a flexibilidade. Nota-se o incentivo das próprias empresas ao entendimento do cadastrado como empreendedor (FILGUEIRAS *et al*, 2020).

Salienta-se que as plataformas de maior atuação no Brasil, correspondem às empresas conhecidas como *iFood* e *Uber*. Tratam-se dos aplicativos pioneiros nos serviços de *delivery* e transporte individual, respectivamente, mantendo-se como as plataformas mais utilizadas.

Atuante no ramo de alimentos, no setor de entrega de refeições, o *iFood* apresentou receita superior a 2,5 bilhões de reais no primeiro semestre de 2022 e crescimento de 28% em relação ao ano anterior. A empresa foi criada em 2011 por Felipe Fioravante, Patrick Sigrist, Eduardo Baer e Guilherme Bonifácio com ao propósito de melhorar a logística e possibilitar que restaurantes que não tinham seus próprios entregadores pudessem funcionar via *delivery*. O modelo foi desenvolvido e passou por mudanças até chegar ao utilizado atualmente, o aplicativo para celular (COSTA *et al*, 2021).

No mesmo ano em que foi criada, período que recebeu o primeiro investimento, ainda funcionava como *disk cook* (o pedido era feito por meio de uma central telefônica), a empresa realizava a entrega de 12.000 pedidos por mês. Com a criação do aplicativo, em 2013 recebeu novo investimento de 5,5 milhões de reais. Em 2014 o referido app se fundiu com a empresa Restaurante Web, na época sua maior concorrente, ampliação que foi muito bem-sucedida, visto que no ano de 2015 atingiu o número de 1 milhão de pedidos. Após isso, a empresa passou a adquirir outras empresas menores do ramo, se expandindo a cada vez mais, apostando também no exterior no ano de 2016, em países como Argentina, Colômbia e México, e se tornou a maior empresa do ramo da América Latina (COSTA *et al*, 2021).

O referido aplicativo busca a articulação e logística de três grupos: clientes, entregadores e restaurantes, declarando-se intermediadora. Assim, não se compromete com a qualidade, preparo ou entrega do pedido, apenas com a plataforma de cadastro para compra e pagamento, com a devida segurança de dados dos clientes. Para os entregadores, apresenta-se como intercessora e os

considera autônomos, isto é, profissionais independentes (IFOOD, 2022). Declara que sua responsabilidade se limita ao gerenciamento da plataforma e transfere qualquer responsabilidade de qualquer ocorrido ao entregador, visto a classificação que recebe:

2.2.3. OS ENTREGADORES RECONHECEM E CONCORDAM QUE O IFOOD NÃO É UMA EMPRESA ESPECIALIZADA EM TRANSPORTE OU OPERAÇÃO LOGÍSTICA, CABENDO AO IFOOD TÃO SOMENTE DISPONIBILIZAR UMA PLATAFORMA TECNOLÓGICA QUE POSSIBILITA A COLABORAÇÃO ENTRE OS QUE DESEMPENHAM ATIVIDADES RELACIONADAS - ASSIM, A ATIVIDADE DE ENTREGA, BEM COMO QUAISQUER PERDAS, PREJUÍZOS E/OU DANOS DECORRENTES OU RELATIVAS A TAL ATIVIDADE, SÃO DE RESPONSABILIDADE EXCLUSIVA DOS ENTREGADORES. (IFOOD, 2022).

É nítida a tentativa da empresa de não ser responsabilizada por questões trabalhistas nem às relacionadas aos estabelecimentos cadastrados, mesmo estando os trabalhadores caracterizados como parte hipossuficiente da relação.

É importante ressaltar que o cadastro de um entregador não pode ser utilizado por outro, uma vez que cada um possui login e senha próprio. A justificativa utilizada é que o compartilhamento resultaria na insegurança da entrega, bem como no aumento da possibilidade de fraude, conforme cláusula do Termo de Uso do Aplicativo:

3.1. Para a utilização da Plataforma é necessária a criação de um perfil de usuário. Para tal, o Entregador deverá informar e/ou disponibilizar: (i) dados pessoais (nome, CPF, e-mail e telefone celular); (ii) dados bancários de uma conta corrente ou conta poupança de sua titularidade [...] (iii) uma foto de rosto ("selfie") tirada instantaneamente no momento do seu cadastro por meio do seu smartphone, que esteja visível e com boa nitidez e (iv) uma foto do(s) documento(s) pertinente(s), como, Carteira Nacional de Habilitação – CNH ou RG, a depender da categoria adequada para o modal escolhido pelo Entregador. Por fim, o Entregador deverá criar uma senha, a qual é de uso pessoal e intransferível, para acessar a Plataforma por meio do login com seu endereço de e-mail ou número de telefone.

3.6. O Perfil é de uso exclusivo do Entregador e o login e senha por ele criados são pessoais e intransferíveis, comprometendo-se ainda a não informar para terceiros, sendo a sua guarda de responsabilidade única e exclusiva. A utilização do perfil do Entregador por terceiros poderá implicar em desativação imediata e definitiva da sua conta (IFOOD, 2020).

No entanto, tal impossibilidade de substituição do trabalhador, leva ao questionamento da presença do fator pessoalidade, requisito de aplicação da CLT, além de associar punição ao descumprimento da cláusula contratual. Os termos são claros quanto à necessidade de aprovação de cadastro anterior à aceitação do entregador como colaborador, além da impossibilidade de transferência de cadastro para outrem, podendo levar à desativação imediata e definitiva do mesmo. Ressalta-

se ainda que o contrato de trabalho não é negociado entre o entregador e a empresa *iFood*, isto é, cabe ao candidato apenas aceitar os termos.

Insta salientar que os termos de uso do aplicativo caracterizam-se como contrato de adesão, ou seja, ou o colaborador adere a todas as cláusulas contratuais estabelecidas pela empresa, ou não poderá atuar como tal.

O referido aplicativo divide os trabalhadores em três grupos: nuvem, entregador OL e fixos dos restaurantes, sendo o mais comum o tipo nuvem. Nessa modalidade não há posto de trabalho fixo e pode se conectar ou desconectar do aplicativo quando desejar, sendo chamados para realizar a entrega de acordo com sua localização, razão pela qual ficam próximos a restaurante e pontos de maior movimento. Nesses casos, a relação estabelecida ocorre de forma direta com o aplicativo e dele recebem remuneração.

Os entregadores da modalidade OL fazem parte do chamado Operador Logístico, uma empresa menor que gerencia até 400 entregadores fixos, que não dispões da mesma autonomia do primeiro grupo, os entregadores fixos em uma espécie de terceirização. Isto posto, é feita escala de trabalho semanal, de horário e dia, com direito a um dia de folga por semana, com aviso prévio. O trabalho é dividido em três turnos, e os colaboradores costumam realizar as entregas em dois seguidos, mas por vezes chegam a trabalhar os três, conforme pesquisa da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), pelo curso de Psicologia, havendo descanso de 20 min (MASSON *et al*, 2021).

Nesse modelo a empresa recebe o valor do aplicativo e repassa percentual para os entregadores, de acordo cláusula do termo de uso:

7.3.2. Para os Entregadores vinculados aos Operadores Logísticos, as Entregas e as gorjetas pagas pelos Clientes Finais são pagas pelo *iFood* diretamente aos Operadores Logísticos e estes remuneram os seus Entregadores nos critérios acordados entre os Operadores Logísticos e seus Entregadores, não tendo o *iFood* qualquer ingerência na forma, periodicidade e valores pagos pelos Operadores Logísticos (IFOOD, 2020).

Quanto ao entregador fixo de restaurante, o aplicativo funciona, de fato, como uma plataforma apenas, na qual o cliente pode fazer o pedido, acompanhá-lo e oferecer gorjeta no aplicativo ao entregador, caso desejar, e a remuneração é paga diretamente com o restaurante.

No que tange ao equipamento de trabalho, esse é de responsabilidade do entregador, que deverá dispor de todo o necessário (motocicleta, bicicleta ou patinete), além de manutenção, equipamentos de proteção e combustível, se for o caso, visto serem tratados como autônomos (DA COSTA, 2021). A cláusula quarta dos termos e condições de uso, no item 4.1, elenca tarefas, que envolvem realizar seus melhores esforços na execução de entregas, atualizando a localização do pedido para que o cliente acompanhe pelo aplicativo, responder por qualquer dano causado ao produto, item em que o *iFood* exonera totalmente sua responsabilidade. Nesse sentido, os termos são claros:

