

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

RAFAEL JUNQUEIRA DE ANDRADE

**A ADERÊNCIA DA JORNADA DE TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS: A
NECESSIDADE DE PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES E A JURISPRUDÊNCIA
DO TST**

CURITIBA

2024

RAFAEL JUNQUEIRA DE ANDRADE

**A ADERÊNCIA DA JORNADA DE TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS: A
NECESSIDADE DE PROTEÇÃO DA JORNADA E A JURISPRUDÊNCIA DO TST**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, da Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Sidnei Machado

CURITIBA

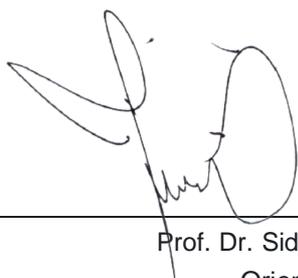
2024

TERMO DE APROVAÇÃO

A ADERÊNCIA DA JORNADA DE TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS: A NECESSIDADE DE PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES E A JURISPRUDÊNCIA DO TST

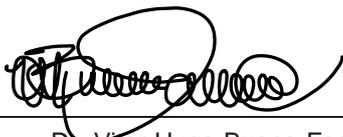
[RAFAEL JUNQUEIRA DE ANDRADE](#)

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como requisito parcial para obtenção de Graduação no Curso de Direito, da Faculdade de Direito, Setor de Ciências jurídicas da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:



Prof. Dr. Sidnei Machado
Orientador

Coorientador



Dr. Vitor Hugo Bueno Fogaça
1º Membro

EDUARDO
DA SILVA
CALIXTO

Assinado de forma digital por EDUARDO DA SILVA CALIXTO
Dados: 2024.12.04 10:32:09 -03'00'

*Dedico este trabalho a meu avô, Alberto
Martins Jorge (in memoriam), sem quem
não seria quem sou.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, à minha mãe, Juliana, e a Rodrigo, a quem tenho orgulho de chamar de pai, por todo o apoio durante a vida, e, mesmo que de longe, durante os anos de graduação.

A Halisson, eu agradeço por todas as conversas que me levaram a trilhar o caminho da esquerda e do direito — sempre uma contradição.

À Julis, por todo o carinho nesses últimos quatro anos, e pelo suporte, principalmente neste último ano de graduação. Agradeço imensamente pela leitura das diversas versões deste trabalho, e pelos insights e conselhos oferecidos.

Aos Corinthianos, por toda união, desde o início dessa longa caminhada – a minha um pouco mais demorada que a de vocês –, pelo companheirismo e pela amizade. Sei que posso contar com cada um que integra este seletto grupo.

Ao grupo do c. por não me deixar perder as esperanças nestes últimos anos, pelas conversas longas na escadaria, por todos os momentos compartilhados e problemas carregados em conjunto.

Agradeço, ainda, a Felipe, Pedro, João Pedro Ramos, Artur, Ciro, Luís Eduardo, Gurgel, Angello e Letícia, pela amizade que se manteve nos últimos anos, independentemente da distância.

Deixo também meus agradecimentos a Bruno Zanello, Christian Marcello Mañas e Jonatha Rafael Pandolfo, pela ajuda e discussão sobre o presente trabalho, desde suas versões iniciais.

Sou também grato a Silvio Rubens Meira Prado, pela determinante chance que me fez ter contato com o Direito do Trabalho, do qual não me desgrudei desde então.

Deposito, por fim, meus agradecimentos a Abili Lázaro, que acolheu e impulsionou meus primeiros interesses na pesquisa acadêmica dentro do curso de direito da UFPR, e a Sidnei Machado, pelo apoio e orientação acadêmica e profissional nos últimos anos de graduação.

Não teria conseguido sem vocês.

“e se estabeleceu por sentença do tribunal, e se proclamou em decretos solenes, a inexistência dos trabalhadores”. (Márquez, 2016, p. 336)

RESUMO

Este trabalho examina a aderência da noção de jornada de trabalho nas plataformas digitais. O estudo aponta, com base em conceitos doutrinários, legais e convencionais relacionados à jornada de trabalho, que mesmo com as inovações presentes no trabalho controlado por plataformas, a noção permanece aplicável, considerando-se que ainda há trabalho no centro da organização do capitalismo de plataformas, e que este é realizado a partir de uma submissão de vontade, ou, no mínimo, de uma abdicção de vontades. Com isso, sugere-se a necessidade de proteção constitucional da jornada de trabalho aos trabalhadores das plataformas. Além de discussão teórica, o trabalho propõe uma investigação empírica baseada em decisões judiciais do TST quanto à interpretação da Corte acerca da proteção jurídica dos plataformizados, bem como quanto ao tratamento específico de suas jornadas de trabalho. Indica-se que a posição do TST interpreta os direitos do trabalho sob a lógica do tudo ou nada, de modo que apenas há direitos do trabalho, sejam eles legal, constitucional ou convencionalmente regulados, se há vínculo de emprego — em posição que não se molda com perfeição às novas formas de organização do trabalho. Ademais, destaca-se que a questão da jornada é tratada de forma rasa e insuficiente pela posição majoritária da Corte.

Palavras-chave: Trabalho controlado por Plataformas Digitais. Tempo de Trabalho. Uberização. Jurisprudência. Tribunal Superior do Trabalho.

ABSTRACT

This paper examines the applicability of the notion of working hours in digital platforms. The study argues, based on doctrinal, legal, and conventional concepts related to working hours, that even with the innovations present in platform-controlled labor, the notion remains applicable, given that work is still at the core of the platform capitalism organization, and that it is performed through a submission of will, or at the very least, an abdication of will. In this context, the paper suggests the need for constitutional protection of working hours for platform workers. Beyond theoretical discussion, the research includes an empirical investigation of judicial decisions by the Brazilian Superior Labor Court (TST) regarding its interpretation of the legal protection for platform workers, as well as its treatment of their working hours. The findings indicate that the TST adopts an "all-or-nothing" logic, where labor rights are recognized only when an employment relationship exists. This stance fails to fully adapt to the new forms of work organization. Furthermore, the study highlights that the majority position within the TST addresses the issue of working hours in a superficial and insufficient manner.

Keywords: Platform-Based Work. Working Hours. Uberization. Jurisprudence. Brazilian Superior Labor Court

LISTA DE ABREVIATURAS OU SIGLAS

CLT	- Consolidação das Leis do Trabalho
MAD	- Metodologia de Análise de Decisões
PL	- Projeto de Lei
OIT	- Organização Internacional do Trabalho
TRT	- Tribunal Regional do Trabalho
TST	- Tribunal Superior do Trabalho
STF	- Supremo Tribunal Federal

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 A JORNADA DE TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS:	
CONTINUIDADES NO NOVO MODELO DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.	12
2.1 TRABALHO, DEPENDÊNCIA E TEMPO À DISPOSIÇÃO NA AUTONOMIA	
MITIGADA DAS PLATAFORMAS DIGITAIS	15
2.1.1 O trabalho e sua centralidade nas plataformas	17
2.1.2 A dependência e o tempo à disposição na jornada de trabalho em plataformas digitais.	19
3 A INTERPRETAÇÃO DO TST QUANTO À JORNADA DE TRABALHO NAS	
PLATAFORMAS DIGITAIS.....	24
3.1 A LITERATURA SOBRE A INTERPRETAÇÃO DO TST QUANTO AO TRABALHO	
PLATAFORMIZADO	24
3.2 MATERIAIS E MÉTODOS.....	25
3.3 RESULTADOS	27
4 DISCUSSÃO	31
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	34
REFERÊNCIAS.....	38

1 INTRODUÇÃO

Este artigo examina o trabalho em plataformas digitais, com foco nas incertezas jurídicas que envolvem a qualificação do tempo e da jornada de trabalho. O panorama de plataformização do trabalho, pautado na ascensão de formas emergentes de trabalho, localizadas em zonas cinzentas de regulação, cria diversas incertezas quanto à classificação jurídica do vínculo entre as empresas-plataforma e os trabalhadores – e, com isso, quanto à proteção oferecida a estes pelo direito. Nesse contexto, a questão eleita para a análise no presente trabalho é a jornada de trabalho destes trabalhadores, aparece como elemento instável e incerto do ponto de vista jurídico, com dúvidas acerca de sua aderência — e das consequências desta — no trabalho realizado nas plataformas digitais.

O primeiro ponto a ser analisado é a aderência da noção de jornada de trabalho ao modelo de organização do trabalho realizado nas plataformas digitais *location-based* dos setores de transporte de passageiros e de entregas, nos quais o controle do tempo se torna aparentemente ambíguo. Em segundo ponto, discute-se o processo de construção jurisprudencial que vem sendo produzido pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), acerca da proteção jurídica dos trabalhadores das plataformas. Busca-se traçar o entendimento do Tribunal quanto à aderência da noção de jornada aos trabalhadores das plataformas e, com isso, quanto à proteção jurídica que pode a eles ser aplicada.

Como resposta ao primeiro problema, considerou-se que, a partir dos conceitos gerais de jornada e tempo de trabalho, tanto sociológicos como jurídicos — retirados tanto do ordenamento legal e constitucional brasileiro, como do direito convencional (Convenções da Organização Internacional do Trabalho — OIT) — estes são aplicáveis ao contexto do trabalho controlado por plataformas digitais, algo que acarreta, como consequência, a necessidade de proteção jurídica, constitucionalmente assegurada a todos os trabalhadores, à limitação do tempo de trabalho diário e semanal. Como resposta à segunda questão, considerou-se que, a partir da análise dos acórdãos proferidos pelo TST em relação ao tema, na parcela majoritária das decisões, a questão da jornada de trabalho e da aplicação das proteções constitucionais que a acompanham aparece apenas de forma superficial, mantendo-se os trabalhadores, nos julgados majoritários do Tribunal, em zonas de vazio regulatório sem qualquer proteção relacionada ao trabalho.

