

A TORMENTOSA QUESTÃO DA CARACTERIZAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

The thorny issue of characterizing employment relationships in digital platforms

Viviane Lícia Ribeiro¹

Universidade de São Paulo

DOI: <https://doi.org/10.62140/VLR3922024>

Sumário: 1. Evolução das relações de trabalho; 2. O elemento subordinação como fator principal para o reconhecimento de vínculo empregatício; 3. O entendimento do Supremo Tribunal Federal e da Suprema Corte Americana acerca do elemento subordinação dos trabalhadores em plataformas digitais; 4. Considerações Finais; 5. Referências bibliográficas.

Resumo: O presente trabalho objetiva demonstrar as alterações sofridas nas relações de trabalho em virtude do avanço da tecnologia. Para justificar a pertinência do estudo, demonstra-se a necessidade de o Direito do Trabalho regulamentar não só as tradicionais relações de emprego, como as demais que estão surgindo, de modo particular envolvendo trabalhadores em plataformas digitais. A incerteza legislativa quanto ao enquadramento de tais profissionais apresenta-se com componente adicional: qual o tamanho da proteção a cargo do Direito do Trabalho? Passa-se a repensar o critério da subordinação, questionando-se a necessidade de adoção de novo modelo como o da dependência econômica ou até mesmo a possibilidade de ampliação subjetiva do Direito do Trabalho, conferindo a todo trabalhador – independentemente de relação de emprego – rol mínimo de direitos. Diante disso, na tentativa de enquadramento jurídico desses novos trabalhadores da era digital, discute-se se há ou não uma nova modalidade de subordinação jurídica, bem como busca-se trazer o entendimento atual do Supremo Tribunal Federal, efetuando um paralelo com as decisões proferidas pela Suprema Corte Americana para ao final demonstrar a necessidade de regulamentação específica dessa nova modalidade de prestação de serviços. O objetivo é tornar possível o necessário equilíbrio entre livre iniciativa e valores sociais do trabalho. Por aí se vê os riscos da ausência de regulamentação não apenas para a sociedade em geral, como para a vida desses trabalhadores.

Palavras-chave: Relações de trabalho. Plataformas digitais. Subordinação. Tribunais Superiores.

Abstract: The aim of this paper is to demonstrate the changes that have taken place in labor relations as a result of the advance of technology. To justify the relevance of the study, it demonstrates the need for Labor Law to regulate not only traditional employment relationships, but also others that are emerging, particularly involving workers on digital platforms. The legislative uncertainty regarding the classification of these professionals has an additional component: how much protection does labor law have to offer? The criterion of subordination is being rethought, questioning the need to adopt a new model such as economic dependence or even the possibility of subjectively expanding Labor Law, giving every worker - regardless of the employment relationship - a minimum list of rights. With this in mind, in an attempt to establish a legal framework for these new workers of the digital age, we discuss whether or not there is a new type of legal subordination, as well as bringing up the current understanding of the Federal Supreme Court, drawing a parallel with the decisions handed down by the American Supreme Court, in order to finally demonstrate the need for specific regulation of this new type of service provision. The aim is to achieve the necessary balance between free enterprise and the social values of work. From this we can see the risks of the absence of regulation not only for society in general, but also for the lives of these workers.

Keywords: Labor relations. Digital platforms. Subordination. Higher courts.

¹ Mestra em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela USP. Advogada trabalhista empresarial. Professora. Autora do livro "Trabalho em plataformas digitais: Da regulamentação normativa à autorregulação das partes". Pesquisadora do Grupo de Estudos de Direito do Trabalho GETRAB-USP. Membro da Comissão de Direito Coletivo da OAB-SP e assessora da 5ª Turma Disciplinar do TED-SP. E-mail: viliciaribeiro@gmail.com.

1.EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

As relações de trabalho há muito evoluíram, passando a ocorrer sob o formato de relações intermediadas por plataformas digitais. Tais relações se dão por meio de empresas que muitas vezes se intitulam empresas de *marketplace*- empresas com finalidade tecnológica que trouxeram uma nova proposta de realização do trabalho por meio de plataformas digitais de forma independente e com autonomia para um número expressivo de profissionais.

