



A evolução das relações trabalhistas nas plataformas digitais e o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho

Recebido: 28 de dezembro de 2022 • Aprovado: 17 de dezembro de 2024
<https://doi.org/10.22395/ojum.v24n51a4429>

Emily Mezdri Pinheiro

Universidade Federal do Espírito Santo, Linhares, Brasil
milymezadri@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-6072-9325>

Ozório Vicente Netto

Faculdade de Ensino Superior de Linhares, Linhares, Brasil
ozorio@vmn.adv.br
<https://orcid.org/0000-0001-5410-2529>

Resumo

Em abril de 2022, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconheceu, pela primeira vez, o vínculo empregatício entre um motorista de aplicativo e a empresa de plataforma digital Uber, representando uma evolução fática da relação de emprego ao longo do tempo no Brasil. Diante disso, este artigo objetiva estudar as relações de trabalho surgidas pela utilização de plataformas digitais, desenvolvidas no âmbito das *gig economy*, levando em conta o precedente criado pelo TST. Para tanto, será utilizado, preponderantemente, o método de pesquisa bibliográfico, com enfoque no estudo das transformações das relações de trabalho e na evolução do entendimento jurisprudencial. A pesquisa permite concluir que o recente posicionamento do TST, em consonância com o cenário fático atual não representou uma mudança de paradigma, mas sim o reconhecimento de uma nova postura das empresas que atuam no ramo.

Palavras-chave: relação de emprego; *gig economy*; plataformas digitais; tribunal superior do trabalho; trabalho sob demanda; *crowdwork*.

The Evolution of Employment Relations on Digital Platforms and the Superior Labor Court's Position

Abstract

In April 2022, the Superior Labor Court (TST) recognized, for the first time, the existence of an employment relationship between an app driver and the digital platform company Uber, representing a factual evolution of employment relationships over time in Brazil. Given this, the objective of this article is to study employment relationships arising from the use of digital platforms, developed within the scope of gig economy, considering the precedent set by the TST. To this end, a bibliographic research method was predominantly used, with an emphasis on the study of transformations in employment relations and the evolution of jurisprudential understanding. This research allows us to conclude that the TST's recent position, in line with the current factual scenario, did not represent a paradigm shift, but rather the recognition of a new position by companies operating in this sector.

Keywords: employment relationship; gig economy; digital platforms; Superior Labor Court; on-demand work; crowdwork.

La evolución de las relaciones laborales en las plataformas digitales y el posicionamiento del Tribunal Superior del Trabajo

Resumen

En abril de 2022, el Tribunal Superior del Trabajo (TST) reconoció, por primera vez, la existencia de una relación laboral entre un conductor de aplicación y la empresa de plataforma digital Uber, representando una evolución fáctica de la relación de empleo a lo largo del tiempo en Brasil. Ante esto, el objetivo de este artículo es estudiar las relaciones laborales surgidas a partir del uso de plataformas digitales, desarrolladas en el ámbito de la *gig economy*, considerando el precedente creado por el TST. Para ello, se utilizó predominantemente el método de investigación bibliográfica, con énfasis en el estudio de las transformaciones de las relaciones laborales y en la evolución del entendimiento jurisprudencial. La investigación permite concluir que el reciente posicionamiento del TST, en consonancia con el escenario fáctico actual, no representó un cambio de paradigma, sino más bien el reconocimiento de una nueva postura por parte de las empresas que operan en este sector.

Palabras clave: relación de empleo; *gig economy*; plataformas digitales; tribunal superior del trabajo; trabajo bajo demanda; *crowdwork*.

Introdução

Este artigo foi desenvolvido no âmbito do projeto de pesquisa “Curso de Direito do Trabalho – dos alunos para os alunos”, disponibilizado pela Faculdade de Ensino Superior de Linhares, no Espírito Santo (Brasil).

É fato conhecido que a Revolução 4.0 e o desenvolvimento da tecnologia impactaram no modo de vida da população mundial. Entre os impactos, destaca-se a formação da *gig economy*.

A *gig economy*, também conhecida como economia de bico ou capitalismo de plataforma, possibilitaram o desenvolvimento das plataformas digitais, que moldaram diretamente as relações trabalhistas modernas e estabeleceram vínculos laborais com características peculiares.

Entretanto, a ausência de previsão legal específica quanto às relações de trabalho nas plataformas digitais não impediu o surgimento e a evolução das discussões doutrinárias e jurisprudenciais acerca do tema. Essas discussões são pautadas, principalmente, na possibilidade – ou não – da configuração do vínculo empregatício no trabalho disponibilizado pelas plataformas digitais, dentre as quais destacam-se a Uber e 99 Tecnologia.

Foi nesse contexto que, em 06 de abril de 2022 o Tribunal Superior reconheceu, pela primeira vez, o vínculo de emprego entre um motorista de aplicativo e sua respectiva plataforma digital correspondente. O aspecto mais relevante não foi o reconhecimento do vínculo em si, mas o fato de que esse julgamento não representou uma mudança de entendimento jurídico, e sim uma constatação de mudança no poder diretivo ocorrida no mundo dos fatos.

Nesse cenário, o presente artigo busca estudar as novas relações trabalhistas originadas pelas *gig economy*, a partir do desenvolvimento das plataformas digitais, e tem como objetivo final analisar o posicionamento jurisprudencial quanto à caracterização desses vínculos de trabalho.

Para tanto, utilizou-se, preponderantemente, o método de pesquisa bibliográfico, com a análise da bibliografia atual sobre as plataformas digitais e suas influências na transformação do vínculo de emprego. Além desse método de pesquisa, este artigo também foi construído com a análise de legislação e jurisprudências favoráveis e desfavoráveis ao posicionamento adotado pelo TST em abril de 2022, utilizando-se o método qualitativo com vistas a desvendar o motivo da nova conclusão jurisprudencial sobre a natureza do vínculo com as plataformas acima citadas.

Os tópicos desse artigo abordarão, portanto, a conceituação das relações de trabalho e emprego com foco no princípio da primazia da realidade e sua relação com o desenvolvimento crítico dos julgadores na análise dos vínculos gerados pelas *gig*

economy. Uma vez apresentadas a conceituação das relações laborais e suas características, será abordado o capitalismo de plataforma e as novas relações originadas pela adoção da *gig economy*, com análise do posicionamento jurisprudencial mais recente.