O trabalho foi realizado a partir de metodologia dupla. Primeiro, foram levantados trabalhos acadêmicos por meio de plataformas como Google Scholar e Scielo, a partir dos

termos “tempo de trabalho” E “trabalho por plataformas”, também realizadas em espanhol (“*tiempo de trabajo*” E “*plataformas digitales*”) e inglês (“*working time*” E “*digital labor platforms*”). Os trabalhos foram lidos e sistematizados. Para a discussão das decisões do TST, foram levantados acórdãos a partir do mecanismo de busca <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>, inserindo-se como termo exclusivo de busca a palavra-chave “plataformas digitais”. A partir disso, foram separados os acórdãos que compõem o corpo da pesquisa empírica, depois de excluídos todos aqueles em que houve a mera aplicação de óbices genéricos e decisões per relationem. O corpo final de acórdãos foi analisado e sistematizado em planilhas do Excel, buscando-se centralmente a extração do posicionamento das decisões em relação ao tempo e à jornada de trabalho.

O artigo organiza-se em três partes: uma revisão da literatura sobre trabalho em plataformas, que sustenta a análise da aplicabilidade dos conceitos de jornada e tempo de trabalho, seguida pela análise das decisões do TST e, por fim, uma discussão dos resultados, culminando em uma conclusão sobre as lacunas de proteção jurídica para trabalhadores de plataformas digitais.

2 A JORNADA DE TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS: CONTINUIDADES NO NOVO MODELO DE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

As plataformas digitais surgem em um contexto de intensificação de medidas flexibilizadoras da organização de trabalho, como forma extrema do processo de flexibilização produtiva encabeçado pelo ideal de empresas enxutas (Boltanski e Chiapello, 2020) que toma corpo desde a década de 1970. Neste modelo de empresa, há uma organização do trabalho a partir de fórmulas cujo encaixe preciso nas fórmulas clássicas de proteção jurídica do trabalho – aplicáveis quase exclusivamente ao trabalho subordinado, em vínculo empregatício – torna-se cinzento, nebuloso, algo que permite às companhias estruturadas a partir dele operar em vazios regulatórios, em zonas cinzentas entre o vínculo e a autonomia (Machado, 2022), que lhes permitem a maximização dos lucros a partir da redução de gastos ligados às garantias fundamentais dos trabalhadores dos quais elas se valem para a realização de seu objeto social.

O trabalho em plataformas digitais revela continuidades com a organização do trabalho tradicional subordinado, de modo que embora o ambiente digital traga mudanças significativas, elementos típicos do modelo subordinado ainda permanecem. Em caráter específico de destaque, mas pouco explorado nos estudos acadêmicos, aparece a questão da

jornada de trabalho e a manutenção de sua aderência no trabalho controlado pelas plataformas digitais.

No presente capítulo, busca-se explorar a aderência da clássica noção de jornada de trabalho em meio ao novo modelo de organização do labor via plataformas digitais. A questão é analisada a partir de três momentos: primeiro, aborda-se a manutenção do trabalho heterônomo, controlado e conduzido pela empresa-plataforma, última beneficiada pelo trabalho deste; segundo, ao mesmo tempo como condição e consequência do primeiro, a manutenção do controle sobre o tempo e sobre a jornada dos trabalhadores pelas plataformas por meio e para as quais estes prestam serviços; e, terceiro, busca-se tratar de forma específica as consequências jurídicas da aderência da noção de jornada de trabalho aos trabalhadores das plataformas.

Para que se possa abordar em específico a questão da jornada de trabalho em meio às plataformas digitais, é necessário trazer uma conceituação mínima do que são essas estruturas, e das formas pelas quais elas operam e se viabilizam. Trata-se de pressuposto necessário para delinear o escopo de discussão do presente trabalho, deixando-se clara desde o início, por coerência, a interpretação acadêmica sobre as plataformas que serve de base ao presente artigo.

Ressalta-se, de início, que o objeto do trabalho é analisar, exclusivamente, as dinâmicas jurídicas do “trabalho sob o controle de plataformas digitais” (Machado, 2022). Desse modo, as contribuições serão estritamente relacionadas às plataformas digitais de trabalho, conceituadas a seguir. Com isso, excluem-se das discussões as plataformas pelas quais não há direta prestação ou entrega de trabalho às plataformas, como, por exemplo, redes sociais, plataformas de comércio, aluguel etc.¹.

Como conceito básico, as plataformas digitais de trabalho são infraestruturas predominantemente digitais, controladas e operadas por empresas (empresas-plataforma), que possibilitam a interação entre dois ou mais atores (Srnicek, 2018) e possuem como objeto central o trabalho intensivo (Oliveira *et al.*, 2020). O mecanismo conexcionista, base das plataformas digitais de trabalho, possibilita a interação entre os trabalhadores e os clientes das plataformas, interessados nos serviços realizados pelos primeiros, e, com isso, as empresas figuram no centro da relação destes com aqueles, como intermediárias.

¹ Reconhece-se que a economia de plataformas é composta por uma miríade de tipos de plataformas, que, ante sua diversidade, não podem ser observadas em sua totalidade a partir de um só conceito. Existem diversas plataformas que não podem ser incluídas no conceito de plataformas digitais de trabalho, e que, em razão disso, não serão analisadas no presente artigo. Recomenda-se, para uma compreensão adequada da complexidade das plataformas, a leitura de Srnicek (2018). Importante ressaltar, contudo, que mesmo nas plataformas em que não existe relação explícita de trabalho prestado por meio da ou para a plataforma, a problemática de um capitalismo de plataformas subsiste. Nesse mesmo sentido, também se recomenda a leitura de Slee (2017).

Parte-se da noção de *capitalismo de plataformas*, a partir da qual Slee (2018) torna transparente a integração da economia das plataformas com o modo de produção capitalista. A caracterização das plataformas digitais de trabalho como partes integrantes — e fundamentais — do modo de produção, ainda que sob novas morfologias, é importante para afastar, de pronto, as noções de “economia do compartilhamento”, “*gig economy*”, entre outras tantas interpretações apologéticas do modelo plataformizado de trabalho.

Analisar as empresas-plataforma é, antes de tudo, analisar um modelo de organização do trabalho por empresas capitalistas, sob estruturas que, embora se alterem em sua superfície, mantêm as características nucleares de tal modo de produção (Oliveira *et al.*, 2020), tais como separação entre os trabalhadores e o resultado de seu processo de trabalho, em suas variadas formas de alienação, o controle do processo produtivo pelo Capital, a produção de valor a partir da espoliação do tempo de trabalho excedente, etc. Não há, de fato, um processo totalmente disruptivo do capital, um rompimento amplo e indiscriminado com as estruturas anteriores, mas sim um processo de *deslocamento* (Boltanski e Chiapello, 2020) dos processos produtivos que, sob novas formas, conservam fins e lógicas semelhantes.

Dentre as continuidades operadas pelas plataformas digitais de trabalho — ou melhor, pelas empresas que dominam tais infraestruturas — a literatura aponta, de forma incisiva, a questão do controle direto, por elas, dos trabalhadores, por meio de mecanismos diversos, como, por exemplo, o controle e monitoramento algorítmico via GPS, a dúplice operação de recompensas e punições, ou mecânica de *sticks and carrots*, para coibir comportamentos desfavoráveis e incentivar ações de interesse das empresas pelos trabalhadores. Tais questões são abordadas por autores como Oliveira *et al.* (2020), Carelli (2020), Amorim *et al.* (2022), entre inúmeros outros, como fundamentos suficientes ao enquadramento jurídico dos trabalhadores plataformizados como empregados, de modo que seu vínculo com as plataformas seria uma relação de emprego fraudada sob a imagem de um contrato civil de prestação de serviços.

Trata-se de uma perspectiva relevante. No entanto, no presente trabalho propõe-se a uma análise diversa, que visa à interpretação jurídica das continuidades operadas no modelo de trabalho via plataformas digitais, exclusivamente sob a ótica do tempo e da jornada de trabalho dos plataformizados e da necessidade de proteção e limitação destes, *independentemente* do vínculo jurídico concretizado entre os trabalhadores e as empresas-plataforma por meio e para as quais estes prestam serviços. Na perspectiva aqui traçada, é possível observar uma aderência

da noção jurídica de jornada de trabalho ao modelo das plataformas digitais de trabalho, que justifica, seja qual for a qualificação jurídica do vínculo, a proteção destes trabalhadores.

Pretende-se tratar de tal questão a partir de dois pontos complementares: primeiro, a própria permanência do trabalho e de sua centralidade no modelo de capitalismo de plataformas, em formas heterônomas — caso não houvesse trabalho, nesse sentido, não haveria, por óbvio, jornada de trabalho. Em segundo ponto, levanta-se que a noção jurídica de dependência ou tempo à disposição, fundamental ao estabelecimento do tempo de trabalho como jornada de trabalho, mantêm-se presente nas plataformas digitais — independentemente da autonomia mitigada dos trabalhadores na realização das tarefas que assumem em sua relação com as empresas-plataforma.

Antes de entrar no tema, é conveniente ressaltar que as discussões traçadas no presente capítulo (e, de forma geral, no trabalho como um todo), são restritas às análises do trabalho prestado às empresas-plataforma relacionadas aos grupamentos *location-based* de entregas três pontas e de transporte de passageiros², considerando-se, principalmente, a predominância de tais setores no mercado brasileiro (Manzano e Krein, 2022) e o escopo dos julgados posteriormente analisados na pesquisa empírica na terceira parte do trabalho, que se referem exclusivamente a demandas contra empresas de tais setores.