Tais empresas se valem do avanço tecnológico das redes sociais, utilizando os aplicativos instalados nos smartphones dos trabalhadores, ligando a oferta de prestação de serviços à demanda de clientes que visam a contratação desses profissionais.

Nesse sentido, verifica-se que o *crowdworking* (ou *crowdsourcing*), que é a prestação de serviços nessa multidão produtora, pode se dar de maneira online, podendo ser genérico e específico, havendo também o *crowdworking* (ou *crowdsourcing*) offline.

A distinção entre o *crowdsourcing* específico e genérico se faz importante nesse momento, pois o controle das atividades prestadas pelos trabalhadores acaba sendo maior nos casos de *crowdsourcing* específico para a manutenção da boa reputação das empresas.

Já no caso do *crowdsourcing* genérico, as plataformas parecem funcionar mais como um quadro de anúncios ou agência de recolocação.

O *crowdsourcing* offline exige a implementação física do trabalho e, portanto, a pessoa deverá estar no lugar certo, no tempo certo, implicando menor concorrência do que o trabalho a ser prestado em nível global. Essa modalidade é o mesmo que “trabalho sob demanda por aplicativos”: forma de trabalho em que a execução de atividades tradicionais de trabalho, como transporte, limpeza e execução de tarefas é canalizada por aplicativos gerenciados por empresas”.²

Ao invés do propalado discurso de autonomia na prestação dos serviços, o que se discute é se, na realidade, referidas empresas se valem dessa proposta almejando se eximirem do cumprimento dos direitos trabalhistas.

Tanto o trabalho sob demanda quanto o trabalho na multidão, em razão de serem gerenciados por algoritmos não são reconhecidos pelas plataformas como uma forma típica de trabalho, mas como um serviço extraordinário que pode ser executado nos períodos de lazer, o que justificaria a ausência de subordinação jurídica, bem como a transferência dos riscos aos trabalhadores.

² DE STEFANO, Valerio. The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acessado em 05.01.2024.

Para que haja progresso nas relações sociais e laborais, a utilização dessa nova tecnologia deverá ser no sentido de produzir impactos positivos nos mais variados aspectos da vida em sociedade, combinando-se as novas tecnologias com normas e padrões adequados de utilização destas tecnologias, no intuito de que as pessoas usufruam de “mais oportunidades para viver uma vida que podem valorizar, enquanto sofrem menos com a insegurança e a incerteza econômica”.³

Nesse sentido, para que os avanços tecnológicos ocorridos possam produzir efeitos positivos, Klaus Schawb afirma que se deve efetuar a estruturação de políticas públicas que ajudem todos a “entender e orientar a forma como essas tecnologias poderosas, emergentes e convergentes influenciam o mundo que nos rodeia”.⁴

Pelo fato de o elemento humano ser o fator principal a diferenciar essa nova modalidade de contratação preocupa a questão da existência ou não de subordinação em tais atividades.

2. O ELEMENTO SUBORDINAÇÃO COMO ENSEJADOR DO RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO

A subordinação é um dos elementos indispensáveis à caracterização da relação de emprego. As mudanças ocorridas na sociedade, porém, tornaram o modelo clássico de subordinação inadequado, em razão das novas formas de trabalho, principalmente, o trabalho em plataformas digitais e suas dinâmicas peculiares.

Com o avanço das novas tecnologias, as relações laborais mudaram e grande parte da prestação de serviços não implica em relação empregatícia clássica, por meio de contrato de trabalho. Para sua existência, é necessário o preenchimento dos elementos que o caracterizam, nos termos do disposto no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a saber: (i) pessoalidade – atividade realizada por pessoa física ou natural ao menos em relação ao trabalhador; (ii) habitualidade; (iii) onerosidade; e, finalmente, (iv) subordinação.

O termo subordinação foi utilizado pela primeira vez por Ludovico Barassi, em *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*, ao defini-la como o traço essencial da *locatio operarum*, tendo introduzido o conceito de subordinação ao mencionar que na locação de serviços o trabalhador é um instrumento passivo que presta sua própria atitude física ou intelectual para que a outra parte a dirija como bem entender.⁵

³ SCHAWB, Klaus. *Aplicando a Quarta Revolução Industrial*. São Paulo: Edipro, 2018, p.42.