1. Diferenças entre relação de trabalho e de emprego: requisitos

Antes do surgimento do Direito do Trabalho — impulsionado pela Revolução Industrial e pelas transformações sociais — os contratos de prestação ou locação de serviços eram regidos pelo Direito Civil (Maranhão, 1982). Isso priorizava a autonomia contratual e colocava os trabalhadores em situação de precarização.

Entretanto, com a constante busca pelo desenvolvimento de uma relação laboral, senão igualitária, ao menos protegida, tornou-se necessário o desenvolvimento desse ramo do direito, o qual possui como fonte própria a Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943 (Maranhão, 1982).

Nesta perspectiva, conclui-se que “foi a vida industrial moderna, com suas exigências brutais, com suas inexoráveis injustiças, que fêz surgir esse corpo de doutrinas sociais-econômicas, que dão satisfação a umas tantas aspirações dos trabalhadores, e que devem ser traduzidas em leis” (Moraes, 1998, pp. 24-25).

O Direito do Trabalho, então, foi responsável pela disposição do contrato individual do trabalho, por meio do qual um indivíduo, o empregado, dispõe de sua mão de obra para pessoa hipersuficiente, ora empregador. Em suma, trata-se de uma relação protegida, em que o trabalhador é colocado em situação de hipossuficiência, com proteções específicas.

Nesse sentido, no presente tópico serão estudadas as relações empregatícias e trabalhistas, bem como a diferença entre elas, o que possibilitará a posterior classificação das novas relações laborais em plataformas digitais, tema do presente artigo.

De acordo com a legislação aplicável, o contrato individual de trabalho é definido como “(...) o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego” (Decreto-Lei nº 5.452, 1943). Percebe-se, dessa forma, a existência de expressões diferenciadas em lei trabalhista para a referência ao contrato individual, sendo estas a relação de trabalho e emprego.

Essas expressões, entretanto, não são tratadas como sinônimas pela doutrina. A relação de trabalho é firmada por quaisquer relações jurídicas entre um prestador e um tomador de serviços, independentemente da natureza jurídica do prestador e sem obrigatoriedade de remuneração ou subordinação (Martinez, 2019). Logo, a relação de trabalho não é regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho.

De modo semelhante, a relação de emprego também se configura como a uma relação jurídica entre prestador e tomador de serviços, mas exige o cumprimento de

requisitos específicos. Em resumo, "(...) relação de trabalho é o gênero, sendo a relação de emprego uma de suas espécies" (Jorge Neto & Cavalcante, 2015, p. 262).

Para que a relação de emprego esteja caracterizada torna-se necessário a observância de requisitos essenciais. Esses requisitos são fundamentais para a classificação – ou não – da relação empregatícia, conforme será explanado em tópico posterior, que abordará a análise dessas características nas relações laborais em plataformas digitais.

Inicialmente, ressalta-se que, assim como qualquer ato jurídico regido pela legislação brasileira, a validade da relação de trabalho exige a capacidade do agente, bem como a estipulação contratual de um objeto lícito, possível e determinado, além de vontade livre e sem vícios das partes, em acordo à forma prevista no artigo 104 do Código Civil (Maranhão, 1982). O vínculo de emprego, portanto, não pode ser iniciado por coação.

De mais a mais, para que a relação de trabalho seja caracterizada como empregatícia, deve estar presente na relação jurídica firmada os requisitos dispostos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelece a condição de empregado para "(...) toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário" Decreto-Lei nº 5.452, 1943).

Nessa perspectiva, depreendem-se os requisitos formadores da relação empregatícia, quais sejam: pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade.

Em acorde ao artigo 3º da CLT, a relação empregatícia sempre será formada pela pessoa física empregada, o que revela a pessoalidade. Não há hipótese em que o empregado seja pessoa jurídica (Delgado, 2019).

A pessoalidade também se refere à impossibilidade de transferência e delegação do serviço do empregado para outra pessoa, considerando que a relação empregatícia presume que o indivíduo que firmou o contrato de trabalho para prestação de serviços possui qualidades essenciais para a execução desses, de modo que sua substituição por outro trabalhador se dará apenas em situações excepcionais e com anuência do empregador (Martinez, 2019).

Tal requisito, dessarte, impõe uma relação *intuitu personae*, com a decretação de infungibilidade da figura do trabalhador (Delgado, 2019). O contrato de emprego é personalíssimo. Convém salientar que esse requisito passou a ser verificado com mais frequência nas novas atividades laborais prestadas por meio das plataformas digitais.

Dentre as exceções à pessoalidade, destaca-se a eventual substituição do empregado em situações elencadas em lei, tais como em gozo de férias ou licenças, sem, entretanto, descaracterizar o vínculo (Delgado, 2019).

Quanto à habitualidade, trata-se de requisito concernente à continuidade da prestação de serviços, sendo condição adversa à eventualidade (Delgado, 2019). A doutrina

apresenta quatro teorias para diferenciação dos conceitos de eventualidade e habitualidade. São as teorias do evento.

A teoria da descontinuidade depreende que o trabalhador eventual é aquele que geralmente não exerce uma continuidade na prestação de serviços, sem rotina específica na tomadora de serviços e com fragmentação nos horários de trabalho (Delgado, 2019).

A teoria do evento – também denominada certos eventos – informa que o indivíduo contratado pela tomadora de serviços em razão de fato ou evento específico, com prestação dos serviços restritos a esses acontecimentos, normalmente será considerado eventual (Delgado, 2019).

Outrossim, a teoria dos fins da empresa retrata o trabalhador eventual como aquele indivíduo contratado para realizar serviço não inscrito na atividade principal da tomadora. A título de exemplificação pode-se considerar que a atividade fim de uma loja de roupa é a venda de tais produtos, o que leva à interpretação de que o vendedor de roupas via de regra será um empregado habitual. De outro giro, os serviços de limpeza prestados à loja como um meio de manutenção da atividade principal tendem a não ser considerados habituais (Delgado, 2019).