2.1 TRABALHO, DEPENDÊNCIA E TEMPO À DISPOSIÇÃO NA AUTONOMIA MITIGADA DAS PLATAFORMAS DIGITAIS

O tema do tempo de trabalho pode ser abordado de diferentes maneiras. Sadi Dal Rosso (1996), por exemplo, apresenta um conceito de tempo de trabalho que engloba, de forma ampla, todo o tempo dedicado a atividades externas para a subsistência. Esse conceito, no entanto, adquire um sentido mais intenso no contexto da organização do tempo nas relações entre capital e trabalho, ou seja, quando o trabalho se subordina ao capital, configurando-se como trabalho

² Partiu-se da divisão proposta por Manzano e Krein (2022), em grupamentos que consideram tanto a forma pela qual é prestado o trabalho, como a atividade em que operam as plataformas. Em relação à forma de relação de trabalho, os autores dividem as plataformas em *online web-based* (caso o trabalho possa ser realizado de qualquer lugar, desde que haja conexão à internet a partir de aparelho compatível) e *location-based* (quando o trabalho é realizado de forma presencial, em um ambiente geograficamente bem delimitado). Quanto à atividade-fim das plataformas, os autores apontam oito grupamentos diversos: o de entregas, que conta com modelos de três pontas — mais populares, com cliente final, empresa-plataforma e fornecedora, caso, por exemplo, das atividades realizadas pela iFood, Rappi e afins —, duas pontas (em que há apenas solicitante e plataforma), e de frete; o de transporte de passageiros, como Uber e 99; o de serviços não qualificados, como, por exemplo, de limpeza doméstica (Parafuzo); o de serviços especializados; o de microtrabalho; o de atividades relacionadas à educação; e, por fim, o de áudio e vídeo (como Youtube, Instagram, Twitch e afins).

heterônomo e alienado. É a partir dessa alienação do trabalho — com o controle do processo produtivo e de seus resultados nas mãos de terceiros, e não do trabalhador — que emergem os principais conflitos sobre o tempo de trabalho, como as lutas pela redução de sua duração e intensidade, entre outros exemplos.

O conceito de tempo de trabalho, em relações heterônomas, traduz-se na expressão jurídica “jornada de trabalho” — que será de maior centralidade no presente artigo. Relevante notar que a jornada aparece, juridicamente, como um limitante aos avanços do capital sobre o tempo de trabalho, como forma de barrar sua expansão até a destruição do trabalhador. É o que se nota, por exemplo, nas normas constitucionais que limitam a jornada a 8 horas diárias e 44 semanais.

Pode-se compreender a noção de jornada de trabalho a partir de três critérios diversos: o tempo efetivamente trabalhado, o tempo à disposição de forma estrita e, por fim, o tempo à disposição de forma ampla.

A partir do critério do tempo efetivamente trabalhado, a jornada de trabalho consistiria, exclusivamente, no período de tempo em que o trabalhador encontra-se realizando, de forma efetiva, as tarefas a que foi contratado. Desse modo, excluir-se-ia do cômputo da jornada de trabalho todo período em que não haja efetiva transferência da força de trabalho em benefício do empregador. Trata-se de um critério em franco desuso, considerando-se que, a partir dele, o trabalhador passa a assumir parte significativa de risco, pois seu salário seria pago apenas na medida do real trabalho prestado (Nascimento e Nascimento, 2020; Delgado, 2023).

O critério do tempo à disposição, em sentido estrito, é, por sua vez, aquele que considera a jornada de trabalho como todo o tempo à disposição do empregador no centro de trabalho, independentemente da realização ou não de serviços. É o conceito adotado no direito positivo brasileiro, que considera jornada de trabalho como o tempo “à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens” (Brasil, 1943), em decorrência de seu contrato de trabalho, como se extrai do art. 4º da CLT. De forma semelhante encontra-se regulada a questão na Convenção nº 30 da OIT³, que considera que “*hours of work means the time during which the persons employed are at the disposal of the employer; it does not include rest periods during which the persons employed are not at the disposal of the employer*”.

Por fim, existe também a possibilidade de adotar-se um critério amplo de tempo à disposição, considerando-se também aquele tempo despendido pelo trabalhador “desde que sai

³ Ainda não ratificada pelo Brasil. Ainda assim, considera-se relevantes para o escopo do trabalho as definições nela constantes.

de seu domicílio até que regresse a ele” (Baca apud Nascimento e Nascimento, 2020) também como tempo à disposição, ampliando, assim, a noção de jornada de trabalho.

A partir de um entendimento superficial de tais normas e conceitos, pode-se pensar que a noção de tempo ou jornada de trabalho apenas poderia ser observada em relação a contratos de emprego – principalmente em função da menção normativa direta ao vínculo empregatício. O que se propõe, aqui, porém, é realizar uma aproximação entre esse tratamento “clássico” da jornada e o modelo de trabalho em plataformas digitais, abordando as manifestações do tempo de trabalho (heterônimo) nas plataformas — independentemente de sua qualificação jurídica como empregados ou não. Para isso, tomaremos como base a aproximação da jornada de trabalho como tempo à disposição (em sentido restrito) das plataformas, sem nos aprofundarmos, porém, na descrição de seu vínculo jurídico com os trabalhadores.

2.1.1 O trabalho e sua centralidade nas plataformas

Uma primeira questão a ser tratada na análise da possível aderência da noção de jornada nas plataformas é a de que, independentemente de sua organização flexível, o trabalho por plataformas ainda mantém em seu bojo o núcleo mais básico de qualquer relação de trabalho, isto é, a presença do próprio trabalho. Embora a questão pareça óbvia – e talvez seja – é importante ressaltar que este núcleo não foi modificado ou alterado nessas novas configurações e reestruturações produtivas. Como afirma Antunes (2003), ainda não é possível dar *adeus ao trabalho*. O trabalho prestado por e para as plataformas digitais não deixa de ter sua centralidade no processo produtivo e social: além de ser a partir do trabalho dos platformizados que as empresas-plataformas se viabilizam, é por meio do mesmo trabalho que estes garantem os meios para sua própria subsistência.

A pertinência de reafirmar-se a permanência do trabalho como categoria central no capitalismo de plataformas justifica-se em razão das estratégias das empresas que, inseridas no modelo de platformização do trabalho, buscam ocultá-la. A retórica conexionista atribui a elas um papel reduzido, de mera intermediação digital entre oferta e demanda por determinados serviços, apresentando-as como empresas do setor de tecnologia, descoladas, portanto, do setor em econômico a que se fiam os serviços prestados a partir delas (Carelli, 2020; Oliveira et al., 2022). Essa flexibilidade no trabalho contribui para que as plataformas atraiam aos trabalhadores a classificação de meros prestadores de serviços autônomos (Kalil, 2019; Oliveira

et al., 2020; Manzano e Krein, 2022), obscurecendo as relações de trabalho que de fato constituem o núcleo da relação destes com aquelas.

Com isso, opera-se, como nota Kalil (2019), um processo de verdadeira invisibilização do trabalho prestado. Primeiro, com o uso de termos que dissociam as tarefas que as pessoas realizam pelas e para as plataformas da noção de trabalho; segundo, pela classificação dos trabalhadores como “autônomos” e não empregados, movimento que se inicia desde o início da prestação de serviços destes por meio das plataformas, que se dá a partir de contratos de adesão. Assim, ao mesmo passo em que se prega uma recusa de direitos pelos obreiros, transmite-se a ideia de que “trabalhadores que realizam atividades que demandam baixa qualificação são proprietários de empresas ou microempreendedores” (Kalil, 2019, p. 126).

A partir dessa invisibilização do trabalho prestado pelos plataformizados, oculta-se a manutenção da centralidade do trabalho no capitalismo por plataformas, escondendo-se, com isso, o fato de que a velha fórmula de valorização do capital a partir da espoliação do tempo de trabalho excedente e produção de mais-valor, capturada com excelência por Marx, o clássico D-M-D’, segue operante, seja em modelos “clássicos” de trabalho sob vínculo de subordinação, seja no trabalho plataformizado⁴.

A realidade é que há nas plataformas digitais um *trabalho* organizado por demanda, e pago exclusivamente por tarefa, de forma semelhante à forma-salário por peça, que possui duas vantagens centrais às companhias: primeiro, há um incentivo para que os trabalhadores realizem jornadas amplas. Segundo, a remuneração direciona-se apenas ao período de produção efetiva, não havendo nenhuma contrapartida financeira do tempo em que os trabalhadores estão aguardando a atribuição de novas tarefas a eles (Lapa, 2023; Souza, 2022; Gontijo, 2021; Dubal, 2020).

A permanência do trabalho, contudo, é insuficiente a justificar, por si só, uma aderência da noção de jornada de trabalho na organização do trabalho plataformizado. Não basta que haja trabalho, meramente, para que haja uma jornada de trabalho passível de proteção jurídica: é necessário, como adiantamos anteriormente, que haja *dependência*, tempo à disposição. Quer dizer: é necessário que haja a submissão de vontade, ou, no mínimo, uma abdicação da vontade plena em razão das tarefas assumidas em meio ao exercício do trabalho, para que possa haver, de forma concreta, uma jornada de trabalho a ser protegida, a ser limitada.

⁴ Nesse sentido, é relevante destacar as contribuições de Franco (2022, p. 108), que, a partir de estudos quanto à produção de valor no capitalismo de plataforma, aponta que, nos casos das plataformas digitais de trabalho “a plataforma intermediadora se apropria de mais-valor produzido pela força de trabalho uberizada, que neste caso é produtiva, visto que o trabalhador produz um valor maior do que o que recebe pela venda de sua força de trabalho”

2.1.2 A dependência e o tempo à disposição na jornada de trabalho em plataformas digitais

Como adiantamos no início do presente capítulo, a compreensão jurídica de tempo de trabalho traduz-se na “jornada de trabalho”, que se define como “tempo à disposição” do tomador de serviços. Convém, porém, destacar o que se entende, aqui, como “disposição” do trabalhador, retomando, para isso, reflexões de Supiot em sua crítica do direito do trabalho (2016), principalmente quanto ao objeto do compromisso de trabalho. Como nota o autor (2016, p. 160), o objeto central do compromisso do trabalhador, na relação de trabalho, é “renunciar à sua vontade autônoma, [e] submetê-la à de outra parte”, por determinado espaço de tempo. Nesse sentido, interpreta-se que “tempo à disposição” é todo o tempo em que o trabalhador renuncia à sua vontade, limitando-a em prol do compromisso que assumiu com um agente externo que toma seus serviços. É a partir dessa compreensão que se aponta, aqui, a jornada de trabalho como continuidade entre o trabalho subordinado “clássico” e aquele realizado em meio ao capitalismo de plataformas.