4.1. Sem prejuízo de outras obrigações estipuladas nestes Termos, o Entregador obriga-se a: i. envidar seus melhores esforços na execução das entregas, atualizando o seu status por meio da Plataforma para acompanhamento da referida atividade em tempo real pelos Clientes Finais; ii. responder por qualquer dano causado aos produtos dos Estabelecimentos Parceiros que forem por ele entregues aos Clientes Finais, exonerando o *iFood* de toda e qualquer responsabilidade neste sentido e se comprometendo a ressarcir o Cliente Final, o Estabelecimento Parceiro e/ou o *iFood* de todos os danos e/ou prejuízos que este(s) venham a sofrer em decorrência de ação e/ou omissão do Entregador; iii. após aceitar voluntariamente a atividade por meio da Plataforma, não repassar a Entrega recebida a quaisquer terceiros, devendo comunicar o *iFood* visando a redistribuição da atividade ou contato com o Cliente Final; iv. responder pelo uso incorreto e/ou indevido da Plataforma; v. não copiar, reproduzir, distribuir, duplicar, compilar, criar obra derivada, alterar, combinar, modificar, adaptar, traduzir, ampliar, mesclar, decodificar, recriar ou realizar a engenharia reversa de qualquer componente da Plataforma; vi. indenizar o *iFood*, suas filiais, coligadas, controladoras, controladas, diretores, administradores, colaboradores, representantes e empregados por quaisquer danos, prejuízos, responsabilização, reclamações, processos, perdas, demandas ou despesas, incluindo, mas não se limitando a isso, honorários advocatícios, custas judiciais e ônus de sucumbência decorrentes da utilização indevida da Plataforma; vii. dispor dos ativos, equipamentos técnicos e operacionais necessários para a realização das Atividades de Entrega, de acordo com a legislação aplicável, tais como, mas não se limitando a isso, veículo, jaqueta, luva, capacete, mochila e/ou baú, arcando com todas as despesas, custos, taxas, tributos e contribuições referentes a estes equipamentos; viii. cumprir todas as leis, regulamentos e normas em âmbito federal, estadual e municipal na execução das Atividades de Entrega; ix. assumir a responsabilidade por todas as multas, penalidades e processos administrativos ou judiciais decorrentes ou referentes às entregas realizadas; e 00 x. em nenhuma hipótese, solicitar ou aceitar pedidos de entrega que envolvam o transporte de cartas, cartões-postais e correspondências agrupadas (nos termos da Lei nº 6.538/78); de produtos ilícitos; pessoas e animais; armas de fogo ou munições; materiais inflamáveis, tóxicos e/ou radioativos; drogas e entorpecentes; explosivos; joias de alto valor; elevadas quantias em dinheiro; e de quaisquer outros materiais cujo transporte seja proibido por lei. (IFOOD, 2022).

Já a plataforma *Uber*, idealizada e desenvolvida por Travis Kalanick e Garrett Camp no ano de 2009, tem como objetivo interligar passageiros que buscam transporte personalizado, individual, de qualidade e acessível, funcionando

atualmente em mais de 80 países e 632 cidades no mundo. A empresa declara, no entanto, atuar na área de tecnologia e não de transporte, conforme termos e condições:

Os Serviços integram uma plataforma de tecnologia que permite aos(às) Usuários(as) de aplicativos móveis ou sites de Internet da Uber, fornecidos como parte dos Serviços (cada qual um “Aplicativo”), solicitar e programar serviços de transporte e/ou logística e/ou compra de certos bens com terceiros independentes provedores desses serviços, inclusive terceiros independentes fornecedores de transporte, terceiros independentes fornecedores de logística e terceiros independentes fornecedores de bens, mediante contrato com a Uber ou com determinadas afiliadas da Uber (“Parceiros Independentes”). A menos que diversamente acordado pela Uber em contrato escrito celebrado em separado com você, os Serviços são disponibilizados para seu uso pessoal e não comercial.(UBER, 2022)

Para o adentrarem na referida plataforma, basta que o usuário e o motorista tenham acesso à internet e cadastro prévio. A utilização pelo passageiro ocorre através do aplicativo: informa-se o ponto de partida e o destino da viagem, que rapidamente é localizado pelo aplicativo via sistema GPS, informando o melhor percurso e o valor aproximado a ser pago no destino. Ao confirmar a viagem, motoristas próximos são notificados, até que um aceite a corrida, sendo facultado ao passageiro o pagamento em cartão previamente cadastrado ou em dinheiro. Importante ressaltar que o aplicativo estabelece categorias para os carros, tais como *uber X* (carros populares), *Uber Black*, *Uber Confort*, etc (UBER, 2022).

Essa modalidade de trabalho é muito buscada por pessoas desempregadas, ou que possuem uma carreira profissional mas se encontram nessa condição e também aqueles que auferem renda extra em horário alternativo à ocupação principal.

Formalmente, a *Uber* é classificada como uma empresa de tecnologia que aproxima motoristas e passageiros, e não como de transporte, assim como a plataforma *iFood*, que se define como um meio de aproximar estabelecimentos e consumidores. Trata-se, no entanto, de categorização muitíssimo questionável. Além disso, afasta-se do comprometimento ou responsabilidade sobre qualquer direito trabalhista dos motoristas, conforme termo de adesão:

VOCÊ RECONHECE QUE A UBER NÃO É FORNECEDORA DE BENS, NÃO PRESTA SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA, NEM FUNCIONA COMO TRANSPORTADORA, E QUE TODOS ESSES SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA SÃO PRESTADOS POR PARCEIROS INDEPENDENTES, QUE NÃO SÃO EMPREGADOS(AS) E NEM REPRESENTANTES DA UBER, NEM DE QUALQUER DE SUAS AFILIADAS. (UBER, 2022)

Diante disso, extrai-se o entendimento que a empresa busca se esquivar de responsabilidades tributárias e trabalhistas. Nesse sentido, de acordo com os termos de uso do aplicativo, essa não se responsabilizaria por qualquer ocorrido. No entanto, quando observada a realidade fática, motoristas e passageiros sentem-se seguros e acreditam estarem protegidos e amparados, afinal, ambos têm a aludida plataforma como referência.

Além disso, igualmente ao iFood, questionamentos são levantados em relação à exigência de cadastramento prévio dos motoristas, que além de depender de aprovação, não pode ser compartilhado:

Você não poderá ceder tampouco transferir sua Conta do Programa ou estes Termos, total ou parcialmente. Você concorda que a Uber ceda e transfira estes Termos total ou parcialmente, inclusive: (i) para uma subsidiária ou afiliada; (ii) um adquirente de participações acionárias, negócios ou bens da Uber; ou (iii) para um sucessor em razão de qualquer operação societária. (UBER, 2022)

Da mesma forma, os trabalhadores utilizam veículo próprio para realizar o serviço e arcam com toda a manutenção necessária, bem como abastecimento e plano de dados para a conexão via internet (UBER, 2022). Novamente, a empresa busca desviar de responsabilidades e conforme seus termos e condições de uso, não teria nenhum encargo quanto a qualquer ocorrido.

Quanto a realização do cadastro e ingresso do motorista na plataforma, faz-se necessária a apresentação de documento pessoais, do veículo e processo de seleção. Ainda, de acordo com o Inquérito Civil nº 001417.2016.01.000/6, os interessados passam por avaliação quanto a antecedentes criminais, entrevista e palestra (LEME, 2019).

Como dito anteriormente, a *Uber* classifica-se apenas como empresa de tecnologia e não de transporte. No entanto, sua estrutura é material e não baseia-se apenas em dados, uma vez que sem veículos, motoristas ou passageiros que necessitam do transporte, qualquer tecnologia empregada não tem nenhum fundamento.

No que tange à remuneração do motorista, varia de 80% a 75% do total bruto da corrida, sendo 20% a 25 % destinado a Empresa. Tal valor é fixado unilateralmente pela empresa de acordo com a distância e o tempo, calculados a partir das informações de partida e destino, sofrendo influência da disponibilidade de

automóveis para a demanda de passageiros, o chamado “preço dinâmico”, geralmente mais alto nos horários de rush em centros urbanos (UBER, 2022). Trata-se da utilização da inteligência artificial, que é capaz de ajustar as tarifas de acordo com a demanda, isto é, a relação entre número de solicitações e a quantidade de motoristas disponíveis.

É notável o incentivo da empresa para a ideia de empreendedorismo, uma vez que o site exibe frases como “Você escolhe quanto quer ganhar”, “você é seu próprio chefe”, questionáveis na prática.

Ao final das corridas, os passageiros avaliam os motoristas com estrelas de acordo com a satisfação do percurso, o que mantém a constante fiscalização. Caso as avaliações estejam baixas, em desacordo com o pretendido, a plataforma pode bani-lo através de rígido controle de qualidade, conforme termo de adesão da empresa:

Para manter-se na Categoria Ouro, Platina ou Diamante durante todo um determinado Período do Programa, Você precisará manter, a todo tempo, (1) uma média de avaliação mínima de 4.85, (2) uma taxa máxima de cancelamento de 10%, e (3) uma taxa mínima de aceitação de 60%. Se você não atender quaisquer um dos critérios acima, Você retornará à Categoria Azul e deixará de ter acesso às Vantagens de sua Categoria anterior até que Você atinja novamente os critérios, ou seja, uma média de avaliação mínima de 4.85, uma taxa de aceitação mínima de 60% e uma taxa máxima de cancelamento de 10%, conforme indicado na seção "Categorias do Programa" destes Termos. (UBER 2022)

Trata-se, de requisito questionável de subordinação algorítmica, isto é, com a avaliação dos passageiros, a fiscalização é mantida durante todo o período de trabalho. O entendimento versa sobre interpretação de requisito clássico diante das novas formas de trabalho, uma vez que foram construídos em momento anterior.

Quanto à assunção do risco, a empresa contrata em nome próprio seguro para os passageiros e motoristas durante as viagens, enquanto os classifica como autônomos (LEME, 2018). Tal iniciativa é no mínimo contraditória, uma vez que em trabalho liberal são assumidos totalmente por aqueles que prestam o referido serviço.

Nesse viés, o funcionamento da plataforma nos Estado Unidos envolve outra temática, a interferência em relação às horas de trabalho. Quando atingidas 12 horas de atividade são automaticamente colocados em modo offline e podem voltar apenas 6 horas depois. A política foi implementada após relatos, nos jornais, de motoristas com jornadas de trabalho de até 19 horas (KALIL, 2019). No Brasil, por

enquanto, não há limitação nesse sentido, apesar de citada a possibilidade nos termos e condições gerais dos serviços de intermediação digital.