Por fim, a teoria da fixação jurídica ao tomador dos serviços, também reconhecida como teoria da fixação, cria uma presunção relativa de que o trabalhador que possui vários vínculos trabalhistas e não se fixa em uma única tomadora de serviços provavelmente é trabalhador eventual. Já o empregado que presta serviços exclusivos provavelmente é habitual (Delgado, 2019).

Em outras palavras, o típico trabalhador eventual, não regulado pela CLT, é aquele que não presta o trabalho com caráter de permanência, mas sim esporádica e descontinuamente, sem fixação à uma tomadora de serviços, prestando serviços de curta duração, podendo ser contratado para evento específico e que não corresponda à atividade fim da tomadora (Delgado, 2019).

Em relação à subordinação jurídica, terceiro requisito da relação empregatícia, estará caracterizada quando existir dependência hierárquica entre as partes do negócio jurídico. A subordinação pode ser verificada no poder do empregador em firmar e fazer-se cumprir as obrigações contratuais, com aplicação de penalidades legais e contratuais em caso de seu descumprimento (Maranhão, 1982).

A subordinação da relação de emprego é jurídica, institucional e hierárquica, de modo que não mais subsistem as ideias de que se trataria de uma dependência econômica ou técnica (Delgado, 2019). É o fenômeno jurídico que resulta do poder diretivo e disciplinar do empregador, em acordo aos poderes citados anteriormente.

Esses poderes, inclusive, foram mais explorados nas plataformas de trabalho digital *on demand*, e, aos poucos, com o crescimento dessa exploração, possibilitaram

a modificação do entendimento jurisprudencial hodierno, conforme será apresentado em tópico posterior. Dessa maneira, a subordinação atuará sobre a prestação de serviços, não sobre a figura do trabalhador, devendo esta, se necessário, ser analisada casuisticamente (Delgado, 2019).

Cita-se, ainda, que alguns contratos cíveis se assemelham em certo modo à ideia de subordinação jurídica. Há, por exemplo, contratos com previsões de organização, fiscalização e possível imposição de punição de maneira que a relação se desenvolva sem qualquer contorno hierárquico.

Em muitos casos, é demasiadamente difícil distinguir na prática se essas disposições são, ou não, caracterizadoras de uma relação subordinada caracterizadora do vínculo de emprego. A esse fenômeno a doutrina dá o nome de parassubordinação.

Normalmente isso ocorre quando há dependência econômica do trabalhador com o segmento da empresa tomadora de serviços. Nesses casos, há a mitigação do poder diretivo da empresa, com distribuição de responsabilidades e riscos ao trabalhador, mediante adoção de um sistema semelhante à colaboração laboral (Martinez, 2019). É um trabalho autônomo, mas que normalmente apresenta a dependência econômica como fator desequilibrante da relação contratual.

Esse modelo, chamado de trabalho coordenado, era o mais utilizado pelas plataformas digitais – mais especificamente pela UBER - que adotavam uma espécie de sistema de parceria com o trabalhador. Todavia, recentemente esse sistema de parceria foi modificado, uma vez que as plataformas digitais passaram impor uma extensa lista de regras e punições antes não previstas. Tal assunto, ressalta-se, será abordado com maior ênfase em tópicos posteriores.

No que diz respeito à onerosidade, último requisito mencionado, convém destacar que todo contrato trabalhista com formação de relação empregatícia deve ser oneroso, bilateral e sinalagmático. De tal forma, o empregado deverá prestar seus serviços ao empregador e este, em contrapartida, é obrigado a arcar com respectiva contraprestação com o contrato, reconhecida como remuneração (Martins, 2012).

Enfim, a pessoa física que exercer trabalho com pessoalidade, subordinação, habitualidade e onerosidade, mesmo sem contrato expresso, constitui relação empregatícia, sujeita aos direitos e deveres da Consolidação das Leis do Trabalho.

Sem esse reconhecimento, o trabalhador fica à margem da proteção de boa parte dos direitos fundamentais dispostos no artigo 6º e seguintes da Magna Carta de 1988 (Constituição da República Federativa do Brasil, 1988) e dos princípios específicos da relação de emprego.

2. Princípio afeto aos conflitos trabalhistas do capitalismo de plataforma

Após a apresentação dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, passa-se à análise dos princípios aplicáveis a esta.

O artigo 8º da Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943 estabelece que a Justiça do Trabalho e as autoridades administrativas deverão utilizar, entre outras normas, os princípios como meio de resolução de conflitos trabalhistas.

Os princípios do Direito do Trabalho podem ser descritos como enunciados gerais passíveis de aplicação em diversificadas situações, com características peculiares, os quais os diferem dos princípios em demais ramos do direito, e harmônicos entre si, possibilitando a aplicação conjunta das normas trabalhistas (Plá Rodríguez, 2000).

Outrossim, destaca-se que os princípios cumprem funções como a de diretrizes ao legislador, atuar como fonte supletiva e fundamentar a atividade interpretativa do magistrado (Plá Rodríguez, 1978). Nesse contexto, são originadas as jurisprudências – temas de estudo do presente artigo –, as quais objetivam a aplicabilidade interpretativa da legislação atual.

Dentre os princípios citados pela doutrina e que interessam a este artigo, destaca-se o princípio da primazia da realidade. Ele é aplicado quando se constata divergências entre a situação fática vivenciada pelo empregado e o que preveem os documentos ou contratos. Nesses casos, prioriza-se a realidade do trabalhador (Nascimento & Nascimento, 2014).

Em suma, independentemente do pactuado entre as partes, em caso de existência de condições reais adversas a tal pacto, prevalecerá o "contrato-realidade". Assim, "(...) em matéria de trabalho importa o que ocorre na prática, mais do que aquilo que as partes hajam pactuado de forma mais ou menos solene, ou expressa, ou aquilo que conste em documentos" (Plá Rodríguez, 1978, p. 227).

Quanto à problemática estudada neste artigo, esse princípio será de suma importância, porque a negação do vínculo empregatício por parte das empresas controladoras das plataformas digitais, com base em documentos ou contratos, poderá ser superada mediante a verificação —no "contrato-realidade" — dos requisitos caracterizadores dessa relação.