Existe, claro, o problema da flexibilidade, considerando-se que embora a questão da jornada seja facilmente aplicável aos moldes “clássicos” da organização da força de trabalho encontrado, por exemplo, na produção industrial, a flexibilidade do modelo de trabalho em plataformas digitais, em que não há, por exemplo, um controle direto e pessoal quanto aos horários de trabalho, pode gerar interpretações que afastam a aplicabilidade da noção de tempo de trabalho ao capitalismo das plataformas.

Trata-se, no entanto, de uma impressão que não se sustenta. Independentemente de eventual flexibilidade e autonomia dos trabalhadores, esta se dá exclusivamente em relação aos termos de início e de fim da renúncia de suas vontades — que, não obstante a narrativa das plataformas, se mostra presente e dominante no trabalho para elas prestado.

E mesmo a flexibilidade e autonomia dos trabalhadores na definição dos tempos em que se recolherão à disposição das plataformas é condicionada, limitada. Como aponta Carli (2023) diversos fatores que mitigam a flexibilidade dos trabalhadores de plataformas na definição de seus tempos de trabalho, partindo da própria forma de organização do trabalho pelas plataformas digitais, desenhada “*de forma tal de crear una competencia exponencial en la oferta de servicios de transporte y de reparto, (...) y al mismo tiempo, por la confluencia de la oferta de trabajo por parte de los trabajadores que ejecutan el servicio*” (Carli, 2023, p. 11), que estimula estes a manterem-se mais tempo conectados.

É importante destacar, em relação à autonomia mitigada dos plataformizados, que existem fortes elementos de assimetria de poder entre os trabalhadores e as plataformas que permite-nos afirmar que, em ampla medida, o controle do capital, na forma das empresas-plataforma, mantém-se como continuidade. Isso se mostra presente quando se nota o papel dos algoritmos e ao controle que as plataformas realizam a partir deles (Schmidt, 2017; Kalil, 2019; Coutinho, 2021), ocultado pela narrativa das empresas-plataforma de modo que parece passar despercebido que todo o trabalho realizado por meio das plataformas é regulado por estes algoritmos, bem como que todo o processo de tomada de decisões que se desenvolve a partir dos algoritmos se dá por meio de parâmetros pré-determinados pelas empresas-plataforma, de modo que as “decisões do algoritmo devem ser entendidas como decisões da empresa” (Kalil, 2019, p. 123).

A própria forma pela qual se remuneram os serviços prestados, por tarefa realizada, possui severas dimensões limitantes em relação à flexibilidade, e obriga os trabalhadores a trabalhar mais horas para obter um salário decente, considerando-se principalmente a dependência dos trabalhadores com as plataformas digitais.

Essa dinâmica entre a dependência econômica, o trabalho remunerado por tarefa e a redução da flexibilidade na definição do tempo de trabalho foi abordada aprofundadamente no estudo de Lin et al. (2023), que constatam, a partir de pesquisa empírica realizada com trabalhadores de plataformas de entrega na China, que a dependência econômica trabalhador-plataforma é positivamente relacionada com o tempo de trabalho, de modo que quanto mais dependentes estes são, maior é seu tempo de trabalho. Trata-se de uma questão também trabalhada por Shor (2020, p. 833), para quem “*the combination of open employment and technological management results in providers’ experiences that are driven in large part by the economic situations they bring to the platforms, and in particular by how economically dependent they are on platform earnings*”.

Lin et al. (2023, p. 3) explicam tal relação através do conceito de “*work pressure*”, que definem “as the subjective perceptions of job demands that may be elicited by forces within or outside organizations”. Segundo os autores, a maior dependência econômica de trabalhadores que tomam o trabalho nas plataformas como *full-time job*, somada às inseguranças próprias do trabalho plataformizado (como, por exemplo, insegurança de renda, ou mesmo em relação a bloqueios inesperados) resulta em um aumento da pressão, fazendo com que os trabalhadores busquem, por si sós, realizarem mais horas de trabalho. Desse modo, quanto mais os trabalhadores dependam da plataforma para sua própria subsistência, tanto menos será sua

autonomia de fato para determinar a total extensão de sua jornada de trabalho. É nesse contexto que se afirma que, no que se refere à determinação plena dos tempos de trabalho, os trabalhadores plataformizados possuem uma autonomia condicionada às suas condições econômicas.

Ainda considerando-se fatores de ordem financeira, a autonomia quanto aos tempos de trabalho também é condicionada pela própria demanda em relação ao serviço prestado, de modo que os “*trabajos deben ser ejecutados en un momento del día particular o en espacios temporales muy limitados y breves*”, como, por exemplo, as horas de pico, quando mais usuários requerem os serviços e as plataformas, conseqüentemente, aumentam o preço que os trabalhadores podem cobrar por seus serviços (Carli, 2023, p. 11).

Impossível desconsiderar, ademais, as conseqüências práticas da recusa no aceite de tarefas, tais como o bloqueio temporário e a redução da prioridade para o recebimento de novas atribuições ou tarefas percebidos pelos trabalhadores de plataformas *location-based* (Machado e Zanoni, 2022; Carli, 2023), que também nos parece ter o efeito de condicionar a autonomia dos trabalhadores. Isso sem que se fale, ademais, nos processos de gamificação e gerenciamento algorítmico, já abordados em grande medida por autores como Kalil (2019), Machado et al. (2022), Oliveira et al. (2020), Schreiber (2022) etc., que também possuem seu peso na mitigação da autonomia dos trabalhadores para determinar seus efetivos tempos de trabalho.

Não se ignora que, de fato, existem certas flexibilidades nas empresas-plataforma que representam novidades em relação aos modelos tradicionais de trabalho. O que se nota, porém, é que essa flexibilidade não deixa de conter elementos de controle, e, em relação aos tempos de trabalho, há uma autonomia controlada que, além de não se constituir como óbice direto ao reconhecimento do vínculo de emprego — algo que não será objeto do presente trabalho — e tampouco se presta a afastar a renúncia da vontade dos trabalhadores e submissão desta às plataformas, de modo que não se presta de forma alguma como óbice ao reconhecimento de que há jornada e tempo de trabalho no capitalismo plataformizado.

Além disso, há de se considerar a natureza heterônoma (Rosso, 1996) do trabalho prestado nas plataformas digitais, considerando-se que, primeiro, existem elementos de controle (ainda que flexíveis), e, segundo – e talvez mais importante – os resultados do trabalho, em grande parte, são encaminhados ao detentor dos meios de produção, ou seja, as empresas-plataforma detentoras da infraestrutura digital que as sustenta.

Enfim: considerando-se que se mantém o trabalho, sua centralidade e sua natureza heterônoma nas plataformas digitais de trabalho, mesmo à luz da flexibilidade e autonomia controlada nelas presente, é possível afirmar-se que ainda há tempo de trabalho.

Veja-se, pois, que a lógica do tempo de conexão à disposição da empresa, a partir do qual se prestam os serviços sob influência de outrem, em que o trabalhador, renunciando à sua vontade em prol da de outrem, se encontra à espera de receber tarefas, ou mesmo realizando-as, segue em voga, independentemente da autonomia (condicionada, mitigada) que este em teoria possui (Carli, 2023). Desse modo, há jornada de trabalho — e, mais centralmente, deve haver sua proteção, independentemente da qualificação jurídica que se dê ao vínculo (Ortíz, 2021).

Considerando-se especificamente o caso dos motoristas e entregadores plataformizados, é possível observar quatro momentos diferentes que podem ser computados como jornada de trabalho. Primeiro, os momentos de conexão à ordem, em que o trabalhador encontra-se à espera de receber encargos, que começam desde o início da seção na plataforma, até seu encerramento; segundo, os tempos destinados a translados, ou seja, aqueles em que o trabalhador desloca-se de seu local àquele em que deve iniciar uma tarefa a ele atribuída; terceiro, os tempos de espera ativa, em que o trabalhador aguarda o início do tempo de trabalho ativo após chegar ao local de início; e, por fim, o chamado “tempo de trabalho em sentido estrito”, em que é concretamente executado o serviço atribuído pela plataforma ao obreiro (Carli, 2023).

Como nota Marín Malo (2019, p. 183), o ponto central é que, durante estes momentos, os trabalhadores plataformizados efetivamente não possuem livre disposição de seu tempo e de suas vontades, seja porque devem permanecer disponíveis para responder a tarefas — algo que qualifica como “*tiempo de permanencia*” — seja porque devem realizar tarefas relacionadas ao serviço que lhes é atribuído — ao que a autora qualifica como “*tiempo de trabajo efectivo*”.

Quanto aos momentos de conexão, o trabalhador deve permanecer em seu lugar de trabalho, pronto para responder às tarefas que lhe são direcionadas — e, portanto, à disposição das plataformas, no centro de trabalho (veículo e ambiente virtual da plataforma) —, manifestando-se assim uma situação de “*dependencia, así como de perdida de libertad y de autonomía, al reducirse considerablemente las posibilidades del trabajador para dedicar, durante dicho tiempo, a actividades personales ajenas al trabajo*” (Carli, 2023, p. 111).