Observa-se que o próprio aplicativo incentiva que o motorista mantenha-se trabalhando através de estratégias, como a definição de metas diárias, além de parabenizá-lo pelo número de viagens. Vale salientar que o desenho do aplicativo assume papel importante. Como exemplo disso, pode-se citar o destaque dado à opção de 'continuar dirigindo' em comparação à de se 'desconectarem' quando próximos de atingirem a meta diária, estabelecida, muitas vezes, pelo próprio aplicativo.

Isso decorre do uso da ludificação, ou gamificação, técnica aplicada também através do uso de distintivos aos motoristas que alcançam determinados objetivos estabelecidos pela empresa:

Exemplo da ludificação é a maneira pela qual engenheiros de software programam o algoritmo da plataforma para manipular a oferta de bônus aos motoristas com objetivo de fazê-los dirigir por mais horas. Os trabalhadores são comparados a coelhos, em que se deve manter a cenoura (ou o dinheiro) à sua vista para que continuem andando (ou dirigindo). (KALIL, 2019, p. 160)

Trata-se de estratégia que objetiva induzir a seguirem o comportamento desejado, isto é, manterem-se conectados. Novas corridas são enviadas aos motoristas antes que a viagem em curso termine. Esse algoritmo é chamado expedição prospectiva, o que os mantém trabalhando nos períodos em que a demanda é maior.

Diante do exposto, compreende-se que essas empresas buscam livrar-se das responsabilidades que a atividade pode incumbir, conforme visto nos termos e condições de uso e a classificação dos trabalhadores, fatores que encontram-se em desarmonia com a realidade.

Faz-se, portanto, essencial o estudo dos princípios e objetivos do Direito na sociedade e no âmbito trabalhista, uma vez que servem de guia para o funcionamento das normas jurídicas, bem como para a construção do ideal de justiça em amplo sentido.

3. OS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Os princípios do Direito representam os pilares que sustentam toda a prática jurídica de elemento fundamental a ser considerado diante de um problema como esse.

A doutrina entende tais valores como

“[...] verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa de práxis.”. (REALE, 2001, p. 285).

A análise feita no presente capítulo se faz necessária a fim de que o estudo acerca de elementos secundários seja orientado no correto sentido. Outrossim, o Direito do Trabalho apresenta-se como um ramo independente, com suas próprias normas e princípios, que também servirão de orientação.

Nesse sentido, quatro princípios, compreendidos como essenciais, feridos pela lide, serão abordados para tornar coesa a análise da problemática e seus graves efeitos.

3.1 A função social do direito

Cumprir destacar que é através do Poder Judiciário que são buscados, como última tentativa, a solução de conflitos pelos diversos personagens que formam a sociedade a fim de se alcançar a harmonia (CARVALHO, 2013). A função social do Direito é a necessidade de que esse trabalhe em função das demandas sociais, visto que

Quando a norma jurídica disciplina um direito individual ela cumpre uma função individual, mas também uma função coletiva e transindividual, porquanto o indivíduo não é concebido como um ser isolado, ao contrário, ele pode até nascer e querer se isolar do mundo, mas em regra ele participa de um ou vários grupos sociais, até se inserir numa contextualidade muito maior que é a noção de transindividualidade. (CARVALHO, 2013, p. 10)

Trata-se de valor anterior ao mandamento da lei, que visa o equilíbrio social através de um ambiente justo. Portanto, inexistente norma jurídica puramente individual, uma vez que as relações são regidas pelo Estado disciplinar, através de freios e contrapesos. O referido princípio ainda encontra respaldo constitucional expresso nos cinco primeiros artigos da Carta Magna, nos quais o Estado adota a

causa de toda a coletividade para a promoção de novos direitos (CARVALHO, 2013).

Em suma, a função social do direito é a cláusula vetora e ordenadora do direito, com a função de direcionar o legislador e do operador, de maneira geral, a fim de atingir a harmonia social.

A doutrina explica o Direito como resultado de uma determinada realidade social que necessariamente tem caráter dinâmico, tratando-se de

Processo de adaptação social, o direito deve estar sempre se refazendo, em face da mobilidade social. A necessidade de ordem, paz, segurança, justiça, que o direito visa a atender, exige procedimentos sempre novos. Se o direito se envelhecer, deixa de ser um processo de adaptação, pois passa a não exercer a função para qual foi criado. Não basta, portanto, o ser do direito na sociedade, é indispensável o ser atuante, o ser atualizado. Os processos de adaptação devem-se renovar, pois somente assim o direito será um instrumento eficaz na garantia do equilíbrio e harmonia social (BUSCHINELLI, 2010, p. 10)

Desse modo, faz-se essencial que as decisões brasileiras estejam em consonância com a prática vivida na realidade, uma vez que, impossibilitado de solucionar os conflitos coletivos e individuais, o Direito deixa de cumprir sua premissa vetora. Sendo assim, é imensurável a relevância da jurisprudência, uma vez que é nos tribunais onde as discussões se iniciam, como consequência dos fatos que são levados até o poder judiciário a fim de que sejam julgados.

Assim, quando novos contornos são assumidos e novas formas de trabalho surgem na sociedade, é preciso que o mesmo ocorra nos tribunais, para que a efetiva justiça seja alcançada.

3.2 Princípio da proteção

Trata-se de princípio fundamental especial do Direito do Trabalho que visa a proteção da parte hipossuficiente da relação, objetivando o maior equilíbrio, conforme entendimento de grande parte da doutrina:

O princípio tutelar influi em todos os seguimentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesse obreiros; seis princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia

protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente. (DELGADO, 2011, p. 192)

Por conseguinte, deve-se assegurar que o trabalhador encontra-se amplamente protegido e com seus direitos garantidos, pois ocupa a posição mais frágil da relação. Afastada tal premissa, não há motivo de existir o Direito do Trabalho. A ideia vai muito além de um mero pilar, é a base sobre a qual grandes conquistas já ocorreram e devem se transformar na mesma velocidade que as demandas do mundo fático.

Delgado (2011), compreende que o referido preceito envolve quase todos os outros especiais do Direito Individual do Trabalho, tais como o da imperatividade das normas, da indisponibilidade dos direitos, da inalterabilidade contratantes lesiva, proposição relativa à continuidade da relação de emprego, dentre outros. Vale ressaltar que há previsão constitucional expressa no art 7º da Constituição Federal Brasileira, que elenca aspectos e direitos, bem como suas aplicações.

Portanto, torna-se evidente a necessidade de que os princípios sejam utilizados como fundamento de decisões, como por exemplo, para adaptação de normas que não se encaixem perfeitamente a situação fática.

3.3 Função social do contrato e função social da empresa

A função social do contrato, premissa fundamental do Direito, prevê que a relação deve atender aos interesses sociais através da busca pelo equilíbrio, restringindo o arbítrio das partes contratantes, conforme art. 422 do Código Civil. A doutrina explica que:

O empresário (individual ou coletivo) deverá acatar o princípio da boa-fé objetiva (CC, art. 422), para assegurar condições mais justas na execução da atividade econômica organizada. Pela teoria da função social empresa, o empresário e a sociedade empresária deverão ter o poder-dever de, no desenvolvimento de sua atividade, agir a serviço da coletividade. A propriedade empresarial deverá atender à função social, exigida pela Carta Magna (arts. 5º, XXII, 182, §2º, e 186); por isso o empresário exercerá sua atividade econômica organizada de produção e circulação de bens e serviços no mercado de consumo, de forma a prevalecer a livre concorrência sem que haja abuso de posição mercadológica dominante, procurando proporcionar meios para a efetiva defesa dos interesses do consumidor e a redução de desigualdades sociais, assumir funções assistenciais para seus empregados [...]. (DINIZ, 2018, p.294)

Nesse aspecto, é indispensável a proteção da parte hipossuficiente do contrato, questão muitíssimo abordada no presente estudo. A ideia torna-se de fácil

compreensão quando se analisa as condições de cada um, isto é, quando se compara o potencial de empresas como a *Uber* e o *iFood* em relação ao trabalhador. Na realização do cadastro, a este cabe apenas concordar com os termos e condições de uso e aceitar a classificação que é estabelecida.

Além disso, é essencial que a boa-fé objetiva sirva como molde de conduta empresarial, a fim de que os custos investidos nas atividades de mercado sejam realmente próximos aos benefícios alcançados, isto é, sem que o bem-estar de demais membros da sociedade sejam prejudicados.

3.4 Primazia da realidade

Trata-se do pilar fundamental do presente estudo, visto a relação de subordinação existente, somada a oposição de interesses das partes na relação. Parte da doutrina, ainda que minoritária, entende ser um princípio do direito de forma geral, uma vez que busca-se sempre a verdade com o objetivo de alcançar a justiça.

Portanto, a realidade do que ocorre no cotidiano do trabalhador é levado em consideração quando em discordância do que o acordado entre empregado e empregador em documentos. Em suma, os fatos devem prevalecer mesmo quando em desacordo com o disposto no contrato. É importante ressaltar que a referida premissa é aplicada apenas em benefício do empregado.