Considerando a breve explanação acerca da diferenciação entre o vínculo trabalhista e empregatício, perpassando pelos princípios aplicáveis nessa relação, passa-se à análise concreta desses conceitos nas jurisprudências aplicáveis ao capitalismo de plataforma.

3. Capitalismo de plataforma e jurisprudência

A internet, rede de conexões para compartilhamento de dados, foi desenvolvida nos Estados Unidos em meados do século XX, no contexto da Guerra Fria. Entretanto, apenas no final da década de 90 houve a difusão de tal rede, com ampliação dos usuários e possibilidade de exploração comercial e comunicativa (Silva, 2001).

Por meio de tal ferramenta e com o desenvolvimento dos empreendimentos mediante tecnologia e da Revolução 4.0, tornou-se possível o surgimento do capitalismo de plataforma, em que há a regulação do trabalho humano em plataformas digitais, o que será estudado e conceituado nesse tópico (Kalil, 2020).

3.1. Conceituação do capitalismo de plataforma e suas formas de trabalho

O capitalismo de plataforma também pode ser conhecido como *gig economy*, baseado em plataformas que possibilitam, principalmente, a descentralização de atividades (Camelo *et al.*, 2022).

Ainda nesse sentido, o termo *gig economy* pode vem sendo traduzido para "economia de bico". Essa denominação foi dada, inicialmente, para transmitir a ideia de que os trabalhos prestados nas plataformas seriam de curto prazo, para aquisição de renda extra. Ou seja, seriam verdadeiros "bicos" de trabalho (Kalil, 2020).

Em suma, o objetivo inicial do capitalismo de plataforma era possibilitar um aumento da renda mensal do trabalhador, por meio dos "bicos". Esse objetivo, porém, já foi modificado, considerando que alguns trabalhadores passaram a usar as plataformas digitais como meio principal, senão único, de trabalho.

Como consequência, surgiram algumas formas de trabalho nas plataformas digitais que devem ser abordadas no presente tópico.

Dentre as classificações dos grupos de trabalho desenvolvidos na plataforma digital, este artigo abordará o *crowdwork* e o trabalho sob demanda.

O *crowdwork*, também conhecido como trabalho de multidão, permite a produção do trabalho de maneira virtual e remota, por meio da intermediação das plataformas digitais, com ofertas de trabalhos específicos para um grupo indefinido de trabalhadores (Kalil, 2020).

Zanatta (2022, p. 57) define, ainda, que o *crowdwork* refere-se a "microtrabalho, como a moderação de conteúdo, busca de metadados específicos, classificações de informações, verificação de dados, entre outros. Isso, porque os microtrabalhos permitem, justamente, que eles sejam realizados de maneira remota, sem pessoalidade ou necessidade da presença física do trabalhador.

Pode-se dizer, então, que no trabalho *crowdwork* a plataforma indica uma demanda a um grupo de trabalhadores para que realizem as tarefas. Esses trabalhadores devem cumprir alguns requisitos – que serão definidos a partir da tarefa necessária. Em seguida, o trabalhador pode escolher qual tarefa irá ou não realizar (Kalil, 2020).

Assim, não há o envio da demanda a um trabalhador específico, mas sim a publicação da tarefa a vários trabalhadores cadastrados, que estão aptos a realizar o serviço. Por ser disponibilizado para muitos profissionais ao mesmo tempo, surgiu a denominação “trabalho de multidão”.

Um exemplo do trabalho *crowdwork* é aquele desenvolvido na plataforma “Amazon Mechanical Turk”, ou MTurk, de propriedade da Amazon. Nessa plataforma, o requerente da demanda – conhecido como tomador do serviço – cadastra-se e anuncia a demanda que deve ser cumprida. No mesmo momento, o indivíduo que se cadastrou na plataforma como trabalhador poderá aceitar esse trabalho, recebendo uma contraprestação em dinheiro (Kalil, 2020).

Já o trabalho sob demanda combina a oferta da empresa com a demanda de trabalho por meio da plataforma, com prestação de serviços pelo trabalhador de forma presencial – é o que o diferencia do trabalho *crowdwork*, visto que este é prestado apenas virtualmente (Kalil, 2020).

Esse trabalho sob demanda inicia-se quando o usuário da plataforma solicita a prestação de algum serviço. Em seguida, a plataforma direciona essa oferta a um trabalhador específico que cumpra os requisitos necessários para a realização da demanda, e esse obreiro pode aceitá-la ou rejeitá-la. Com a finalização do serviço, o usuário cliente realizará o pagamento à plataforma, que deverá repassar parte do valor ao trabalhador (Kalil, 2020). Outra diferença com o *crowdwork* é essa, já que neste há disponibilização da oferta a vários trabalhadores, enquanto sob demanda a disponibilização é endereçada a um em específico.

Um exemplo de plataforma digital que adota o trabalho sob demanda é a Uber, proprietária da plataforma mais utilizada para o setor de transporte. Essa plataforma permite o cadastro de clientes, que solicitam transporte para certo destino, e motoristas, que são conectados aos clientes por meio da plataforma.

Para que os motoristas sejam cadastrados, alguns requisitos devem ser observados, tais como apresentação de Carteira Nacional de Habilitação com indicação de exercício de atividade remunerada, e Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo, bem como informações do modelo do carro, com cadastro em categorias diferenciadas (Kalil, 2020).

Esses requisitos, inclusive, estão em acordo as determinações da lei nº 12.587 de 2012, que institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana (Lei nº 12.587, 2012). Destaca-se que outros requisitos específicos são determinados pela

empresa em certas localidades, como em São Paulo, local no qual a Uber exige a apresentação de comprovante de residência do motorista e cumprimento de cursos prestados pela empresa.

Em ambos os modelos de trabalho – *crowdwork* e trabalho sob demanda – percebe-se a possibilidade de formação de uma relação contratual trilateral, com três indivíduos principais, sendo eles a plataforma, o cliente e o trabalhador, que estão interligados direta ou indiretamente, a depender da forma de trabalho (Kalil, 2020).

Apesar de esses modelos terem sido desenvolvidos ao mesmo tempo por meio do capitalismo de plataforma, é possível perceber que o trabalho sob demanda é mais utilizado no território brasileiro.