⁴ SCHAWB, Klaus. *op. cit.*, p.36.

⁵ BARASSI, Ludovico. *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*. v. 1. Milano: Società Editrice Libreria, 1901. p. 29.

Manoel Alonso Olea afirma que o objeto do Direito do Trabalho é o trabalho produtivo, vislumbrando a sua execução por conta alheia como um fenômeno de alienação do trabalho.⁶

No âmbito jurídico brasileiro, a ideia de subordinação é uma criação doutrinária distinta da literalidade da lei, sendo conceituada por Orlando Gomes e Élson Gottschalk pelo fato de o empregado se deixar guiar e dirigir de modo que a energia de trabalho disposta no contrato seja conduzida nos termos desejados pelo empregador. Assim, tanto o poder de comando como o de direção do empregador correlacionam-se ao dever específico de obediência por parte do empregado.⁷

A diversidade de conceituação da subordinação jurídica reflete na jurisprudência, a qual se utiliza do livre convencimento para enquadrar as relações atuais na norma jurídica referente à subordinação jurídica clássica para a caracterização ou não de uma relação de emprego, conforme previsão contida nos artigos 2º e 3º da CLT.

Na tentativa de melhor caracterizar o poder de comando, que enseja subordinação jurídica, Amauri Mascaro Nascimento adota a teoria do modo como o trabalho é prestado, que permite a distinção entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo, havendo situações em que o trabalhador tem o poder de direção sobre a própria atividade, autodisciplinando-a segundo seus critérios pessoais, enquanto há trabalhadores que resolvem abrir mão do poder de direção sobre o trabalho prestado, fazendo isso não de maneira coativa, mas volitivamente, como exercício da liberdade, transferindo, por contrato, o poder de direção para terceiros em troca de um salário, subordinando-se.⁸

A subordinação própria do contrato de trabalho é mais do que a necessidade de o trabalhador seguir certas regras na prestação do serviço, ainda que impostas pelo beneficiário do trabalho, compreendendo a prerrogativa de que se investe o tomador de serviço, em decorrência da relação de emprego, de determinar o trabalho a ser feito, a forma, o local e o momento de sua realização, bem como de fiscalizar, durante a prestação de serviço, o cumprimento das ordens dadas e, quando pertinente, sancionando o descumprimento delas.⁹

⁶ [...] la relación de ajenidad, como definidora y esencia misma del contrato de trabajo, éste es un modo originario de adquirir propiedad por un ajeno distinto de quien trabaja. OLEA, Manuel Alonso; CASAS BAAMONDE, Maria Emilia. Derecho del trabajo. Madrid: Universidad de Madrid, 1995. p.54.

⁷ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. Curso de direito do trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2006. p. 133.

⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho. São Paulo: SaraivaJur, 2014. p. 406.

⁹ MALLETT, Stevão. A subordinação como elemento do contrato de trabalho. Revista Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 106/107, p. 217-245, jan./dez. 2011/2012. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67944/70552>>. Acesso em: 05 jan. 2021.

A dificuldade de se aplicar o conceito de subordinação jurídica às diversas formas de trabalho fez com que a doutrina e a jurisprudência adotassem critérios para sua verificação diante de cada caso concreto.

A dificuldade em identificar critérios seguros para determinar a subordinação jurídica decorre da fluidez, liberdade, efemeridade e intermitência da atividade do trabalhador, já que o modelo tradicional de subordinação clássica se baseia em critérios hierárquicos, organizativos e disciplinares que se tornam insuficientes à determinação dos aspectos subordinativos das relações de trabalho na pós-modernidade.¹⁰

Inexiste no Brasil consenso sobre o tipo de proteção trabalhista e social a ser conferida aos trabalhadores em plataformas digitais, havendo divergência quanto à classificação destas relações como empregatícias ou de prestação de serviços autônomos.