No que tange aos fundamentos teóricos, baseia-se na boa-fé proteger o empregado da má fé do empregador, que pode ludibriá-lo mesmo sem seu conhecimento, e para isso encontra previsão no art 9º da CLT:

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação. (BRASIL, 1943)

Assim, o trabalho se dá na forma de contrato de adesão, em que o trabalhador sequer tem conhecimento dos termos nele utilizados, e os aceita em muitos casos, por subsistência e necessidade. Saliencia-se que as cláusulas são estabelecidas unilateralmente, sendo impossível a discussão ou modificação do conteúdo. Esse aspecto configura importante fator a ser questionado quanto à classificação dos trabalhadores como autônomos.

Nesse sentido, conclui-se pela análise dos princípios expostos que diversos aspectos são feridos e tornam evidente a inadequação da classificação dos trabalhadores por aplicativo como autônomos.

Isto posto, faz-se necessária a abordagem das modalidades de trabalho enredadas ao objeto da presente pesquisa, visando melhorar a compreensão do tema e aprofundamento do estudo.

4. AS MODALIDADES DE TRABALHO: DO CLÁSSICO AO CONTEMPORÂNEO

Existem diversas modalidades de trabalho nas diferentes atividades produtivas, e que podem se estabelecer através de muitas variantes. Diante das características já analisadas a respeito do serviço prestado, através dos aplicativos, o presente capítulo irá abordar as modalidades envolvidas no contexto abordado, bem como a análise dos requisitos e traços de cada modalidade.

Nesse sentido, serão tratadas as formas clássicas e contemporâneas com o intuito de esclarecer pontos da classificação utilizada atualmente, ou seja, a modalidade de autônomos, além das condições existentes para aplicação da Consolidação das Leis Trabalhistas. As novas engrenagens devem levar à reinterpretação dos conceitos clássicos, visando sua adaptação aos novos formatos.

4.1 Modalidades clássicas

Os trabalhadores de aplicativos são atualmente classificados como autônomos, conforme explicado, modalidade que trata do trabalho liberal, em que o serviço é estabelecido, direcionado e concretizado pelo próprio prestador. É independente, portanto, para definir seus horários, local de trabalho, auxílio de outros etc, estando sujeito apenas a honrar com as responsabilidades que assumir com a parte contratante, tais como prazos e outros aspectos.

Delgado (2008) entende a subordinação como o principal elemento fático jurídico que difere a relação de emprego do trabalho autônomo. Segundo ele, a intensidade de ordens determina a parte que detém a direção da prestação dos serviços, havendo liberdade quanto a forma ou modo de execução.

O segundo principal elemento afastado é a pessoalidade, observada a impossibilidade de substituição do empregado sem o consentimento do empregador. Nesse viés, desde que não seja relevante a fungibilidade da pessoa física prestadora do serviço, é permitido que o autônomo faça-se substituir (DELGADO, 2008). Ressalta-se que é possível que este seja pactuado sob cláusula rígida de pessoalidade em casos específicos, não sendo o caso do presente trabalho.

Quanto ao risco, esse é assumido pelo trabalhador, diferentemente da relação de emprego, em que é exclusivo do empregador, conforme previsão art 2º da CLT.

Nesse viés, o vínculo de emprego apresenta pressupostos e requisitos essenciais a sua caracterização, estabelecidos no art. 3º da CLT:

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (BRASIL, 2017)

Isto é, coexistindo a não eventualidade, a pessoalidade, subordinação e onerosidade, em serviço prestado por pessoa física, é caracterizada a relação e conseqüentemente a proteção pela CLT. Ressalta-se que desse tipo de relação decorrem diversos direitos, os quais foram conquistados ao longo do tempo pela classe trabalhadora.

Já a subordinação, fator limitador da autonomia do empregado, caracteriza-se como a principal diferença entre o autônomo e o empregado, conforme esclarecido anteriormente. Tal elemento, objetivamente, traz a noção de sujeição à orientação na realização do trabalho, isto é, no modo de prestação do serviço, e não necessariamente sobre a pessoa.

A sujeição subjetiva, apesar de presente na realidade fática em muitos casos, encontra-se atualmente superada, não sendo essencial para a caracterização sócio-jurídica do referido fator (DELGADO, 2008). Havendo tal confusão conceitual, o trabalhador estaria comparado a um objeto.

A não eventualidade, por sua vez, é caracterizada pela continuidade, requisito gerador de maiores discussões na doutrina e jurisprudência. Na generalidade, trabalho eventual é aquele que depende de acontecimento casual ou fortuito. No entanto, tratando-se de atividade permanente da empresa, não há qualquer incerteza. Nesse sentido, a doutrina conceitua:

A não eventualidade manifesta-se pela interrelação do serviço prestado pelo trabalhador e a atividade empreendida pelo tomador dos serviços. Se o serviço prestado for de tal maneira relacionado à atividade empresarial de forma que esta não poderia se desenvolver sem aquele, identificamos a não eventualidade. Em outras palavras, serviço não eventual é o serviço essencial para o empregador, pois, sem ele, este não conseguiria desenvolver o seu fim empresarial. Por exemplo, não há escolas sem professores, não há montadoras sem operários nas linhas de montagem; são todos, portanto, serviços não eventuais. (CHECHIN, 2017)

Assim, o entendimento deve se dar a partir do ponto de vista do empregador, a depender do propósito do serviço no empreendimento. Quanto ao caso concreto, deve-se analisar a imprescindibilidade da referida mão de obra, e assim compreender a existência, ou não, do fator eventualidade (BOMFIM, 2016).

Sob essa ótica, estabelece o regulamento da Previdência Social (Decreto 3.048/99), em seu art. 9º, § 4º, estabelece:

§ 4º Entende-se por serviço prestado em caráter não eventual aquele relacionado direta ou indiretamente com as atividades normais da empresa. (BRASIL, 1999)

O entendimento, portanto, se direciona no mesmo sentido e o cabimento ou não de eventualidade dependerá de entendimento no caso concreto, mais especificamente da importância do serviço na cadeia produtiva.

Nesse ponto, cumpre salientar ainda a inovação da Reforma Trabalhista, que alterou a CLT através da Lei 13.467/2017, incluiu a existência do contrato de trabalho intermitente, definido no artigo 443, §3º:

§3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (BRASIL, 2017)

Assim, foi incluída à CLT a possibilidade de prestação esporádica do serviço com a inclusão dos direitos contidos nas Consolidação, exceto o seguro desemprego. No entanto, o art 452 da CLT orienta que sua celebração deve ocorrer por escrito e conter especificadamente o valor da hora de trabalho, não podendo essa ser inferior a correspondente ao salário mínimo. Observa-se que a modalidade é compatível com o trabalho para mais de um empregador.

O requisito onerosidade, dado pela expressão “mediante salário”, por sua vez, representa a principal conexão do trabalhador ao processo produtivo. A análise do quesito se dá por 2 aspectos: objetivo e subjetivo. Delgado (2008) explica que objetivamente é manifestado através de pagamento, pelo empregador ao empregado, de parcelas a fim de remunerá-lo, as quais formam o chamado complexo salarial (DELGADO, 2008). É importante ressaltar que seu pagamento pode ser feito em dinheiro, utilidades, mensalmente, por semana ou por dia. O plano subjetivo, procura analisar o intuito das partes ao estabelecer o contrato, se esse é trabalhista, isto é, ofertar trabalho com o fim de obter ganho econômico.

A subordinação na relação de emprego se dá de maneira oposta à do trabalhador autônomo, explicitada anteriormente. Tal fator tem sido questionado a

fim de que seja interpretado de maneira mais ampla, visando a readequação ao cenário fático.

Sua primeira concepção se deu a partir do entendimento de sujeição do trabalhador ao empregador, ao se submeter às ordens diretas e fiscalização. Ocorreram transformações desde então, e tal poder permanece existindo, porém de forma menos visível. Trata-se do desaparecimento de ordens explícitas, dando espaço às novas técnicas de gestão empresarial, consolidando as transformações do mundo do trabalho. Isso se dá por meio da crescente política de remuneração por atividade, estando embutida uma nova prestação do empregado, que se obriga a produzir mais (APPIO, 2011)

A doutrina explica que grande parte das relações de trabalho afastaram a noção clássica de subordinação e se aproximaram na noção de trabalho autônomo com a mudança de questões como local de prestação e controle de horário (APPIO, 2011). Como consequência disso, vínculos empregatícios deixam de ser reconhecidos por não se encaixarem em aspectos ultrapassados, que não condizem com a atualidade, levando à caracterização de prestação de trabalho autônomo.

4.2 Modalidades contemporâneas

Na medida em que a sociedade se transforma, as relações também se modificam, inclusive aquelas relacionadas ao trabalho em suas mais diversas formas. Isso torna-se ainda mais concreto quando se entende a sociedade como um sistema em constante estado de mudança, aceleradas pela liquidez e tecnologia. Nesse sentido, faz-se necessário olhar para normas antigas com as lentes do mundo contemporâneo, em suas mais amplas transformações. São novos contornos, que devem ser protegidos pelos mesmos valores.