Essa redução de autonomia e perda de liberdade também se manifesta durante os tempos destinados a translados, eis que o trabalhador assume a tarefa central de se fazer presente

em local determinado pela plataforma, deixando de exercer livremente sua vontade e, além disso, exercendo sua atividade no local de trabalho. Em relação aos tempos de espera ativa, isso não é diferente, considerando-se que o trabalhador assume, em razão de seu compromisso contratual com a plataforma, o dever de aguardar, ainda que por tempo determinado, o início do encargo que lhe foi direcionado pela plataforma, e não dispõe de liberdade para ausentar-se de tal tarefa. Quanto aos tempos de trabalho em sentido estrito, não restam grandes dúvidas de que há tempo de trabalho, considerando-se que se trata do período em que a tarefa principal a que o trabalhador foi contratado é realizada (Cali, 2023; Marín Malo, 2019).

Ainda que sob formas hibridizadas, sob zonas cinzentas (Kunz e Machado, 2023; Machado, 2022), há jornada de trabalho, o que atrai inexoravelmente a proteção jurídica a ela aplicável — no caso, os limites constitucionalmente previstos à sua extensão no art. 7º, XIII da Lei Fundamental. A questão, aqui, é relativamente simples: independentemente da qualificação do trabalho, os direitos fundamentais constitucionalmente previstos devem ser observados: *“al margen de la naturaleza civil o laboral del vinculo, se debe proteger la suguridad ey salud del prestador del servicio, su derecho a la igualdad de trato, a la jornada maxima, descansos remunerados, a la libertad sindical etc.”* (Ortiz, 2021, p. 192), o que, em relação ao tempo de trabalho, implica na aplicação dos limites constitucionais à extensão da jornada.

Trata-se, pois, de forma de garantir a dignidade da pessoa humana — princípio fundante da ordem jurídica brasileira — aos trabalhadores plataformizados, a partir de uma aplicação dos direitos fundamentais do trabalho aos trabalhadores *lato sensu*, como são os trabalhadores de plataformas, e não restritivamente aos trabalhadores sob vínculo de emprego formal.

Destacada a aderência e a realização de jornada de trabalho pelos plataformizados, convém adentrar na forma pela qual tal questão é interpretada pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

3 A INTERPRETAÇÃO DO TST QUANTO À JORNADA DE TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS

A atual ausência de regulação legislativa específica do trabalho controlado por plataformas digitais implica em uma centralização do debate sobre a aplicabilidade ou não das disposições celetistas sobre ele, em uma já antiga disputa sobre presença ou não de vínculo empregatício em meio ao trabalho plataformizado. Tal debate é atualmente traçado, de forma majoritária, pela via jurisprudencial. Por se tratar de uma questão não unificada na

jurisprudência brasileira, mostra-se relevante o estudo em relação às posições do TST quanto à matéria.

3.1 A LITERATURA SOBRE A INTERPRETAÇÃO DO TST QUANTO AO TRABALHO PLATAFORMIZADO

Para a determinação do estado da literatura quanto às pesquisas já realizadas em relação à posição do TST na regulação do trabalho por plataformas, foi realizada uma revisão bibliográfica via *Google Scholar*. O que se constata é que há uma predominância nas análises em relação ao vínculo de emprego, apontando-se os equívocos do Tribunal quando deixa de reconhecer a existência deste, a partir de posições já preestabelecidas pelos autores, a partir de poucas e específicas decisões. É o que se nota em trabalhos como os de Dairell (2021); Barão, Santana e Pedrosa (2022); Ivo (2023); Rocha, Bridi e Souza (2024); Soares (2023); Germiniani (2023); Oliveira, Santos e Barbosa (2023); Mascarenhas (2023); Mendonça (2023); Terragno (2022) em que, embora haja uma análise dos fundamentos decisórios do TST, esta se estabelece a partir de uma perspectiva restrita quanto à adequação ou não das decisões do TST em relação à posição dos autores quanto ao vínculo de emprego. Ademais, não há uma metodologia precisa para o levantamento de decisões em tais trabalhos, o que prejudica a confiabilidade nos resultados obtidos a partir deles. Não padeceram de tal defeito metodológico os trabalhos de Machado (2022), que trouxe uma metodologia clara para a obtenção das decisões, visando analisar a totalidade daquelas proferidas no TST até agosto de 2021. Ocorre, no entanto, que se trata de uma pesquisa que captura apenas parte mínima do corpus atual de decisões do TST, pelo que necessita de complemento.

De outro polo, temos trabalhos como o de Albuquerque (2022), que traça uma perspectiva quanto à coerência interna e impactos específicos de uma única decisão do TST, compreendendo que, embora haja tal coerência, o posicionamento do TST no caso (4ª Turma) não cumpriria com os princípios fundamentais do direito brasileiro, por ignorar a consequência do não reconhecimento do vínculo empregatício (precarização). Outra perspectiva singular foi tomada por Oviedo, Silva e Santos (2023), que buscaram trazer em ponto os impactos negativos da manipulação da jurisprudência a partir da realização de acordos pelas plataformas em turmas do TST mais passíveis ao reconhecimento do vínculo.

Ampla maioria dos trabalhos exerce uma estrutura parecida. Primeiro, há uma exposição acerca do surgimento das plataformas digitais de trabalho, seguida por uma reflexão

sobre os elementos configuradores de vínculo de emprego, ao que por sua vez se segue uma interpretação realizada a partir da doutrina, sobre a presença de tal vínculo entre trabalhadores e plataformas. Grande parte dos trabalhos posiciona-se no sentido de que existem tais vínculos, com fundamento em posições teóricas de autores como Rodrigo Carelli e Sayonara Grillo, amplamente citados no corpo de obras analisado. Feito tal passo, é realizada uma “análise” das decisões da jurisprudência, que se dá, novamente, salvo raras exceções, a partir de metodologia não clarificada e com uso de perspectiva descritiva dos fundamentos tratados, os quais são imediatamente respondidos ou contrapostos com os fundamentos para a configuração ou não do vínculo de emprego nos casos tratados, ponto primário de análise da maioria dos trabalhos analisados.

Com isso, grande parte dos trabalhos ignora as especificidades argumentativas traçadas nos posicionamentos tomados pelo TST, e passa a analisar todos os fundamentos adotados na totalidade, algo que parece acarretar lacunas específicas. Há um foco grande na presença ou ausência de subordinação estrutural ou algorítmica, interpretada pelos autores como central à configuração do vínculo – e outros elementos igualmente importantes das decisões são deixados de lado, ignorados. É o que se nota em relação à problemática da jornada de trabalho dos trabalhadores de plataformas, pelo que se justifica o interesse do estudo na interpretação do TST quanto à jornada de trabalho nas plataformas digitais.

3.2 MATERIAIS E MÉTODOS

Foram analisados acórdãos proferidos pelas Turmas do TST em demandas de trabalhadores contra empresas detentoras de plataformas digitais de trabalho. As decisões foram selecionadas a partir da ferramenta de pesquisa de jurisprudência do TST, a partir do termo “Plataformas Digitais”, inserido no campo “contendo as palavras”. Com isso, buscou-se obter um resultado amplo de decisões, que posteriormente seria sistematizado a partir de tabelas com base em Excel.

A decisão de tomar como base apenas decisões provenientes do Tribunal Superior do Trabalho deu-se em função do papel de uniformização da jurisprudência trabalhista assumido pela Corte, bem como em razão da diversidade geográfica entre os tribunais de origem dos recursos analisados pelo tribunal.

O procedimento adotado para a análise do corpo decisório pautou-se na Metodologia de Análise de Decisões (MAD) proposta por Freitas Filho e Lima (2010). A questão que pautou à

pesquisa empírica foi a seguinte: “como o TST captura a questão dos tempos de trabalho dos plataformizados?”. Assim, embora tenham sido analisados e listados amplamente os fundamentos adotados na decisão, o foco específico do trabalho deu-se quanto à interpretação do TST quanto aos tempos de trabalho controlados pelas plataformas.

A pesquisa se localiza, portanto, no debate quanto à regulação do trabalho por plataformas — especificamente quanto aos tempos de trabalho, que, em meio às decisões colhidas inicialmente, manifestou-se apenas naquelas em que havia debate quanto ao reconhecimento de vínculo trabalhista entre trabalhadores e plataformas. Dessa forma, foram excluídas da análise a totalidade das decisões em que tal controvérsia não se encontrava presente.

Ademais, como se buscou a interpretação dos fundamentos e interpretação jurídica do TST quanto ao tema, foram também eliminadas decisões *per relationem*, bem como aquelas que se resumiram à aplicação de óbices processuais genéricos, como, por exemplo, a Súmula 126 do TST⁵, ou que meramente apontaram a ausência de cumprimento de pressupostos recursais pelos recorrentes.

A partir da aplicação destes critérios de exclusão, dos 140 acórdãos inicialmente considerados restaram 96. Estes foram inicialmente listados por meio de planilha .xls, em que foram anotados dados básicos, como nº do processo, reclamada, turma, relator, e principais fundamentos para o reconhecimento ou não do vínculo empregatício. Depois de realizada a primeira fase de sistematização, considerando-se a ampla diversidade de decisões com fundamentação idêntica, buscou-se delinear uma consolidação dos fundamentos adotados por cada uma das Turmas em suas decisões. Para a sistematização dos dados, houve o uso de indicadores, em escala de 1 a 2, positivos ou negativos, de modo que a referência a 1 se dá quando a questão da jornada de trabalho é superficial ou implicitamente tratada, na escala positiva quando se tratar de decisão que reconhece o vínculo, e negativa quando não reconhece, e 2 quando se trata de uma questão tomada como fundamento central para as decisões, seguindo-se a mesma lógica em relação à escala positiva ou negativa.