Em dados estatísticos divulgados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Ipea, por exemplo, apurou-se que aproximadamente 61,2% dos 1,5 milhões de pessoas que trabalham com transporte de passageiros ou produtos são caracterizados como trabalhadores sob demanda em plataformas digitais (Tokarnia, 2022).

Porém, apesar do crescimento exponencial – e até mesmo alarmante – da prestação de trabalho por meio das plataformas digitais, não há, efetivamente, uma norma jurídica que regulamente de maneira geral esta relação de trabalho, gerando evidente desequilíbrio no poderio das empresas e dos trabalhadores, com desfavorecimento destes em relação àqueles.

Desse modo, as plataformas alegam que o oferecimento de trabalho forma um sistema de parceria entre as partes, e o trabalhador seria autônomo. Entretanto, e conforme já informado anteriormente, deve ser analisado o “contrato-realidade” firmado entre as partes.

Assim, se durante a análise de uma relação de trabalho for verificado a presença dos quatro requisitos da relação de emprego, será reconhecido o vínculo empregatício, pois o que prevalece é a realidade dos fatos.

O estudo desses requisitos nas relações de trabalho gerados pelo capitalismo de plataforma, portanto, é o tema do presente artigo e será tratado no próximo tópico.

3.2. A mudança do posicionamento da jurisprudência quanto ao tema

Após a apresentação do conceito do capitalismo de plataforma e suas formas de trabalho, o presente tópico abordará os posicionamentos da jurisprudência quanto ao reconhecimento do vínculo laboral entre o trabalhador e a plataforma digital, especialmente no que se refere ao trabalho sob demanda dos aplicativos de transporte.

Ressalta-se que serão abordados os dois posicionamentos já adotados pelo TST e Tribunais Regionais, quais sejam: com o reconhecimento do vínculo de emprego

ou com o reconhecimento do sistema de parceria. O objetivo, por sua vez, é apresentar os fundamentos utilizados pelos Tribunais para sustentar seus posicionamentos.

Inicialmente, é importante mencionar que o Tribunal Superior do Trabalho possuía o entendimento pacificado de que as relações de trabalho existentes entre as plataformas digitais e os trabalhadores nas relações de transporte não seriam configuradas como relações de emprego.

O referido Tribunal afirmava que inexistia a subordinação jurídica e, em alguns casos, a habitualidade exigidas pela Consolidação das Leis Trabalhistas, havendo uma espécie de parceria entre as plataformas digitais e os trabalhadores (Acórdão do TST n. AIRR-687-68.2020.5.06.0006, 2022b).

Esse sistema de parceria, em verdade, trata-se de um exemplo de parassubordinação, trabalho coordenado que se assemelha em certos pontos com o contrato de emprego, como já abordado no tópico "diferenças entre relação de trabalho e de emprego: requisitos".

Nesse sistema há uma certa subordinação entre o trabalhador e o tomador de serviços, mas não o suficiente para caracterizar a subordinação jurídica regulada pelo Direito do Trabalho. Ainda, não há uma autonomia total do trabalhador, vez que ele depende do tomador de serviços especialmente no aspecto econômico.

Percebe-se, portanto, uma insegurança jurídica para o trabalhador, uma vez que o limite entre a subordinação e a parassubordinação não é delimitado objetivamente em lei, sendo uma verdadeira zona cinzenta no direito.

Dessa forma, o TST entendia que não haveria a configuração de uma relação de emprego, uma vez que o motorista da plataforma Uber possuía autonomia para o exercício de suas atividades laborais (Acórdão do TST n. AIRR-687-68.2020.5.06.0006, 2022b).

Em decisão semelhante prolatada pelo juízo da 76ª Vara do Trabalho de São Paulo em 2021, concluiu-se que,

Assim, a prova documental trazida aos autos e os depoimentos colhidos mostram que a reclamada apenas promoveu a interligação entre passageiros e motoristas cadastrados em sua plataforma e os parâmetros que estabeleceu para sua utilização não desnaturam o sistema de parceria para o sistema de transporte.

(...)

Caracterizou-se a autonomia na prestação de serviços, ou mesmo a figura da parassubordinação, ainda pendente de regulamentação pelo ordenamento jurídico brasileiro. (Sentença n. 1000831-20.2020.5.02.0076, 2021)

Em suma, a jurisprudência paulista, predominante também nos demais tribunais, entendia que a configuração do trabalho se dava de maneira autônoma, o que revelava um sistema de parceria entre o trabalhador e a plataforma.

Entretanto, com a constante exploração do trabalho pelas plataformas digitais, e a ampliação das exigências da plataforma em relação aos prestadores, houve uma breve modificação no entendimento jurisprudencial.

Em 06 de abril de 2022, o Tribunal Superior do Trabalho reconheceu o vínculo empregatício entre a Uber e um motorista diante da averiguação da presença dos requisitos do artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 (Acórdão do TST n. RR-100353-02.2017.5.01.0066, 2022a).

O acórdão verificou que

Evidentemente que essa nova estrutura de organização empresarial e de prestação de serviços facilita a aproximação e a comunicação na sociedade e no âmbito da prestação de serviços ao público alvo, seja este formado por pessoas físicas ou por instituições. Porém a lógica de sua estruturação e funcionamento também tem sido apreendida por grandes corporações empresariais como oportunidade ímpar para reduzir suas estruturas produtivas e, especialmente, o custo do trabalho utilizado e imprescindível para o bom funcionamento econômico da entidade empresarial. (Acórdão do TST n. RR-100353-02.2017.5.01.0066, 2022a)

Preliminarmente, foi considerado que a mera inexistência de contrato de trabalho expresso entre as partes não desconsidera a relação de emprego, pois esta deve se dar em observância ao princípio da primazia da realidade – já abordado no tópico “princípio afeto aos conflitos trabalhistas do capitalismo de plataforma”.

Em decorrência disso, passou-se a análise e observação de todos os requisitos necessários para a configuração da relação empregatícia, quais sejam: pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação.