As similitudes e distinções entre relação subordinada e trabalho intermediado pelas plataformas eletrônicas são elencadas a seguir. Quanto às similitudes: (i) labor prestado por pessoa física; (ii) venda da força produtiva pelo trabalhador; (iii) onerosidade da prestação laborativa; (iv) pessoalidade no desenvolvimento do labor. As distinções, por sua vez, são as seguintes: (i) direção direta no trabalho subordinado, ao contrário da coordenação; (ii) no trabalho em plataformas, o trabalho é geralmente autogerido; (iii) no trabalho subordinado, há controle da consecução das tarefas, enquanto, no coordenado, há obediência às regras de conduta; (iv) no trabalho subordinado, há contratação, já no coordenado digital o trabalhador apenas adere à plataforma digital.¹¹

Há corrente doutrinária a defender que, embora o aplicativo não realize fiscalização direta e contínua no que diz respeito à observância de suas recomendações, caso essa conduta resulte em insatisfação do consumidor, ela irá repercutir em má-avaliação, possibilitando controle indireto da plataforma em relação às condições de serviço. Nesse caso, a autonomia ficaria mitigada, pois o prestador de serviços não goza de liberdade ampla para determinar em que condições efetua sua oferta ao público, seja em relação ao preço, ao equipamento utilizado, às condições, aos padrões mínimos etc. Além disso, o trabalhador não se reportaria ao usuário consumidor em caso de reclamação, mas sim ao aplicativo.¹²

Para a configuração do vínculo empregatício, há quem defenda ser a dependência econômica o critério a fundamentar essas relações via plataformas digitais, estabelecendo

¹⁰ GAIA, Fausto Siqueira. A relação de Trabalho na pós-modernidade, a Uber e os motoristas. In: GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 195.

¹¹ ZIPPERER, André Gonçalves. *A Intermediação de trabalho via plataformas digitais. Repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI*. São Paulo: LTr, 2019. p. 175.

¹² BRASIL, Natália Marques Abramides. *Relações de Trabalho em plataformas digitais. Desafios ao modelo Tradicional do Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 167.

alguns requisitos para sua configuração, tais como: o trabalho ser a única ou principal fonte de subsistência do trabalhador, assim como a plataforma deve ser utilizada regular e integralmente pelo empregador.¹³

Por outro lado, quando se analisa o critério dependência econômica, não haveria como enquadrar tais serviços na dependência econômica em sentido clássico. O rendimento obtido por esses trabalhadores se dá em razão do relacionamento destes com uma diversidade de requerentes, sendo cada um deles responsável pelo pagamento dos serviços estipulados, deixando de existir o critério clássico de assalariamento.¹⁴

Os argumentos, nos dois sentidos do entendimento, têm como base a premissa da subordinação dos trabalhadores. Parte da jurisprudência considera a relação com os aplicativos diferenciada do emprego formal, já que motoristas e entregadores podem recusar as corridas e determinar seus próprios dias e horários de trabalho. Também não estão sujeitos à exclusividade e, por vezes, trabalham para plataformas concorrentes.

Há ainda o entendimento de que as plataformas fazem apenas a intermediação do serviço. Ou também que a relação com motorista é de cunho cível. Nesse caso, a Justiça do Trabalho não seria competente, conforme recentemente decidido pelo Min. Alexandre de Moraes, quando por intermédio de sua relatoria, a primeira turma do Supremo Tribunal Federal não apenas cancelou decisão do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais que havia reconhecido vínculo trabalhista entre determinado motorista de aplicativo e a Cabify, bem como entendeu que o motorista tem um esquema de trabalho semelhante ao do trabalhador autônomo por ter liberdade de escolha de seu horário e tempo de trabalho.

3. O ENTENDIMENTO DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL E DA SUPREMA CORTE AMERICANA ACERCA DO ELEMENTO SUBORDINAÇÃO DOS TRABALHADORES EM PLATAFORMAS DIGITAIS

Há quatro decisões proferidas pelo STF em que se reiterou o entendimento da relação por plataformas como uma forma de trabalho autônoma. O ministro Alexandre de Moraes concedeu duas delas, uma em maio e a outra em julho. No fim de setembro, o ministro Luiz Fux cassou outras duas decisões trabalhistas que declaravam existência de vínculo empregatício entre motoristas e a plataforma de transporte Cabify. O entendimento do STF é no sentido da possibilidade da terceirização de atividades-fim das empresas.