3.3 RESULTADOS

⁵ Súmula nº 126 do TST: “Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, "b", da CLT) para reexame de fatos e provas”. Disponível em:

https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html

Antes de entrar na discussão quanto à interpretação quanto à jornada de trabalho nas plataformas pelo TST, convém realizar apontamentos quanto ao *corpus* de decisões analisadas. Primeiro, quanto à distribuição de acórdãos por turma, em que há uma grande disparidade, como nota-se da Tabela 1:

TABELA 1 –ACÓRDÃOS POR TURMA

Turma do TST	Número de Acórdãos
1ª	1
2ª	5
3ª	1
4ª	76
5ª	2
6ª	8
7ª	0
8ª	3
Total	96

FONTE: elaborada pelo autor. Adaptada de <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>.

A distribuição dos acórdãos em relação às empresas reclamadas deu-se da seguinte forma: 49 relacionados à Uber; 32 à 99Taxis; 10 à Ifood; 2 à Rappi e à Loggi; e 1 à “Inovadora 2a Serviços S.A.”, todas relacionadas ao seguimento *location-based*, divididas nos grupamentos de transporte de passageiros e de entregas três pontas, na terminologia utilizada por Manzano e Krein (2022).

O excesso de acórdãos prolatados pela 4ª Turma — que correspondem a quase 80% das decisões aqui analisadas — pode ser explicado por um interesse dos ministros que a compõem em formar e consolidar seu entendimento quanto à ausência de vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas, que os leva a adotar decisões com fundamentos explícitos, deixando de negar seguimento a recursos em função de óbices legais ou processuais. A partir disso, a transcendência da matéria — e a análise de mérito da controvérsia — repetiu-se de forma ampla na 4ª turma.

Um indício da menor aplicação de óbices processuais pela 4ª Turma em processos envolvendo plataformas digitais é o baixo número de decisões monocráticas proferidas pela turma quanto ao tema, em comparação com aquelas prolatadas por outros órgãos do TST, como pode-se notar da Tabela 2:

TABELA 2 – DECISÕES MONOCRÁTICAS POR TURMA

Turma do TST	Número de decisões monocráticas
1 ^a	26
2 ^a	80
3 ^a	64
4 ^a	9
5 ^a	43
6 ^a	37
7 ^a	19
8 ^a	16

FONTE: elaborada pelo autor. Adaptada de <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>.

NOTA: dados atualizados até agosto de 2024, a partir dos mesmos critérios de busca para os acórdãos.

Como resultado da reduzida aplicação de óbices processuais genéricos em decisão monocrática, a ampla maioria das decisões da 4^a Turma quanto às relações de trabalho em plataformas digitais deu-se em sede de acórdão, o que não ocorreu em relação a quaisquer das outras turmas do Tribunal Superior do Trabalho. Outros fatos podem ter também influenciado a maior concentração de decisões pela 4^a turma, como, por exemplo, a realização de acordos em caso de risco de reconhecimento de vínculo empregatício em outras turmas, estratégia típica utilizada pelas plataformas para evitar a consolidação de jurisprudência favorável a este, fenômeno percebido por Oviedo, Silva e Santos (2023).⁶

Nas decisões analisadas, capturou-se, como posição numericamente majoritária, o não reconhecimento de vínculo trabalhista entre plataformas e trabalhadores (81 decisões). Foi a posição externada pela 1^a, 4^a, 5^a e 8^a turmas do TST.

Dentre os fundamentos mais presentes nas decisões, encontra-se o tratamento da questão do tempo de trabalho. Em todos os acórdãos das referidas turmas – em decisões-modelo, sem grandes alterações entre decisões provenientes de uma mesma turma – manifestou-se como determinante à negativa de vínculo - e de qualquer proteção jurídica - a compreensão de que os trabalhadores seriam autônomos na definição de seus tempos de trabalho.

Nas decisões da 4^a Turma, esse posicionamento pode ser observado a partir das decisões do Min. Rel. Ives Gandra, para quem o fato de poder-se “desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas” (Brasil, 2024c, p. 7) afastaria, por si só, qualquer alegação de subordinação em meio ao trabalho por

⁶ Embora não seja o ponto central do trabalho analisar essa questão, há de se ressaltar que a enorme diferença entre o número de acórdãos prolatados pela 4^a turma do TST e as outras turmas gera certo desequilíbrio entre teses relacionadas ao vínculo de emprego com plataformas digitais, eis que, quantitativamente, o entendimento da 4^a turma — pelo não reconhecimento do vínculo, adianta-se — parece prevalecer sobre as demais posições do TST. Assim, um terreno em disputa parece estável, com poucas decisões contrárias à posição dominante.

plataformas. Tal fundamento repetiu-se em todas as trinta e duas decisões de sua relatoria. Semelhante posição foi tomada nas 40 decisões de relatoria da Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, para quem a “maior autonomia para recusar um serviço específico; maior liberdade para organizar o processo produtivo; e livre distribuição do tempo que o trabalhador pode dedicar à sua vida pessoal” (Brasil, 2024d, p. 2) afastaria qualquer necessidade de proteção jurídica. Idêntica posição foi tomada pelo Min. Alexandre Luiz Ramos, que definiu em todas as suas 4 decisões que “o trabalhador tem total liberdade quanto à própria prestação de seu trabalho”, algo que seria incompatível com a “alienação da autodeterminação do empregado” (Brasil, 2023a, p. 21), e que, por isso, não há de se falar em sua proteção trabalhista.

Nos indicadores propostos, as decisões dos ministros Ives Gandra e Maria Helena Irigoyen posicionam-se na escala -2: há referência ao tempo de trabalho, mas apenas no sentido de atribuir aos trabalhadores uma autonomia em sua definição, que seria incompatível com a proteção justralhista. Embora se posicionem no mesmo sentido, as decisões do ministro Alexandre Luiz Ramos inserem-se na escala -1, eis que a referência ao tempo de trabalho vem apenas de forma implícita.

As 2 decisões da 8ª turma pelo não reconhecimento de vínculo foram extremamente semelhantes, e, quanto à questão do tempo de trabalho, apenas consignaram posição quanto à autonomia na definição destes, que seria incompatível com a proteção jurídica do vínculo empregatício. Na mesma linha seguiram 2 as decisões da 5ª e 1ª turma, tomando como razões de decidir pela inexistência de subordinação a ausência de controle direto quanto ao tempo de trabalho. Tais decisões localizam-se também na escala -1, eis que tratam da questão do tempo de trabalho apenas de forma implícita, em relação à autonomia geral que reconhecem terem os trabalhadores e que os afastaria de qualquer proteção jurídica.

De forma consolidada, temos os seguintes resultados: 81 (84%) das decisões analisadas decidiram pela ausência de subordinação no trabalho prestado para plataformas digitais e, assim, plena inexistência de vínculo de emprego — 76 delas provenientes apenas da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho.

Quanto ao tempo de trabalho, 75% das decisões localizaram-se na escala “-2” dos índices propostos, posicionando-se no sentido expresso de reconhecer que a (suposta) autonomia dos trabalhadores na definição de suas jornadas seria óbice à proteção justralhistas destes. Cerca de 10% das decisões, por sua vez, localizaram-se na escala “-1”, abordando a questão do tempo de trabalho apenas de forma implícita no fundamento geral de autonomia dos trabalhadores que impediria a proteção jurídica de seu trabalho.

Na posição minoritária do TST, formada pelas 15 decisões da 2^a, 3^a, 6^a e 8^a turmas (na última houve um posicionamento inicial pelo reconhecimento de vínculo, posteriormente alterado em outras decisões), houve o reconhecimento de vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas. Os fundamentos mais centrais, presentes em todas as decisões, deram-se em função do reconhecimento do controle que as plataformas possuem em relação aos trabalhadores, seja pela via da subordinação algorítmica (gestão gamificada; políticas de *sticks and carrots*; acompanhamento por geolocalização), seja por manifestações da subordinação jurídica contratual (submissão aos termos de uso das plataformas), ou por elementos que indicam a presença da subordinação clássica, objetiva e estrutural.

Embora tenham reconhecido a necessidade de proteção jurídica dos trabalhadores sob o vínculo – aplicando, com isso, a limitação do tempo de trabalho constitucionalmente assegurada – as decisões deixaram de analisar com profundidade o tema da jornada de trabalho⁷, abordando-o apenas superficialmente face o posicionamento em relação ao controle – algo que, porém, é esperado, considerando-se o peso da subordinação nas ações pelo reconhecimento de vínculo empregatício.

Na escala aqui proposta, temos que apenas cerca de 5% das decisões analisadas (conjunto integralmente composto das decisões de relatoria da ministra Liana Chaib) localizam-se na escala “+2”, considerando expressamente a questão do tempo de trabalho nas considerações quanto à necessidade de proteção trabalhista dos trabalhadores plataformizados. Por fim, cerca de 10% das decisões localizam-se na posição “+1”, por tratarem superficialmente ou implicitamente da questão do tempo de trabalho em meio à definição da proteção trabalhista dos plataformizados sob o regime jurídico celetista. Ainda assim, pode-se falar que há uma compreensão, ainda que em segundo plano, de que há tempo de trabalho e jornada de trabalho nas plataformas, nas decisões que compõem o posicionamento minoritário do TST. Os dados restam consolidados no Quadro 1:

⁷ Como exceção, aponta-se o conjunto de decisões da 2^a Turma, especificamente as de relatoria da Ministra Liana Chaib, em que se reconheceu que, quanto ao tempo de trabalho, há uma autonomia condicionada pelas plataformas, tanto em razão da modalidade de pagamento por peça, quanto em função do fato de que as plataformas reduzem a oferta de trabalho aos trabalhadores que deixam de se conectar.