Em relação a esses requisitos, a decisão citada reafirmou a existência rotineira da pessoalidade, da onerosidade e da habitualidade, mas apontou mudanças fáticas que trouxeram novo entendimento sobre a subordinação.

O TST corroborou os entendimentos anteriores quanto ao fato de o trabalhador ser pessoa física – o que exprime a pessoalidade –, considerando que o motorista, pessoa natural, realizava a prestação de serviços à plataforma Uber (Acórdão do TST n. RR-100353-02.2017.5.01.0066, 2022a).

Ainda sobre o requisito pessoalidade, verificou-se que o motorista, prestador de serviços de transporte, não poderia ser substituído por outro trabalhador durante a jornada de trabalho.

Essa relação *intuitu personae* pode ser verificada em requisitos expostos no próprio site da empresa Uber, em que se determina que o motorista deverá ser cadastrado na plataforma, com apresentação de documentos pessoais e verificação de sua elegibilidade.

De mais a mais, o motorista não pode transferir seu cadastro a outrem, sendo possível a fiscalização da pessoaalidade pela empresa, seja por informações prestadas pelos passageiros ou por foto de segurança do aplicativo (Acórdão do TST n. RR-100353-02.2017.5.01.0066, 2022a).

Outrossim, o motorista encontra-se sujeito a avaliações individualizadas dos passageiros, mediante espaço fornecido pela própria plataforma.

O Tribunal Superior também reforçou, sobre a onerosidade, a evidência de que o obreiro apenas presta serviços à Uber mediante contraprestação pecuniária, o que é comprovado pelo sistema de repasse dos valores da plataforma (Acórdão do TST n. RR-100353-02.2017.5.01.0066, 2022a).

Em exemplo, cita-se que nas informações disponíveis no site da empresa proprietária da plataforma é descrito que os ganhos do trabalhador serão repassados para a “Uber Conta” deste, sendo descontada uma taxa de serviço, que será usufruída pela Uber.

Quanto à habitualidade, o acórdão proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho concluiu que o trabalhador exercia atividade correlacionada à atividade-fim da empresa, descaracterizando a eventualidade em acordo à teoria dos fins da empresa.

Também, o motorista daquele caso não exercia atividade em decorrência de evento específico, mas sim diariamente, em desacordo à conceituação de eventualidade pela teoria do evento. Ainda, salientou-se que o obreiro estava conectado diariamente à plataforma, inexistindo transitoriedade na prestação dos serviços, em contraposição à teoria da descontinuidade.

Por fim, no que se refere à teoria da fixação jurídica, em acórdão é ressaltado que a mera existência de outros vínculos trabalhistas por parte do empregado não caracteriza, por si só, a eventualidade deste, não havendo, ainda, provas concretas que demonstrassem que o obreiro exercia atividade laboral em outros aplicativos ou empregadores.

Todas essas teorias do evento, salienta-se, já foram mencionadas e desenvolvidas no tópico “diferenças entre relação de trabalho e de emprego: requisitos”.

Passou-se, enfim, à análise da subordinação jurídica, oportunidade em que, pela primeira vez, a conclusão de uma turma do TST – em específico a terceira turma – divergiu da ideia de trabalho autônomo.

O acórdão definiu subordinação como “(...) situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado se compromete a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços” (Acórdão do TST n. RR-100353-02.2017.5.01.0066, 2022a).

Em exame ao caso concreto foi possível constatar, diante das novas exigências da plataforma UBER em relação aos trabalhadores, a existência de organização unilateral das demandas fornecidas aos motoristas, pois a empresa não permitia que o obreiro escolhesse quais trabalhos iria realizar, nem como as remunerações seriam recebidas.

A plataforma ainda exigia que o trabalhador permanecesse conectado ao aplicativo, sob risco de descredenciamento deste.

Além disso, a Uber permitia que os passageiros avaliassem os serviços prestados pelo motorista, de modo que o obreiro pudesse sofrer alguma penalidade, caso verificado o descumprimento das diretrizes organizacionais impostas pela Uber. Essa repercussão negativa em suas corridas, caso a avaliação fosse baixa, denota um poder punitivo além do que se espera de um contrato civil.

A título exemplificativo, menciona-se que, caso um motorista recebesse uma má-avaliação de um passageiro por condução perigosa, ele poderia ser punido pela empresa com a perda total ou parcial de sua conta Uber.

Em resumo, verificou-se o surgimento recente de uma hierarquia na relação da Uber com seus motoristas, o que revela a existência de subordinação jurídica em todas suas dimensões.

Portanto, em decorrência da presença dos requisitos formadores da relação empregatícia, houve o reconhecimento da relação de emprego entre a plataforma digital de trabalho sob demanda, Uber, e o obreiro, com consequente aplicação da legislação trabalhista na respectiva relação jurídica.

É perceptível que as alterações fáticas da organização do trabalho levaram à necessidade da proteção celetista ao trabalhador, em decorrência da necessidade de diminuição do crescente desequilíbrio entre as plataformas e os trabalhadores.

É válido mencionar, ainda, que, apesar da configuração da relação de emprego entre a Uber e o motorista apenas ter sido reconhecido pelo Tribunal Superior do Trabalho no ano de 2022, alguns Tribunais Regionais do Trabalho já haviam apresentado esse posicionamento.

O Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, em decisão prolatada em setembro de 2020, por exemplo, reconheceu o vínculo de emprego entre a empresa Uber e seu motorista (Acórdão do TRT-13 n. 0000699-64.2019.5.13.0025, 2020). O caso é de um vínculo trabalhista contemporâneo ao vínculo julgado no caso do TST, logo a realidade fática é semelhante.

Os desembargadores ressaltaram que apesar da inovação trazida pela *gig economy*, não se deve olvidar que Direito do Trabalho objetiva a conceituação das figuras de empregado e empregador, em acordo às transformações sociais. Essa perspectiva foi

devidamente adotada pelo TST em decisão explanada acima (Acórdão do TRT-13 n. 0000699-64.2019.5.13.0025, 2020).

Esse entendimento também foi aplicado em detrimento de outras empresas que utilizam o capitalismo de plataforma com modelo de trabalho *on demand*, como a 99 Tecnologia.