A chamada economia de plataforma vem ganhando amplo espaço no mercado brasileiro, englobando o chamado *crowdworking* e o trabalho de plataforma, ou terceirização online, que “representa o ato de uma empresa ou instituição pegar uma função antes feita por empregados e terceirizar para uma indefinida (e geralmente grande) rede de pessoas na forma de uma chamada aberta”. (HOWE, 2006)

Trata-se da dinâmica utilizada pelas plataformas de consumo e prestação de serviços, o que influi diretamente nas relações trabalhista. Conforme explicado anteriormente, o sistema encarrega-se de encaminhar a solicitação de um serviço a

uma rede de cadastrados próximos, que aceitam ou não realizá-lo. Nesse aspecto, em relatório do Banco Mundial, o novo mecanismo foi definido como:

[...] a contratação de trabalhadores ou prestadores de serviços terceirizados (geralmente estrangeiros) para fornecer serviços ou realizar tarefas em mercados baseados na internet ou em plataformas. Esses canais mediados pela tecnologia permitem que clientes terceirizem suas atividades pagas para um grupo amplo, distribuído e global de trabalhadores remotos, o que permite a realização, coordenação, controle de qualidade, entrega e pagamento desses serviços online. (KUEK *et al*, apud KALIL, 2019, p 169)

Observa-se que há a completa prestação do serviço, desde a solicitação pelo usuário até o pagamento, ciclo que é inteiramente realizado pelas empresas. Além disso, a avaliação é feita pelo consumidor, logo após a conclusão do serviço prestado, através de nota na plataforma. Ressalta-se que a média das avaliações ficam vinculadas ao cadastrado, junto de seu nome e foto, exibidos ao consumidor na solicitação do serviço. Diante disso, parte da doutrina entendendo o mecanismo como a subordinação algorítmica, tratando-se de uma nova roupagem da subordinação clássica, uma sofisticada forma de controle.

Ressalta-se que a empresa não auxilia o trabalhador com instrumentos ou custos para a realização do serviço. Como exemplo disso, as empresas *iFood* e *Uber*, citadas na presente monografia, não contribuem com custos de combustível ou manutenção, valores que são integralmente assumidos pelo trabalhador.

Isso leva à reflexão acerca da porcentagem recebida pelo motorista da *Uber*, que varia entre 75% e 80% do valor pago pela corrida, cálculo que é feito unilateralmente pela empresa, bem como definição da porcentagem de participação é feita unilateralmente pela empresa.

Vale considerar que há um amplo campo de crescimento na economia para essa modalidade de trabalho, além dos aplicativos de transporte e de entrega, levando à reflexão acerca da classificação, uma vez que já apresenta problemas e inconsistências no cenário internacional. Essa forma de trabalho pode ser utilizada para as mais diversas demandas, como explica Kalil, tais como

Elaboração de conteúdo de marketing e de logomarcas, tradução, apoio administrativo, atendimento aos consumidores, tarefas criativas e de design, desenvolvimento de software, criação de websites, execução de tarefas domésticas, entrega de produtos, classificação de objetos, transcrições de áudios, revisão de conteúdo, edição de texto, resposta de pesquisas,

comentários sobre websites, identificação de imagens, análise de dados brutos, limpeza, transporte, dentre outras. (KALIL, 2019, p.122)

Em suma, há muitas possibilidades por aplicação das novas tecnologias, que apresentam grande potencial de crescimento. No entanto, relações contratuais ocorrem, em sua maior parte, entre 3 partes: a plataforma, os requerentes (pessoas físicas ou jurídicas) e os trabalhadores. Nesse cenário, as empresas consideram que, como plataforma, atuam meramente como intermediadoras, tratando-se de trabalho autônomo prestado diretamente pelo cadastrado ao requerente. Ocorre que essa engrenagem é ditada pelo algoritmo, principalmente nas hipóteses envolvidas pelo presente trabalho. É importante esclarecer a existência de parâmetros pré-determinados pela empresa para o funcionamento, o que leva à compreensão das decisões do sistema como da empresa (KALIL, 2019).

Os algoritmos, por sua vez, ocupam os espaços organizacionais antes ocupados por gerentes, enquanto os códigos tratam da supervisão (KALIL, 2019). Mesmo havendo a opção pelo prestador, existe controle indireto através de avaliações e ranqueamento, o qual assume importante papel ao considerar os aspectos de sua programação.

Outro ponto relevante traz a questão da obscuridade em relação às condições, tratando-se de escancarado contrato de adesão, uma vez que deve ser aceitos em sua totalidade, não havendo margem para questionamento. Ainda, há a tentativa de completa dissociação em relação à ideia de trabalho, como por exemplo, a ausência de qualquer denominação que tenha caráter laboral, com a utilização de nomes como “parceiros”, no caso da *Uber*.

Em suma, o presente capítulo analisou as características e particularidades de cada modalidade envolvida na problemática dos trabalhadores de plataforma, podendo-se consolidar o entedimento acerca da total inadequação da qualidade de autônomos aos mesmos.

Ainda, observa-se a existência dos requisitos necessários à aplicação da CLT na referida forma de serviço mediante o ajuste de novas interpretações, uma vez que é devida a atualização dos conceitos existentes para as transformações da realidade para que o Direito e, mais especificamente o Direito do Trabalho, cumpra seu fim.

Sob essa ótica, o conflito foi levado ao conhecimento da Justiça do Trabalho através de diversos casos concretos com o fito de submeter a julgamento a

desconformidade, jurisprudências que serão tratadas no próximo capítulo. Ainda, serão abordados alguns dos projetos de lei propostos a fim de regulamentar a relação, diferentes sugestões que buscam solucionar os anseios da classe.

5. A PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS, PROJETOS DE LEI NO BRASIL E OS CASOS NO DIREITO COMPARADO

A Faculdade de Economia da Universidade Federal da Bahia (FE/UFBA) entrevistou uma média de 103 entregadores por aplicativos, nas cinco regiões do Brasil, dentre motociclistas e ciclistas que trabalham em tempo integral de forma complementar a outra atividade. Da pesquisa, foi constatada jornada média de 55 horas semanais, distribuídas em 5,8 dias. Apontou ainda que dentre os motociclistas, 15% auferem renda de menos de um salário mínimo e 85%, menos de dois salários. Dentre os ciclistas, ficou demonstrada situação ainda mais preocupante, visto jornada semanal média de 57 horas e lucro líquido de aproximadamente setecentos reais mensais (LIMA, 2021).

Os números refletem a ideia ilusória do trabalhador, que vezes acredita ser um empreendedor sob demanda, propaganda utilizada pelas empresas para evitar as responsabilidades trabalhistas. A estratégia para gerenciamento do trabalho no capitalismo contemporâneo, conforme explicação:

Neste contexto, a precarização do trabalho começa a se intensificar no momento em que há o aumento incontrolável da exploração do trabalho mediante o controle do capital, surgindo assim uma reestruturação produtiva [...]. (LIMA, 2021, p.20)

Diante de todo o exposto, além da nítida exploração do trabalhador pelas empresas, fica constatada a precarização dos direitos trabalhistas. No entanto, as novas relações carecem de marcos legislativos ou judiciais, cenário que extensas jornadas são trabalhadas, com ínfima remuneração, sendo o risco assumido pelo trabalhador e sem fornecimento de equipamentos de proteção, por exemplo.

5.1 A divergência jurisprudencial nos tribunais brasileiros

Ao serem levados ao judiciário os casos concretos a fim de que haja apreciação dos direitos pela Justiça do Trabalho, a jurisprudência manifesta-se em sentido divergente, vezes entendendo pela existência do vínculo empregatício, vezes mantendo classificação de autônomo, conforme jurisprudências que serão analisadas. Para melhor compreensão, será vista ainda a situação na esfera internacional. Diante disso, faz-se necessária a devida regulamentação da lide a fim de que uma proteção social digna seja oferecida aos trabalhadores. Alguns projetos

de lei foram propostos, com diferentes amplitudes de proteção, que também serão vistos neste capítulo.

Ao atuar como objeto de reclamações trabalhistas, submetendo-se ao entedimento dos magistrados, a problemática vem sendo julgada de forma divergente pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Após decisão que reconheceu o vínculo empregatício de motorista do aplicativo Uber, a empresa recorreu à Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que manteve a decisão (RRAg-100853-94.2019.5.01.0067). De acordo com o relator Agra Belmonte, a relação apresenta subordinação, visto que as decisões são tomadas unilateralmente pela empresa, tais como o valor da corrida, o percentual do repasse, a forma de prestação do trabalho e o veículo que deve ser utilizado pelo motorista. Os pedidos envolveram horas extras, ressarcimento desses valores e indenização por danos extrapatrimoniais.

A decisão entendeu se tratar de modernização da subordinação e citou o parágrafo único do art 6º da CLT:

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (BRASIL, de 2011)

Nesse sentido, o controle e supervisão são feitos através da chamada subordinação algorítmica, uma vez que o artigo citado expressamente permite que os meios de supervisão e subordinação ocorram dessa forma.

Agra Belmonte ressaltou que apesar de a empresa ter inserido uma significativa parcela de trabalhadores no mercado, a precaridade das condições de trabalho é notável, além de que os princípios da livre iniciativa e da ampla concorrência “não podem se traduzir em salvo-conduto nem em autorização para a sonegação deliberada de direitos trabalhistas” (BRASIL, 2021), conforme decisão.

No que tange ao controle do meio produtivo, entendeu que

A Uber não fabrica tecnologia, e aplicativo não é atividade. É uma transportadora que utiliza veículos de motoristas contratados para realizar o transporte de passageiros”, afirmou o relator. “Basta ela deslogar o motorista do sistema para que ele fique excluído do mercado de trabalho. Basta isso para demonstrar quem tem o controle do meio produtivo. (BRASIL, 2023)

Trata-se de importantíssima decisão, pois é clara ao apontar questões principais do problema, permitindo grande evolução da temática.