QUADRO 1 – Decisões por Escala

Escala	Descrição	Percentual aproximado de decisões
-2	Questão da jornada de trabalho explicitamente tratada como fundamento para a exclusão de vínculo e de proteção jurídica	75%
-1	Questão da jornada apenas implicitamente tratada, em decisões que deixam de reconhecer o vínculo	10%
+1	Análise superficial ou implícita da jornada de trabalho em decisões que reconhecem a necessidade de proteção trabalhista.	10%
+2	Consideração expressa da jornada de trabalho como elemento central na definição da proteção trabalhista dos plataformizados.	5%

FONTE: elaborado pelo autor. Adaptada de <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>, dados atualizados até agosto de 2024, a partir dos mesmos critérios de busca para os acórdãos.

Não se pode ignorar a expressividade numérica das decisões que, ao deixarem de reconhecer o vínculo, também ignoraram totalmente a necessidade de proteção do tempo e da jornada dos trabalhadores de plataformas. Trata-se de um ponto que merece atenção própria, e que consiste em uma grande lacuna no posicionamento majoritário do TST: a partir disso, pois, ignora-se um contexto de trabalho em que haveriam de ser aplicadas as normas constitucionais relacionadas à proteção do trabalho, que não se reduzem à proteção do *empregado*, mas sim do trabalhador *lato sensu*, direcionada à proteção de sua dignidade e saúde física, psíquica e mental.

4 DISCUSSÃO

A partir dos resultados e discussões levantados anteriormente, é relevante apresentar apontamentos para a consolidação do que se pretendeu demonstrar no presente artigo, visando-se contribuir para a discussão acadêmica quanto ao tema.

Independentemente das reestruturações e mudanças do modelo de organização do trabalho em meio às plataformas digitais, observa-se que a centralidade do trabalho — tanto para a viabilidade e valorização do capital, quanto para a condução do trabalhador enquanto ser social — ainda segue operante, bem como o controle (e espoliação) do trabalho pelo capital — ainda que operado por vias híbridas e típicas da gestão plataformizada do trabalho, como as já conhecidas políticas de gestão algorítmica, de bonificações e punições ao estilo *sticks and carrots*, entre outras — sendo estas duas continuidades que permitem afirmar que a *gig economy* não passa de uma roupagem eufemística para o que é, de fato, um capitalismo de plataformas, que conserva o núcleo duro da gestão capitalista da força de trabalho.

Com isso, especificamente, observa-se que, mesmo sob vínculo jurídico dúbio e incerto — ora qualificado como prestação autônoma de serviços, ora como vínculo empregatício ocultado — a dinâmica dos plataformizados possui como núcleo central a prestação de trabalho, que garante a viabilidade e a lucratividade das plataformas digitais, seja a partir da espoliação de partes do resultado do trabalho daqueles, seja a partir da extração dos dados provenientes dos serviços prestados⁸.

Como se apontou no ponto 2.3. do artigo, o trabalho realizado pelos plataformizados é caracterizado por uma autonomia mitigada, limitada, que se presta meramente à definição dos momentos em que os trabalhadores irão deixar de dispor livremente de suas vontades, o que não afasta o fato de que, nas diversas feições de seus trabalhos, os trabalhadores plataformizados encontram-se sob dependência e à disposição das plataformas — gancho que permite a aderência da noção de jornada de trabalho, nos termos regulados pelo direito convencional e infraconstitucional brasileiro, ao trabalho plataformizado, independentemente de sua qualificação jurídica. No presente artigo, levantou-se que os trabalhadores de plataformas *location-based* do setor de transporte de passageiros e de entregas encontram-se à dependência das plataformas — e, portanto, realizando jornada de trabalho — em quatro momentos distintos: o intervalo de tempo à espera de encargos, desde o início até o fim da conexão com as plataformas, o tempo em que o trabalhador se desloca ao local de início da tarefa, o tempo de espera ativa após chegar ao local de início e, por fim, o tempo de trabalho ativo, em que se realiza a tarefa designada. Em todos estes momentos os trabalhadores não possuem efetiva disposição de seu tempo e vontades, e, com isso, encontram-se sob dependência das plataformas, realizando jornada de trabalho.

Destacada a compatibilidade da noção de jornada de trabalho aos trabalhadores de plataformas (no caso, dos trabalhadores *location-based* dos setores de entregas e transportes), traça-se, como conclusão primária, a aderência das normas constitucionais protetivas da jornada de trabalho também a estes trabalhadores, independentemente de sua qualificação jurídica como prestadores de serviços autônomos, empregados das plataformas, ou mesmo em vínculo intermediário *sui generis*.

Trata-se de conclusão retirada de uma interpretação *lato sensu* do sentido da palavra “trabalhadores” contido no *caput* do art. 7º da Constituição da República, considerando-se a carga fundamental dos direitos sociais ligados ao trabalho, positivados nos incisos de tais

⁸ A dinâmica dos dados não foi tratada com precisão no presente trabalho. Recomenda-se, contudo, a leitura de Srniecek (2018) quanto ao tema.

dispositivos constitucionais. Posiciona-se, por uma interpretação objetiva e horizontalizada dos direitos sociais ligados ao trabalho — levando-se em consideração sua carga dupla, de garantidores e corolários dos direitos fundamentais de liberdade previstos no art. 5º, bem como dos direitos sociais previstos a partir do art. 6º, ambos da Constituição Federal. Ressalta-se, pois, que não existe limite explícito na Carta que limite a aplicação dos direitos sociais do trabalho aos trabalhadores regidos sob vínculo de emprego — até porque trata-se de tema regulado infraconstitucionalmente — mas sim à totalidade dos trabalhadores rurais e urbanos.

Por óbvio, como aponta Pessoa (2019), há de se fazer um sopesamento quanto à aplicabilidade de tais direitos aos trabalhadores plataformizados, considerando-se as particularidades de seu trabalho. Considerando-se, porém, a clara presença de jornada de trabalho nas plataformas (ponto 2.3. do presente artigo), parece se impor a garantia constitucional à limitação dos horários de trabalho, assim como as normas a ela correlatas — como, por exemplo, o pagamento superior de horas noturnas e extraordinárias —, como forma de garantia não só de um direito ligado ao trabalho, mas também de estabelecer um mínimo de garantia à dignidade da pessoa humana, e à saúde mental e psíquica dos trabalhadores, buscando-se excluir, ou ao menos reduzir, os efeitos nefastos de sobrejornada tipicamente realizada nas plataformas digitais de trabalho⁹.

Tal perspectiva, porém, manifesta-se apenas de forma incidental na jurisprudência analisada do TST, que, em sua posição majoritária, tende a observar a relação trabalhador-plataforma quase exclusivamente observando, como requisito exclusivo para qualquer direito trabalhista a presença de vínculo empregatício. O fato de a relação entre ambos envolver como contraprestação o trabalho foi, em grande parte, ignorado pela Corte, que se apega a uma noção retrógrada de aplicabilidade dos direitos fundamentais do trabalho que, na atualidade, exclui de proteção todos os trabalhadores que se localizam na zona cinzenta de regulação, como são os plataformizados.

Especificamente em relação à jornada de trabalho, o Tribunal interpreta majoritariamente que a mera autonomia dos trabalhadores em escolher o início de seu trabalho — ou seja, a autonomia *para se submeter* — excluiria a possibilidade de qualquer proteção trabalhista.

⁹ Observe-se, quanto ao ponto, a seguinte nota de Kalil (2019, p. 167), quanto à carga de trabalho dos motoristas da Uber em São Paulo: “A carga horária dos motoristas é alta: 53% trabalha mais de 10 horas por dia. Levando em consideração somente os trabalhadores que têm o trabalho sob demanda por meio de aplicativos como sua principal fonte de renda, o número sobe para 60,8%. Quase metade (49%) fica de 1 a 2 horas por dia em atividades não pagas, como aguardar o recebimento de chamadas e deslocar-se até um passageiro para iniciar uma corrida. A maioria (68,6%) trabalha mais de 5 dias na semana. Os trabalhadores realizam aproximadamente 19 viagens por dia”.

Tal posição é aqui tratada de forma crítica, considerando-se, primeiro, que trata-se de interpretação insuficiente quanto às complexidades do trabalho plataformizado, principalmente levando-se em conta que a mera autonomia na definição de horários não afasta a realização de trabalho, e muito menos de jornada de trabalho — e, ainda que não seja o foco do trabalho, sequer se prestaria a afastar eventual vínculo empregatício. Por outro lado, trata-se de uma interpretação que desconsidera as possibilidades de aplicação do ordenamento jurídico-constitucional de forma horizontal a todos aqueles que inserem-se na categoria dos *trabalhadores*, independentemente da qualificação do vínculo jurídico que estes mantêm com aqueles que tomam seus serviços.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo demonstrou que a noção de jornada de trabalho, apesar de tradicionalmente associada ao vínculo empregatício, adere-se também aos trabalhadores de plataformas digitais. Ao analisar os diferentes momentos em que esses trabalhadores se encontram à disposição das plataformas, concluímos que a jornada de trabalho se estende além do tempo de trabalho ativo, abrangendo também períodos de espera e deslocamento.

Como consequência disso, apontou-se para a necessidade de observar-se a aplicabilidade das normas constitucionais relativas à jornada de trabalho, principalmente quanto à sua limitação, aos trabalhadores das plataformas, considerando-se a fundamentalidade dos direitos sociais ligados ao trabalho, sua condição de garantia dos direitos de liberdades e a possibilidade de sua aplicação horizontal, independentemente da qualificação jurídica dos vínculos de trabalho.

Não há, porém, um debate aprofundado no Tribunal Superior do Trabalho — ao menos em sua posição majoritária — quanto ao tratamento jurídico específico da jornada de trabalho. É importante notar que, como a questão da jornada de trabalho apenas apareceu em discussões atinentes ao vínculo de emprego entre trabalhadores e plataformas, ela acaba em segundo plano — eis que o foco das decisões é, nesses casos, definir de forma específica se há ou não subordinação entre os trabalhadores e as plataformas.