Também referente a fatos semelhantes, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, em acórdão prolatado em novembro de 2021, concluiu pela presença dos requisitos expostos no art. 3º da CLT (Acórdão do TRT-1 n. 0100518-82.2020.5.01.0021, 2021).

Salientaram os desembargadores que "(...) as novas formas de trabalho não impedem a configuração do vínculo de emprego, nem permitem o descumprimento da legislação pátria" (Acórdão do TRT-1 n. 0100518-82.2020.5.01.0021, 2021).

Por fim, cita-se o Tema de Repercussão Geral nº 1.291, pendente de julgamento pelo Supremo Tribunal Federal (STF), em que, após julgamento, definirá a existência, ou não, de vínculo empregatícios entre motoristas de aplicativo – que utilizam o modelo de trabalho sob demanda – e a plataforma digital da UBER (Tema 1291, 2024).

Eventual decisão do STF, seja pelo reconhecimento da relação de emprego ou do sistema de parceria, definirá o rumo das relações de trabalho sob demanda, que adotam modelos de trabalho semelhantes àqueles adotados pela Uber – como a 99 Tecnologia ou até mesmo o Ifood, que trabalha com um sistema de parceria para entregadores.

Já no que se refere ao reconhecimento desse vínculo em modelos de trabalho regidos pelo *crowdwork*, convém salientar que no Brasil ainda não se encontram discussões acerca da configuração da relação de emprego com as plataformas digitais adotantes desse modelo, provavelmente pela sua baixa aplicação no mercado digital.

Todavia, em decisão proferida pela nona turma do Tribunal Superior do Trabalho da Alemanha no ano de 2020, houve o reconhecimento da relação de emprego entre o *crowdworker* – trabalhador da plataforma digital que adota o sistema *crowdwork* – e a empresa responsável pela plataforma digital que ofertava microtarefas (Carelli, 2020).

Em deliberação feita pelo referido Tribunal considerou-se que o controle operado pela plataforma com vinculações à diretrizes da empresa e que impedia que o empregado organizasse seu trabalho, caracterizou a relação jurídica empregatícia.

Isso, porque ao trabalhador era imposto um local e prazo para realização das atividades, com especificação de como o serviço deveria ser realizado. Além disso, a remuneração do empregado era proporcional aos pontos acumulados na plataforma, que dependiam do aceite das tarefas disponibilizadas pela plataforma – gerando uma espécie de progressão do valor recebido. Todos esses requisitos, se somados, conduziram o Tribunal à conclusão supracitada (Coelho, 2021).

A partir da análise do presente capítulo, portanto, é possível averiguar que o entendimento jurisprudencial está em transformação justamente porque as plataformas modificaram sua forma de atuar.

Conclusões

Como visto, a Revolução 4.0, impulsionada pelo desenvolvimento tecnológico, culminou na expansão do capitalismo de plataforma, também conhecido como *gig economy* ou economia de bico. Com essa expansão, surgiram os trabalhos prestados por meio das plataformas digitais. Em suma, essas atividades laborais seriam caracterizadas como verdadeiros "bicos" de trabalho, para complementação de renda. Entretanto, em decorrência da predominância e valorização da internet, essas formas de trabalho, dentre as quais destaca-se o trabalho sob demanda, passaram a ser utilizados como fonte primária de renda.

A princípio, as plataformas digitais surgidas no Brasil prezavam pela formação de um sistema de parceria com seus trabalhadores, o que caracterizava uma espécie de parassubordinação por meio do exercício de um trabalho coordenado. Em alguns casos, a única dependência do trabalhador era a financeira, em outros, nem isso. A título exemplificativo, cita-se que, nos primórdios, o motorista da plataforma de trabalho sob demanda Uber poderia cancelar as corridas indiscriminadamente, sem sofrer punições em decorrência dessa atitude. Entretanto, com o passar do tempo essa plataforma passou a punir os motoristas com o descadastramento do aplicativo quando a recusa ocorria de maneira considerada excessiva.

Em síntese, o que inicialmente era um "bico" ou uma oportunidade de parceria transformou-se em uma obrigação. A plataforma digital Uber passou a organizar as demandas fornecidas aos motoristas, dificultando – ou até mesmo impossibilitando – a escolha dos trabalhos que o motorista iria realizar. Essa organização unilateral, em conjunto com outras regras impostas pela empresa, possibilitou a verificação do surgimento de uma hierarquia entre o trabalhador e a plataforma. A dependência que, antes, quando existia era financeira, passou a ser jurídica. Com isso, descaracterizou-se faticamente a ideia de parassubordinação existente anteriormente.

Desse modo, coube ao judiciário acompanhar essa mudança ocorrida pouco a pouco no mundo dos fatos e amoldar a interpretação normativa e principiológica em relação às plataformas digitais, dentre as quais destacam-se a Uber e 99 Tecnologia. E é nesse cenário que surge a primeira decisão do Tribunal Superior do Trabalho que reconhece vínculo de emprego entre motorista e aplicativo no país.

Basicamente, percebe-se que essas novas relações trabalhistas sofreram muitas mudanças e adequações no contexto fático da economia brasileira. Do mesmo modo, a jurisprudência se mostrou atenta a essas mudanças, especialmente no que se refere à discussão sobre a precarização do trabalho e o enquadramento no

ordenamento jurídico brasileiro dessas novas relações laborais, já que se aumentaram, pouco a pouco, as zonas cinzentas e as discussões sobre o requisito da subordinação que configura o vínculo de emprego.

A conclusão, portanto, é no sentido de que a crescente imposição de regras e controle das atitudes dos trabalhadores pelas empresas justificou a interpretação de que passou a existir um verdadeiro poder diretivo no plano fático dessas relações de trabalho sob demanda – modalidade citada neste artigo –, o que embasou o entendimento jurisprudencial atual.

Quanto ao *crowdwork*, outra modalidade laboral desenvolvida pelas plataformas digitais, foi possível auferir que a ausência de posicionamento jurisprudencial ou doutrinário sobre esse tema é justificada pelo reduzido desenvolvimento dessas plataformas na sociedade brasileira, o que, aliado a um contexto fático de extrema liberdade na tratativa dos envolvidos, explica a ausência de discussões nesse sentido.