No julgamento conjunto da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC 48), da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF 324) e do Recurso

¹³ ARAÚJO, Wanessa Mendes de. Reflexões sobre a subordinação jurídica na era da economia sob demanda. In: Tecnologias e a exploração do trabalho humano. A intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017. p. 183.

¹⁴ Ibidem. p. 184.

Extraordinário (RE) 958252, com repercussão geral (Tema 725), o Plenário afirmou a legalidade da terceirização e de qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas. Com base nesses julgados, em julho deste ano, o relator da RCL 60347 havia suspenso o andamento do processo trabalhista em que fora declarado o vínculo de emprego celetista e, hoje, seu entendimento foi mantido pela Turma.

O colegiado analisou a questão pela primeira vez, ao concluir o julgamento de outro processo, a Reclamação (RCL) 60347, apresentada pela empresa Cabify. Por unanimidade, os ministros acompanharam o relator no sentido de que a decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3) contrariou precedentes vinculantes do STF que admitem formas alternativas de prestação de serviços no mercado de trabalho.

Importante mencionar que a Primeira Turma do Supremo Tribunal Federal (STF) remeteu para o Plenário a Reclamação (RCL) 64018, em que se contesta decisão da Justiça do Trabalho que reconheceu vínculo de emprego de um motofretista com a plataforma Rappi.

O entendimento é no sentido de que motoristas de aplicativos de entrega ou de transporte são microempreendedores, pois têm liberdade para aceitar ou recusar corridas e para escolher os horários de trabalho e a plataforma para a qual prestarão serviço. Eles também podem ter outros vínculos, porque não há exigência de exclusividade e de disciplina e nem hierarquia em relação à plataforma. Referida forma de trabalho revolucionou o setor para o bem do consumidor e possibilitou o aumento de renda principalmente na pandemia, quando esses serviços se multiplicaram. O ministro ressaltou, porém, a necessidade de regulamentação para aprimoramentos de segurança.

Tal entendimento tem sido base para validar formas alternativas de trabalho, não apenas em relação às plataformas e aplicativos, mas também a outras profissões sujeitas à terceirização ou "pejotização", instrumento em que as partes estabelecem uma relação como pessoa jurídica.

No mesmo sentido, a Suprema Corte Americana, confirmou decisões anteriores de instâncias inferiores no sentido de que os passageiros da Deliveroo não possuiriam vínculo empregatício com a empresa de entrega de alimentos e assim, não fariam jus aos direitos previstos no artigo 11 da Convenção Europeia de Direitos Humanos, mantendo, assim, o entendimento proferido pelos tribunais inferiores. Os fundamentos para referida decisão denegatória de vínculo são no sentido de que¹⁵:

¹⁵ Disponível em <https://www.gqlittler.com/resources/news-and-views/deliveroo-in-the-supreme-court-the-latest-on-employment-status.htm>. Acessado em 07.01.2024.

- Não houve sanções ou críticas pelo uso do direito de indicar substituto para a execução dos trabalhos. Os pilotos puderam usar substitutos para obter lucro ou permitir que trabalhassem simultaneamente para concorrentes na economia de plataforma.
- Não havia nenhuma exigência de fazer qualquer trabalho ou estar disponível para trabalhar.
- Os pilotos não tinham horários definidos de trabalho e só trabalhavam quando queriam.
- Eles tinham a capacidade de iniciar e interromper o trabalho quando quisessem.
- Os riders não tinham local de trabalho definido, tendo liberdade para trabalhar onde quisessem dentro da área de atuação da Deliveroo.
- O pagamento baseava-se apenas na quantidade de trabalho realizado, não existiam pagamentos periódicos que eram pagos independentemente do trabalho realizado, pagamentos em espécie ou reembolso de despesas de viagem.
- Os passageiros não tinham proteção contra riscos financeiros, seja na forma de seguro ou de rendimentos garantidos fornecidos pela Deliveroo.
- Os pilotos tendiam a ter múltiplas fontes de renda e a capacidade de trabalhar para os concorrentes.
- Os pilotos usaram seus próprios equipamentos.

Diante da nova realidade laboral e mercadológica, constata-se que a resistência em adotar o entendimento do STF no sentido de inexistir relação de emprego está atrelada à mentalidade tradicional da Justiça do Trabalho, engessada nos parâmetros da Consolidação das Leis do Trabalho.