A segunda jurisprudência analisada também tem a empresa *Uber* como reclamada, para requerer o reconhecimento do vínculo empregatício no período trabalhado (AIRR-1092-82.2021.5.12.0045). O reclamante, dentro outros aspectos, alegou que quando recebida uma avaliação negativa, imediatamente era bloqueado ou suspenso da plataforma, a título de punição. A empresa, no entanto, alegou tratar-se de ação de natureza cível.

O pedido foi julgado improcedente em primeira instância, e em agravo o ministro Ives Gandra Martins, relator, manteve o entendimento, compreendendo inexistentes a habitualidade e a subordinação estrutural. Ainda, reconheceu a remuneração como superior às porcentagens admitidas no TST para caracterização da parceria. Entretanto, o relator observou que as novas formas de trabalho carecem de regulamentação específica.

Por fim, a terceira reclamação trabalhista analisada também teve como reclamado o aplicativo *Uber* (Proc. n.º 0001089-09.2021.5.17.0007). O reclamante trabalhou como motorista por 10 meses e alegou receber média salarial de quinhentos reais semanais, não possuindo atividade simultânea. Ao ser dispensado e bloqueado, não dispôs de qualquer direito trabalhista. A empresa, por sua vez, alegou tratar-se de relação de prestação de serviços de intermediação, pertencente ao setor de tecnologia, e não de transporte.

A sentença, por sua vez, caracterizou a empresa:

[...]na verdade possui como atividade econômica principal o transporte de passageiros, para a qual inclusive convergem todas as demais atividades inseridas em seu contrato social. (TRT)

Novamente, a questão foi assim entendida, tratando-se de conquista para a classe nos Tribunais de Justiça. Além disso, entendeu como principal requisito da relação empregatícia a subordinação:

Se o modus operandi da prestação de serviço contratado é determinado, ordenado, dirigido, interferido, controlado e fiscalizado pelo contratante, emerge o poder empregatício/hierárquico deste (subpoderes de direção, controle e fiscalização), bem como o estado de sujeição jurídica daquele (subordinação) e, portanto, afloram as figuras empregado x empregador. (BRASIL, 2022)

O reconhecimento da existência desse requisito na relação contratual também representou um importante avanço. A fiscalização é feita constantemente não só através das avaliações dos usuários, mas também através de algoritmos, programados pela plataforma, mas não era aplicada como tal.

Diante dos fundamentos expostos, a referida relação foi classificada como intermitente, definida no parágrafo 3º, do artigo 443, da CLT, de Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo 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, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (BRASIL, 2017)

Ressalta-se que nessa modalidade o pagamento é feito de acordo com período trabalhado, bem como a remuneração de direitos, que é feita proporcionalmente. Nesse sentido, a decisão esclareceu

Vejam que o novel texto da reforma trabalhista esclarece que tais características mais flexíveis e fluidas e a maior liberdade concedida a pessoa do trabalhador não excluem a habitualidade e a subordinação inerente ao vínculo de emprego, apenas afrouxam tais requisitos, além de constituírem, ao revés, a essência da contratação intermitente. (BRASIL, 2022)

Diante disso, foi condenada a registrar a Carteira de Trabalho e Previdência Social digital do trabalhador, na função de motorista, e a pagar as parcelas devidas.

5.2 A conjuntura em outros países

Com o exposto, nota-se a precarização dos direitos trabalhistas na classificação que se encontram atualmente. A questão envolve o trabalho e remuneração de expressivo número de brasileiros, que tende apenas ao crescimento, com impacto direto e de suma importância no aspecto social. Portanto, é valioso tomar conhecimento do tema no cenário internacional para compreender diferentes perspectivas.

A Suprema Corte do Reino Unido, no ano de 2021, em processo que teve início em 2016, determinou que a empresa Uber deve considerar os motoristas

como trabalhadores ('workers'), caracterizando a parasubordinação. Trata-se de recurso interposto pela empresa em decisão, que foi mantida pela segunda instância. Os principais argumentos que levaram a decisão foi a proibição pela empresa de que ocorra relação profissional direta entre o motorista e o passageiro (TOSS *et al*, 2017).

A classificação como trabalhadores é intermediária, isto é, abaixo dos "funcionários" (employees), mas dá aos trabalhadores direito a salário mínimo, férias e aposentadoria. O juiz citou o controle da empresa sobre as tarifas e os termos contratuais sob os quais os motoristas realizam seus serviços. Foi definido como início do período trabalhado o momento em que o motorista conecta-se ao aplicativo e dá início à primeira viagem.

Observa-se que período entre as corridas também é considerado. As férias são pagas quinzenalmente, a partir de 12,07% do valor recebido. No que tange à aposentadoria, os motoristas são automaticamente incluídos em plano de previdência privada, além de devido pagamento do valor referente ao salário mínimo nacional por hora (TOSS *et al*, 2017).

Já nos Estados Unidos, no estado da Califórnia, foi preciso a realização de um plebiscito. Inicialmente, cabe destacar, que o referido estado é o mais populoso do país e tem o PIB (produto interno bruto) mais elevado, onde se encontram sediadas as maiores empresas de tecnologia, incluindo a Uber e a Lyft, as principais no setor de transporte no cenário mundial (KALIL, 2019).

No ano de 2020 foi regulamentado que os motoristas são empregados, cabendo às empresas o ônus de provar que não realizavam controle e direção. Com a impossibilidade de fazê-lo, projeto de lei estadual a fim de regulamentar os trabalhadores por aplicativos como empregados de fato. Seguidamente, as empresas Uber e Lyft ameaçaram encerrar as atividades no estado. Isso levou a um plebiscito que, após investimentos milionários das empresas em publicidade sobre o assunto, com 59% dos votos, foi contrário ao estabelecimento de vínculo empregatício (KALIL, 2015).

Após negociações as empresas concordaram com o pagamento de salário mínimo de acordo com tempo trabalhado, seguro em caso de assédio, parte das despesas operacionais e subsídios para plano de saúde para tempo trabalhado superior a 15 horas por semana (KALIL, 2015). O plebiscito foi declarado inconstitucional em decisão de primeira instância alguns meses depois, mas

restabelecido pela Suprema Corte em seguida. Apesar de não classificados de acordo com a realidade que se apresenta, visto presunção de relação empregatícia a ser contestada, direitos foram conquistados no referido estado.

Dois anos depois, em 2022, diante de novo presidente eleito, a discussão foi novamente retomada em âmbito nacional, mas em maio de 2023, o Tribunal de Apelações da Califórnia decidiu que os trabalhadores podem ser tratados como independentes, isto é, autônomos.

A Holanda, por sua vez, apresenta sistema trabalhista binário, isto é, as modalidades de empregado ou autônomo, apenas. Ocorre que não há previsão legal quanto ao conceito de cada um deles, levando à discussão e interpretação. No entanto, não há consenso nos tribunais (FRAZÃO, 2017).

No Japão não há lide em relação ao tema, uma vez que o trabalho excessivo faz parte dos hábitos sociais, acostumados a jornadas de trabalho de 15 horas diárias. Contrariamente, o trabalhador não enfrenta a pressão e stress diretos do trabalho de subordinação direta e aceitam pacificamente a condição de freelancers. Apesar disso, as empresas de transporte oferecem seguro aos trabalhadores (MODA, 2018). Observa-se que apesar da inexistência de litígio, há cuidado com a segurança.

Na Alemanha os motoristas da *Uber* são considerados como empregados, pois assim classifica-se aqueles que seguem diretrizes do contratante na realização de seu trabalho, entendendo a chamada subordinação algorítmica, existente na legislação desde 2011, como fator decisivo. Tal entendimento decorre do fato de os motoristas não serem totalmente livres no exercício da atividade (PAIVA, 2020).

Ainda, em decisão judicial alemã, foi reconhecida a gamificação, conforme explicitado, além das falsas propagandas que levam a compreender esse trabalhador como autônomo e empreendedor de si mesmo, a caracterizando como uma absurda perversidade. Além disso, explicou que essas pessoas são expostas a risco e necessitam de proteção (PAIVA, 2020).

É notável que a falsa percepção da referida forma de trabalho como empreendedorismo já não encontra bases sólidas no país. No entanto, as propagandas utilizadas pelas empresas visa a manutenção dessa crença.

5.3 Projetos de lei no Brasil

Diante da precariedade social vivida pelos trabalhadores, faz-se necessário que o Poder Legislativo regule a atividade. Nesse sentido, muitos projetos de lei se encontram em processo legislativo objetivando a melhoria e garantia dos direitos trabalhistas, atualmente precários por estarem à margem da proteção da Consolidação das Leis Trabalhistas, dependendo da interpretação e entendimento dos magistrados, que são divergentes.

Observa-se que a regulamentação pode ocorrer de diversas formas, através de diferentes entendimentos. Faz-se essencial entender a realidade do contexto e da dinâmica de trabalho, a fim de que sejam definidos os melhores moldes.

O Projeto de Lei 3.055/21 apresenta proposta de classificação do trabalho de motoristas de aplicativo e condutores de veículos para entrega de bens de consumo (inclusive alimentos) como trabalho intermitente, envolvendo a proteção pela CLT.

A proposta foi apresentada pelo Senador Acir Gurgacz, que explica o objetivo de enunciar direitos e proteger os trabalhadores de plataformas digitais. Prevê o pagamento pela empresa de seguro privado de acidentes pessoais (para casos de morte acidental, danos corporais, danos estéticos e danos morais) e seguro dos veículos, sem qualquer custo aos motoristas.