Nesse mesmo sentido, aliás, os pesquisadores Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, Rodrigo de Lacerda Carelli e Sayonara Grillo (2020), expuseram que as plataformas que adotam o trabalho sob demanda acabam exercendo um papel mais dirigente e controlador que, de certa forma, não é fortemente verificado no *crowdwork*.

Logo, o *crowdwork* tem sido tratado exclusivamente no campo do Direito Civil, justamente porque não se amolda, ainda, aos requisitos do contrato de emprego.

Referências

- 76ª Vara do Trabalho de São Paulo do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. (2021, 19 de maio). Sentença n. 1000831-20.2020.5.02.0076 (Helcio Luiz Adorno Junior, J). <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-2/1301325420/inteiro-teor-1301325452>
- Camelo, A. P., Silveira, A. C. R. D., Bispo, A. C., Bicego, B. E., Klafke, G. F., Aquino, G. M. T. & Pasqualeto, O. Q. F. (2022). *Futuro do trabalho e Gig Economy. Questões regulatórias sobre tecnologia e proteção social. Debates conceituais e regulatórios sobre o futuro do trabalho em plataformas digitais*. FGV Direito SP. <https://hdl.handle.net/10438/32018>
- Carelli, R. (2020, 7 de dezembro). *Corte superior da Alemanha reconhece vínculo de emprego com plataforma com base na subordinação algorítmica e gamificação*. Professora Adriana Calvo. Direito do Trabalho. <https://calvo.pro.br/corte-superior-da-alemanha-reconhece-vinculo-de-emprego-com-plataforma-com-base-na-subordinacao-algoritmica-e-gamificacao>
- Coelho, B. P. M. (2021). Trabalho por plataformas digitais na Alemanha: uma análise sobre o mercado de trabalho e a decisão judicial 9 AZR 102/20 da Corte Federal Trabalhista (Bundesarbeitsgericht). *Revista de Ciências Sociais*, (55), 149-166. <https://doi.org/10.22478/ufpb.1517-5901.2021v1n55.59776>
- Delgado, M. G. (2019). *Curso de Direito do Trabalho*. 18 ed. LTr.
- Jorge Neto, F. F., Cavalcante, J. Q. P. (2015). *Direito do Trabalho*. Atlas.
- Kalil, R. B. (2020). *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. Blucher Open Access. <https://pdf.blucher.com.br/openaccess/9786555500295/completo.pdf>

- Maranhão, D. (1982). *Direito do Trabalho*. Editora da Fundação Getúlio Vargas.
- Martinez, L. (2019). *Curso de Direito do Trabalho. Relações individuais, sindicais e coletivos do trabalho*. Saraiva.
- Martins, S. P. (2012). *Direito do Trabalho*. 28 ed. Atlas.
- Moraes, E. (1998). *Apontamentos de Direito Operário*. LTr.
- Nascimento, A. M. & Nascimento, S. M. (2014). *Curso de Direito do Trabalho*. Saraiva.
- Oliveira, M. C. S., Carelli, R. L. & Grillo, S. (2020). Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. *Revista Direito e Praxis*, 11(4), 2610-2634. <https://doi.org/10.1590/2179-8966/2020/50080>
- Plá Rodriguez, A. (1978). *Princípios de direito do trabalho*. LTr.
- Plá Rodriguez, A. (2000). *Princípios de direito do trabalho*. LTr.
- Presidência da República do Brasil. (1943, 1 de maio). *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Diário Oficial da União de 9.8.1943. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm
- Presidência da República do Brasil. (1988, 5 de outubro). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Diário Oficial da União de 05/10/1988. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
- Presidência da República do Brasil. (2012, 3 de janeiro). *Lei nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012. Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana; revoga dispositivos dos Decretos-Leis nºs 3.326, de 3 de junho de 1941, e 5.405, de 13 de abril de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e das Leis nºs 5.917, de 10 de setembro de 1973, e 6.261, de 14 de novembro de 1975; e dá outras providências*. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112587.htm
- Silva, L. W. (2001, 12 de agosto). *Internet foi criada em 1969 com o nome de "Arpanet" nos EUA*. Folha de S. Paulo. <https://www1.folha.uol.com.br/folha/cotidiano/ult95u34809.shtml#:~:text=A%20internet%20foi%20criada%20em,Departamento%20de%20Defesa%20norte%20Americano>
- Supremo Tribunal Federal. (2024, 23 de fevereiro). Tema 1291 – Reconhecimento de vínculo empregatício entre motorista de aplicativo de prestação de serviços de transporte e a empresa administradora de plataforma digital (Min. Edson Fachin, Rel.). <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/detalharProcesso.asp?numeroTema=1291>
- Tokarnia, M. (2022, 10 de maio). *Ipea: Brasil tem 1,5 milhão de motoristas e entregadores de produtos*. Agência Brasil. <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2022-05/ipea-brasil-tem-1-5-milhao-de-motoristas-e-entregadores-de-produtos>
- Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. (2020, 25 de setembro). Acórdão do TRT-13 n. 0000699-64.2019.5.13.0025 (Thiago de Oliveira Andrade, D.). <https://trt-13.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/933917795/recurso-ordinario-trabalhista-ro-6996420195130025-0000699-6420195130025/inteiro-teor-933917805>
- Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. (2021, 24 de novembro). Acórdão do TRT-1 n. 0100518-82.2020.5.01.0021 (Carina Rodrigues Bicalho, Rel.). <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1328265065/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1005188220205010021-rj>
- Tribunal Superior do Trabalho. (2022a, 11 de abril). Acórdão do TST n. RR-100353-02.2017.5.01.0066 (Min. Maurício Godinho Delgado, Rel.). <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/>

consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consulta

Tribunal Superior do Trabalho. (2022b, 30 de março). Acórdão do TST n. AIRR-687-68.2020.5.06.0006 (Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, Rel.). <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1444180255/inteiro-teor-1444180590>

Zanatta, E. M. F. (2022). *Trabalho por conta alheia em plataformas digitais: a ajenidad como elemento na classificação do trabalho de transportes de pessoas e de entregas*. RTM. <https://hdl.handle.net/20.500.12178/206357>