O problema é que as relações do trabalho atuais são observadas com a mentalidade de 1940, partindo da premissa de que as relações havidas decorrem de uma fraude, de uma situação em que o vínculo de trabalho é mascarado. Não se questiona que tais situações merecem ser analisadas, contudo, o estudo deve ser feito de maneira individual de acordo com o caso concreto e não como regra.

A visão conservadora e tradicionalista da Justiça do Trabalho procura oferecer a proteção que lhe compete por meio do reconhecimento de vínculo pela Consolidação das Leis do Trabalho. Contudo, os trabalhadores almejam proteção com autonomia e flexibilidade.

Pesquisa feita pelo instituto Datafolha com 2,8 mil motoristas e entregadores em todo o país, revelou que três a cada quatro trabalhadores preferem o modelo atual a um

emprego com vínculo CLT. Por outro lado, 89% pleiteiam novos direitos, sobretudo previdenciários, desde que não percam a autonomia e a flexibilidade.¹⁶

Diante das peculiaridades dessa nova forma de prestação de serviços. Sustenta-se, enfim, a regulação trabalhista das plataformas digitais dirigentes, defendendo a ontologia e a razão de ser do Direito do Trabalho como instrumento de civilidade e dignidade para o trabalho assalariado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS.

O Direito do Trabalho passa a atuar diante de uma nova realidade, tornando necessária a regulamentação dessas atividades de forma flexível e adaptável, conferindo-lhes direitos, cumprindo sua missão histórica que não se altera em razão do avanço tecnológico, ao contrário, deve ser ampliada para abranger novos profissionais que prestam serviços que sequer poderiam ser imaginados antigamente.

Para continuar sendo um instrumento de mitigação da desigualdade econômica nas relações de trabalho, o Direito do Trabalho deve passar a olhar criticamente as transformações havidas, desapegando-se das categorias até então existentes no ordenamento jurídico para que se possa adotar um novo modelo de regulamentação do trabalho por meio das plataformas digitais.

Inevitável não pensar na economia compartilhada como um movimento que atingiu grandes proporções, capaz não apenas de alterar diversos hábitos presentes em nossa sociedade, mas principalmente provocar diversas alterações nas relações de trabalho e consequentemente no próprio Direito do Trabalho. O impacto na vida das pessoas é significativo pela possibilidade conferida aos seus participantes de gerar renda em momentos de crise, sendo grandioso o potencial dessa força econômica que está a cada dia mais chamando a atenção da população, dos empresários e dos Poderes Legislativo e Judiciário, principalmente, após a crise sanitária da COVID -19.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARAÚJO, Wanessa Mendes de. Reflexões sobre a subordinação jurídica na era da economia sob demanda. In: Tecnologias e a exploração do trabalho humano. A intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

¹⁶ Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2023/05/Datafolha-ifood-uber-22-mai-2023.pdf>. Acesso em 06.01.2024.

BARASSI, Ludovico. *Il contratto di lavoro nel diritto positivo italiano*. v. 1. Milano: Società Editrice Libreria, 1901.

BRASIL, Natália Marques Abramides. *Relações de Trabalho em plataformas digitais. Desafios ao modelo Tradicional do Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

DE STEFANO, Valerio. *The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy*. In https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf.

GAIA, Fausto Siqueira. A relação de Trabalho na pós-modernidade, a Uber e os motoristas. In: GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. p. 195

MALLET, Stevão. A subordinação como elemento do contrato de trabalho. *Revista Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*, São Paulo, v. 106/107, p. 217-245, jan./dez. 2011/2012. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67944/70552>>. Acesso em: 05 jan. 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: SaraivaJur, 2014. p. 406.

OLEA, Manuel Alonso; CASAS; BAAMONDE, Maria Emilia. *Derecho del trabajo*. Madrid: Universidad de Madrid, 1995.

SCHAWB, Klaus. *Aplicando a Quarta Revolução Industrial*. São Paulo: Edipro, 2018.

ZIPPERER, André Gonçalves. *A Intermediação de trabalho via plataformas digitais. Repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI*. São Paulo: LTr, 2019.