O Projeto de lei 1.615/2022, por sua vez, do senador Jorge Kajuru, também propõe a regularização do serviço de entregas de mercadorias e transporte individual ou compartilhado privado feito por aplicativos, como o anterior. O objetivo é profissionalizar o trabalho, gerar mais segurança econômica e social aos trabalhadores, e exigir uma gestão mais transparente.

Além disso, a lei traz a proposta de limitação em 25% para as taxas e comissões das empresas sobre o valor cobrado ao consumidor. Ainda, propõe a contribuição das empresas para Previdência Social em 3% sobre os valores recebidos.

Propõe também a organização de sindicatos, associações e cooperativas em âmbito municipal, bem como o cadastro das empresas no Ministério do Trabalho com apresentação de relatórios da situação empresarial e a criação de canais de atendimento e suporte ao trabalhador. Outrossim, traz a sugestão de fornecimento de equipamentos de proteção individual para o exercício do trabalhador.

O Projeto de Lei 3748/20, por sua vez, proposto por Tabata Amaral, objetiva criar um novo regime de trabalho, denominado de “trabalho sob demanda”, sendo uma figura intermediária entre o autônomo completo e o empregado.

Ressalta-se que a forma de trabalho que o referido projeto abrange são aqueles em que o cliente contrata serviços diretamente com a plataforma, que por sua vez repassa a execução para seus trabalhadores. Portanto, exclui as demais formas de trabalho em que a plataforma apenas conecta o prestador de serviço ao consumidor, que negociam os valores e outras particularidades, o chamado *marketplace*.

O texto inclui o direito à licença-maternidade, ao afastamento remunerado em caso de incapacidade temporária por doença ou acidente de trabalho e ao seguro-desemprego nos casos de prestação dos serviços de forma não eventual (cumprindo período de carência de 15 meses com remuneração igual ou superior ao salário mínimo).

A remuneração não poderá ser inferior ao salário mínimo por hora, podendo haver indenização dos custos arcados pelo trabalhador (incluindo insumos e equipamentos de proteção). Direitos previstos na Constituição – como repouso semanal remunerado, férias com adicional de 1/3 e 13º salário – serão calculados de forma proporcional.

A proposta procura ainda não restringir a motoristas e entregadores ou a determinado tipo de ferramenta tecnológica o regime de trabalho previsto, visto que diversas outras atividades e setores organizam-se de forma semelhante, conforme explanado no presente trabalho.

O último a ser analisado, o Projeto de Lei 974/2021, objetiva que um único artigo (235-I), com quatro parágrafos e dois incisos, que versa sobre o trabalho do motorista de aplicativo, seja inserido na CLT.

É importante destacar que o projeto considera como motorista de aplicativo também os trabalhadores que atuam nos serviços de entrega, qualquer que seja o meio de transporte utilizado.

A proposta inclui rol de direitos: salário mínimo por hora, calculado com base no salário mínimo nacional, eventual acordo ou convenção coletiva ou o piso salarial fixado para a categoria, férias remuneradas anuais de 30 dias (média da remuneração dos 12 meses anteriores, acrescidas de $\frac{1}{3}$), descanso semanal remunerado (aferido com base na média da remuneração dos 6 dias anteriores), e os decorrentes de acordo ou convenção coletivos. Observa-se ainda que não há prejuízo dos direitos da CLT, dando aos trabalhadores a condição de empregados

ao invés de criar categoria intermediária, mas adapta às características do trabalho por aplicativo.

Em suma, a questão tem sido debatida não apenas no Brasil, mas em âmbito internacional, sendo que diferentes países buscam a solução que encontram ser mais adequada às suas questões legislativas.

No entanto, no Brasil não há qualquer previsão legal que proteja os devidos direitos dos trabalhadores de plataformas. Ao serem levados os casos concretos ao conhecimento da Justiça do Trabalho, no entanto, entendimentos jurisprudenciais apresentam-se divergentes, não havendo convergência nas apreciações ou qualquer decisão que norteie as relações trabalhistas na dinâmica da *gig economy*.

Portanto, faz-se necessário que a questão seja regulamentada por lei que proteja e garanta os direitos trabalhistas da CLT, visto demonstrado que todos os requisitos necessários se fazem presentes.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente monografia buscou compreender a dinâmica das novas relações de trabalho estabelecidas através dos aplicativos. Para isso, foram esclarecidos alguns fatores que contribuíram para a construção do cenário atual, dentre eles, a liquidez da sociedade, característica relacionada à ampla capacidade de adaptação às novas realidades, ao anseio por rapidez e praticidade no cotidiano. Além disso, o rápido desenvolvimento de tecnologias permite que novos programas sejam criados e alargados, a fim de melhor servir ao mercado consumidor.

Nesse viés, a indústria 4.0 e a *gig economy* compõe o mercado contemporâneo, em que aplicativos de prestação de serviço mostram-se fortes no mercado consumidor. Atualmente as maiores plataformas do mercado são a *Uber* e o *iFood*, aplicativos de transporte e entrega, respectivamente, sistemas que foram abordados no presente estudo. A mão de obra utilizada é formada pelos chamados trabalhadores de plataforma, que recebem a classificação de autônomos.

Para melhor compreender a sistemática, foram explanadas as características do trabalho liberal, bem como elencados e analisados os requisitos necessários à aplicação da Consolidação das Leis Trabalhistas no caso concreto. No entanto, observou-se que a classificação atual desses trabalhadores não condiz com a realidade, uma vez que diversos traços trabalhistas encontram-se presentes.

Conforme explicado no trabalho, o principal aspecto que diferencia o autônomo do empregado é a subordinação, sendo preciso que haja sua interpretação para o mundo contemporâneo. Não se trata de questão pessoal, mas relaciona-se com condução do modo de prestação dos serviços, visto que os valores devem ser protegidos, mesmo que em circunstâncias diversas.

Outro importante requisito analisado envolve a pessoalidade, uma vez que o trabalhador autônomo pode se fazer substituir por outro, o que não ocorre no emprego. No entanto os termos e condições de uso impedem que outra pessoa utilize o cadastro, podendo levar à exclusão do aplicativo.

Essa posição é assumida pelas empresas a fim de livrarem-se de responsabilidades trabalhistas e tributárias. Para isso, são usadas constantemente denominações como 'colaborador', 'parceiro' e afins, faceta utilizada para criar a ideia de que são autônomos e empreendedores. Ainda, no site das empresas, são utilizadas frases como 'você escolhe quanto vai ganhar' e 'você é seu próprio chefe', aspectos que contribuem para essa ilusão. Observa-se a abordagem de termos que

remetem à liberdade são vastamente utilizadas, visto ser um conceito muitíssimo valorizado pela sociedade líquida, conforme explicado na monografia.

Ainda, vale salientar que a contratação ocorre através de termo de adesão, isto é, não há possibilidade de discussão das cláusulas, devendo ser aderido ou não. Refere-se a engrenagem arquitetada para que responsabilidades não sejam assumidas pela empresa. Entretanto, esse cenário leva à precarização dos direitos trabalhistas da classe.

O presente trabalho também explicou os princípios do Direito feridos nessa situação. Dentre eles, a função social do direito estabelece que o poder judiciário deve trabalhar em função das demandas sociais, solucionando conflitos a fim de se alcançar o equilíbrio das partes. É um pilar anterior à lei e encontra previsão expressa na Carta Magna. Além disso, foi explicado o princípio da proteção, fundamento do Direito do Trabalho, que prevê o anteparo da parte hipossuficiente com previsão expressa no art 7º da Constituição Federal, a fim de alcançar o equilíbrio social.

O terceiro princípio apreciado foi a função social do contrato e da empresa, que restringe o arbítrio das partes, bem como a boa fé dos moldes empresariais. O último abordado é o cerne da presente temática, o princípio da primazia da realidade, que prefere a efetividade do trabalho no cotidiano em relação ao contrato celebrado. Observa-se que apesar de aceitos os termos, muitas vezes os trabalhadores sequer têm conhecimento dos conceitos utilizados no contrato de adesão, que também não poderia ser modificado.

A fim de evitar as responsabilidades, as empresas identificam suas atividades como de tecnologia, questão criticada em jurisprudência. É inadequado que a *Uber*, por exemplo, se caracterize dessa forma, uma vez que lida com transporte, e que sem motoristas, passageiros ou veículos, seria impossível a atuação empresarial.

Para melhor compreensão do tema e análise por diferentes perspectivas, foi abordado como outros países lidam com a temática, dentre eles Reino Unido, Estados Unidos, Holanda, Japão e Alemanha, que por sua vez tratam o assunto de diferentes formas de acordo com sua respectiva legislação e julgamento.

Foram analisadas algumas decisões de tribunais brasileiros, as quais se mostram amplamente divergentes, sendo que algumas julgam a favor do trabalhador, caracterizando o vínculo empregatício, e outras mantêm a classificação de autônomos dos reclamantes. Trata-se de questão controversa que envolve tema

de suma importância, influenciando a vida de expressivo número de brasileiros em questão laboral, que diante de todo o exposto, tem como consequência a precarização dos seus direitos trabalhistas.

Ainda, alguns dos projetos de lei que visam a tipificação desse tipo de atividade foram abordados. Ressalta-se que existem muitos outros em debate. Tais projetos, por sua vez, propõem diferentes coberturas para a proteção dos trabalhadores. É muitíssimo importante que pesquisas sejam feitas e as questões debatidas amplamente, em todos os aspectos, para que o problema seja dirimido.

Portanto, espera-se ter demonstrado a precarização dos direitos trabalhistas, consequência da prática dos aplicativos ao classificarem seus colaboradores como autônomos, bem como configurada a presença dos requisitos necessários à proteção dos trabalhadores pela CLT.

7. REFERÊNCIAS

AMARAL, Tabata. Projeto de Lei à Camara dos Deputados. PL 3748/2020. Brasília, DF. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/propostas-legislativas/2257468>> Acesso em: 20/04/2023.

BARZOTTO, Luciane Cardoso et al. Glossário de tecnologia, trabalho e direito do trabalho numa visão interdisciplinar. 2019. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Rodrigo-Carelli/publication/346345624_Futuro_do_Trabalho_Os_efeitos_da_revolucao_digital_na_sociedade/links/5f9c492851c933f5c2498/Futuro-do-Trabalho-Os-efeitos-da-revolucao-digital-na-sociedade.pdf#page=212> Acesso em: 03/05/2023.

BAUMAN, Zygmunt. Modernidade líquida. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2001. Comunidade: a busca por segurança no mundo atual. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2003.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: 1988.

BRASIL. Medida Provisória Nº 936, de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Diário Oficial da República do Brasil. Poder Executivo. Brasília, 2020. Disponível em: <[BOMFIM, Vólia. Direito do trabalho. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método,, 2016.](https://scholar.google.com.br/scholar?hl=pt-BR&as_sdt=0%2C5&q=MASSON%2C+Let%C3%ADcia+Pessoa+et+al.+%E2%80%9CParceiros%E2%80%9D+assim%C3%A9tricos%3A+trabalho+e+sa%C3%BAde+d e+motoristas+por+aplicativos+no+Rio+de+Janeiro%2C+Brasil.+Ci%C3%A4ncia+%26+Sa%C3%BAde+Coletiva&btnG=> Acesso em: 03/05/2023.</p>
</div>
<div data-bbox=)

CARVALHO, Francisco José. **Teoria da função social do direito**. Juruá, 2013.
CECHIN, Luciana Iop. Breve visão sistêmica dos pressupostos do vínculo de emprego. 2017. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/184658>>. Acesso em 02/03/2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: Obra revista e atualizada**. LTr Editora, 2020.

DE SOUZA MORAES, Rodrigo Bombonati; DE OLIVEIRA, Marco Antonio Gonsales; ACCORSI, André. Uberização do trabalho: a percepção dos motoristas de transporte particular por aplicativo. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 6, n. 3, p. 647-681, 2019. Disponível em: <<https://rbeo.emnuvens.com.br/rbeo/article/view/216>>. Acesso em: 02/03/2023.

DINIZ, Maria Helena. Importância da função social da empresa. **Revista Jurídica**, v. 2, n. 51, p. 387-412, 2018.

DIREITO, p. 237, 2015. Disponível em: https://www.internetlab.org.br/wp-content/uploads/2017/12/Economias_do_compartilhamento_e.pdf#page=238> Acesso em: 04/03/2023.

DOS SANTOS SIMÃO, Alessandra et al. Impactos da indústria 4.0 na construção civil brasileira. **Brazilian Journal of Development**, v. 5, n. 10, p. 20130-20145, 2019. Disponível em: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BRJD/article/view/3881>>. Acesso em: 01/02/2023.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Revista Contracampo**, v. 39, n. 1, 2020. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/contracampo/article/view/38901>> Acesso em: 04/03/2023.

FRAZÃO, Ana. A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber. **O que ela nos ensina**, 2016. Disponível em: http://www.professoraanafrazao.com.br/files/publicacoes/2017-03-24-A_decisao_do_Reino_Unido_sobre_os_motoristas_da_Uber_o_que_ela_ensina.pdf Acesso em: 02/05/2023.

GURGACZ, ACIR. Projeto de Lei ao Senado. Projeto de Lei nº 3055, de 2021. Brasília, DF. Disponível em <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/149697> . Acesso em: 20/04/2023.

KAJURU, Jorge. Projeto de Lei ao Senado. Projeto de Lei nº 1615, de 2022. Brasília, DF. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/153567>>. Acesso em: 20/04/2023.

KALED, Gabriela Schellenberg Pedro Bom. Contrato de trabalho intermitente. **Percursos**, v. 1, n. 28, p. 39-55, 2019. Disponível em: <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3418> Acesso em: 25/02/2023.

KALIL, Renan Bernardi. **Capitalismo de plataforma e Direito do Trabalho: crowdwork e trabalho sob demanda por meio de aplicativos**. 2019. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-07082020-133545/en.php>> Acesso em: 20/02/2023.

KALIL, Renan Bernardi. Direito do trabalho e economia de compartilhamento: apontamentos iniciais. **ECONOMIAS DO COMPARTILHAMENTO E O DIREITO**, p. 237, 2015. Disponível em: https://www.internetlab.org.br/wp-content/uploads/2017/12/Economias_do_compartilhamento_e.pdf#page=238> Acesso em: 04/03/2023.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber**. LTr Editora, 2019. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt->

[BR&lr=&id=wI8tEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=LEME,+Ana+Carolina+Reis+Paes.+Da+m%C3%A1quina+m%C3%A0+nuvem:+caminhos+para+o+acesso+m%C3%A0+justi%C3%A7a+pela+via+de+direitos+dos+motoristas+da+Uber.+LTr+Editora&ots=ICoFWKtiP7&sig=JFdwvvnMOfj6SchFJ2mm9IOkKI#v=onepage&q=LEME%2C%20Ana%20Carolina%20Reis%20Paes.%20Da%20m%C3%A1quina%20%C3%A0%20nuvem%3A%20caminhos%20para%20o%20acesso%20%C3%A0%20justi%C3%A7a%20pela%20via%20de%20direitos%20dos%20motoristas%20da%20Uber.%20LTr%20Editora&f=false](https://www.trtes.jus.br/principal/comunicacao/noticias/conteudo/o4859-motorista-de-aplicativo-tem-vinculo-empregaticio-reconhecido-na-modalidade-de-trabalho-intermitente-) Acesso em 04/03/2023.

LIMA, Geórgia Fernandes. A precarização do Direito do Trabalho a partir de influências da Revolução Industrial sobre os entregadores por aplicativos no Brasil. **Laborare**, v. 4, n. 7, p. 6-29, 2021. Disponível em: <<https://revistalaborare.org/index.php/laborare/article/view/86>> Acesso em: 25/02/2023.

MACHADO JUNIOR, Dirlan. Motorista de aplicativo tem vínculo empregatício reconhecido na modalidade de trabalho intermitente. Justiça do Trabalho, TRT da 17ª Região (ES). Disponível em: <<https://www.trtes.jus.br/principal/comunicacao/noticias/conteudo/o4859-motorista-de-aplicativo-tem-vinculo-empregaticio-reconhecido-na-modalidade-de-trabalho-intermitente->> Acesso em: 30/04/2023.

MASSON, Leticia Pessoa et al. “Parceiros” assimétricos: trabalho e saúde de motoristas por aplicativos no Rio de Janeiro, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 26, p. 5915-5924, 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/csc/a/54s4B9HLwSqvGMhHRqK3psk/abstract/?lang=pt>> Acesso em: 01/02/2023.

MODA, Felipe Bruner. Transformações na relação capital e trabalho: a gestão do trabalho dos motoristas da Uber. **SEMINÁRIO FESPSP. Na Encruzilhada da Democracia: instituições e informação em tempos de mudança**, v. 7, p. 1-17, 2018. Disponível em: <https://www.fespsp.org.br/seminarios/anaisVII/GT_2/Felipe_Moda.pdf> Acesso em: 02/04/2023.

PAIVA, Alessandra Marynna de. O caso Uber: um estudo acerca do fenômeno da informalidade global na economia compartilhada. 2020. Disponível em: <<https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/handle/123456789/515>> Acesso em: 06/03/2023.

Secretaria de Comunicação Social. **4ª Turma mantém rejeição de vínculo de emprego de motorista de Uber. Justiça do Trabalho; Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/-/4%C2%AA-turma-mant%C3%A9m-rejei%C3%A7%C3%A3o-de-v%C3%ADnculo-de-emprego-de-motorista-de-uber>> Acesso em: 21/04/2023.

Secretaria de Comunicação Social. **8ª Turma mantém reconhecimento de vínculo de motorista de Uber. Justiça do trabalho; Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em:<<https://www.tst.jus.br/-/8%C2%AA-turma-mant%C3%A9m->

[reconhecimento-de-v%C3%AAdnculo-de-motorista-de-uber](#)> Acesso em: 21/04/2023.

SENNET, Richard. A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Tradução de Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record, 2002.

TEIXEIRA, João. **O que é inteligência artificial**. E-galáxia, 2019. Disponível em: <
<https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=oDSZDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=TEIXEIRA,+Jo%C3%A3o.+O+que+%C3%A9+intelig%C3%AAncia+artificial.+E-gal%C3%A1xia&ots=5Gnwl8WpLT&sig=W0xIIDnBpZgusr7RDhBgloyKT0#v=onepage&q=TEIXEIRA%2C%20Jo%C3%A3o.%20O%20que%20%C3%A9%20intelig%C3%AAncia%20artificial.%20E-gal%C3%A1xia&f=false>> Acesso em: 06/05/2023.