Ainda assim, é possível traçar as seguintes considerações quanto ao tratamento jurídico da jornada de trabalho no TST. Primeiro, a interpretação uniforme da Corte vê o reconhecimento do vínculo de emprego como a única forma possível de se assegurar direitos relacionados ao trabalho, sejam eles legal, constitucional ou convencionalmente regulados. É

uma posição de *tudo ou nada* que, talvez, não seja a mais compatível ou a mais adequada para um tratamento jurídico nas novas formas de organização e condução do trabalho, grupo do qual é parte o trabalho realizado em meio às plataformas. Segundo, em sua linha majoritária — integrada em ampla dominância pelo posicionamento da 4ª Turma — a questão da jornada de trabalho é vista de forma superficial, tomando-se em consideração, meramente, a inexistência de ferramentas diretas de controle de jornada, ou de exigências explícitas de cumprimento de determinada carga horária como indicadores da inexistência de vínculo empregatício e, com isso, de qualquer direito.

Feitas tais considerações, indica-se, como ponto de partida das pesquisas futuras, algumas indagações provocativas. É importante refletir quanto às possibilidades de *enforceability* das normas constitucionais ligadas ao trabalho, como as concernentes à jornada, nesses novos modelos de organização que fogem da moldura clássica do vínculo de emprego, mas que guardam com ele ainda pontos em comum. Considerando-se os caminhos da recente jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, e mesmo do TST (como as abordadas no presente trabalho), não parece ser este o caminho de interesse do poder judiciário. Existe, claro, a possibilidade (inclusive aventada pelo PL 12/2024), dessa aplicação vir da negociação coletiva — o que levanta, ainda, mais dúvidas, principalmente considerando-se a falência do modelo sindical e a desconfiança, de parte dos trabalhadores, em relação às organizações fundadas para a defesa coletiva de seus interesses, algo ainda mais complexo no capitalismo de plataformas, que estimula sobremaneira a concorrência e disputa entre os próprios trabalhadores, problemas que necessitam de contorno, sob pena de estabelecimento de entidades natimortas, pouco representativas e pouco capazes de garantir maior proteção aos trabalhadores. É interessante que se inquiria, ademais, quanto à possibilidade de conciliação entre o modelo de plataformas e o respeito a direitos constitucionais do trabalho, considerando-se que a carga predatória do capitalismo de plataformas não parece mostrar-se aberta à garantia de dignidade de seus trabalhadores.

Em conclusão, este estudo contribui para o debate sobre os direitos trabalhistas no contexto do capitalismo de plataformas, evidenciando a necessidade de uma reconstrução jurisprudencial no Brasil para incorporar a noção de jornada de trabalho nas plataformas digitais de trabalho e, com isso, garantir a proteção dos trabalhadores em um mundo cada vez mais digitalizado.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, G. B. F. O. Motoristas de aplicativos e análise de caso a partir da teoria de MacCormick App drivers and case analysis from MacCormick's theory. **Brazilian Journal of Development**, v. 8, n. 5, p. 41151–41163, 2022.

AMORIM, H.; CARDOSO, A. M.; BRIDI, M. A. Capitalismo industrial de plataforma: externalizações, sínteses e resistências. **Caderno CRH**, 35, e022021. 2022.

BARÃO, A. F. L.; SANTANA; M. C. P. C.; PEDROSA; J. M. **Uberização e Plataformas Digitais: O Dilema entre o Progresso Tecnológico e a Precarização do Trabalho**. 2022, 16 p. Trabalho de Conclusão de Curso — Faculdade de Direito da Universidade de Uberaba, Uberaba, 2022.

BRASIL. Poder Executivo. **Projeto de Lei Complementar (PLP) 12/2024**. Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho. Brasília, DF: Poder Executivo, 2024. Disponível em:. Acesso em 15/07/2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST-RR-536-45.2021.5.09.0892**, 2ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa, DEJT 29/09/2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/20b35235168f1a07856c3b91904c018d>. Acesso em 15/07/2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST- RR-100353-02.2017.5.01.0066**, 3ª Turma, Relator Ministro Maurício Godinho Delgado, DEJT 11/04/2022. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/b4f05b716c668bb027c5cbf0913c77fc>. Acesso em 15/07/2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST-RR-862-68.2022.5.21.0008**. 4ª Turma. Rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, DEJT 01/12/2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/35e76846f8684c071d074056e9221e51>. Acesso em 09/07/2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST-AIRR-349-87.2023.5.09.0012**. 4ª Turma. Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Data de Publicação: 01/07/2024. Disponível em: jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/141c1cef10b9fe997aeadd62df436586. Acesso em 08/07/2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST-AIRR-664-25.2023.5.13.0006**. 4ª Turma. Rel. Min. Ives Gandra Martins Jr. Data de Publicação: 12/04/2024. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=C>

[onsultar&conscsjt=&numeroTst=664&digitoTst=25&anoTst=2023&orgaoTst=5&tribunalTst=13&varaTst=0006](#). Acesso em 08/07/2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST-AIRR-10594-71.2022.5.03.0106**. 4ª Turma. Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Data de Publicação: 01/07/2024. Disponível em: [jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/a8bf816fa16d797a8ef5842450b3e6d0](#). Acesso em 08/07/2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST-Ag-RR - 1412-86.2020.5.10.0801**. 5ª Turma. Rel. Min. Breno Medeiros, DEJT 18/08/2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/44f6f1582b72cc5b1871dd9c92be5948>. Acesso em 09/07/2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST-Ag-AIRR-642-33.2021.5.09.0657**. 5ª Turma. Rel. Min. Breno Medeiros, DEJT 28/06/2024. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/1bb7c00e46d8899b696af06da0854417>. Acesso em 09/07/2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **AIRR-10479-76.2022.5.15.0151**, 6ª Turma, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 14/08/2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/bfc7788579f32085c1d88291a3dd387b>. Acesso em 09/07/2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR-799-92.2021.5.08.0120**, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, DEJT 19/05/2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/bac06e7d540bdcdc3443a4a44b3a2e7a>. Acesso em 09/07/2024.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2020. 704 p.

CARELLI, R. L. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, R. L.; CAVALCANTI, T. M.; FONSECA, V. P. (org.). **Futuro do trabalho: os efeitos da evolução digital na sociedade**. Brasília, DF: ESMPU, 2020.

CARLI, F. R. El reloj invisible: tiempo de trabajo de los chóferes y repartidores en la Economía de plataformas. **TRABAJO, PERSONA, DERECHO, MERCADO. Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social**, n. 7, p. 95–120, 2023.

DAIRELL, Lucas Augusto Liberato. **Uberização: autonomia ou subordinação: uma análise sob ótica do direito comparado**. 2022. 33 f. Monografia (Graduação em Direito) - Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa, Brasília, 2021.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A Nova Razão do Mundo: Ensaio sobre a sociedade neoliberal**. São Paulo: Editora Boitempo, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20ª edição. São Paulo: Juruá, 2023.

DUBAL, V. **07. The Time Politics of Home-Based Digital Piecework**. Rochester, NY, 12 jul. 2020. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/abstract=3649270>. Acesso em: 5 ago. 2024

FRANCO, David Silva. **Uberização do trabalho: a materialização do valor entre plataformas digitais, gestão algorítmica e trabalhadores nas redes do capital**. Tese (doutorado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração. 2020, 267 p.

FREITAS FILHO, Roberto; LIMA, Thalita Moraes Lima. Metodologia de Análise de Decisões – MAD. **Univ. JUS**, Brasília, n. 21, p. 1-17, jul./dez., 2010.

MÁRQUEZ, Gabriel García. **Cem Anos de Solidão**. Rio de Janeiro: Record, 2016. 94. Ed.

GERMINIANI, Murilo Caldeira. **Relações de trabalho e plataformas digitais de trabalho: análise jurídica à luz dos elementos do vínculo de emprego**. 2023. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2023.

GONTIJO, L. V. **Intermitência e trabalho em plataformas digitais : o retorno do salário por hora e por peça?** Dissertação (mestrado) — Universidade de Brasília, Instituto de Ciências Sociais, Departamento de Sociologia, 2021.

KLEIN, Naomi. **A Doutrina Do Choque. A Ascensão Do Capitalismo Do Desastre**. 1ª Edição. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2018. 592 p.

LAPA, R. S. A forma-salário sob o modelo de trabalho em plataformas digitais. **Cadernos Cemarx**, v. 17, p. e023003–e023003, 2023.

LIN, X.; LEI, M.; WANG, X. How Platform Economic Dependence Leads to Long Working Time: The Role of Work Pressure and Platform HRM Practices. **Sustainability**, v. 15, n. 16, p. 12634, 2023.

MACHADO, Sidnei. Direitos. *In* MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre. P. (Org.). **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. Curitiba: Clínica Direito do Trabalho, 2022.

MANZANO, M.; KREIN, A. Dimensões do trabalho por plataformas digitais no Brasil. *In* MACHADO, Sidnei; ZANONI, Alexandre. P. (Org.). **O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos**. Curitiba: Clínica Direito do Trabalho, 2022.

MARÍN MALO, M. El cómputo del tiempo de trabajo en la prestación de servicios a través de plataformas digitales. **TEMAS LABORALES** núm. 148, 2019, pp 161-187

MASCARENHAS, G. S. **O Direito Trabalhista e a Uberização do Trabalho**. 2023. 52 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - UFMS, Campo Grande, 2023.

MENDONÇA, Luccas Miranda Machado de Melo. **Na fronteira do emprego** : análise de acórdãos regionais em processos entre entregadores e plataformas digitais - 2022. 127 f. Orientador: José Garcez Ghirardi. Dissertação (mestrado) - Fundação Getulio Vargas, Escola de Direito de São Paulo. São Paulo, 2022.

OLIVEIRA, Igor do Vale; DOS SANTOS, Larissa Figueiredo; BARBOSA, Natiele Rodrigues. REGULAMENTAÇÃO DA PROFISSÃO DOS TRABALHADORES DE APLICATIVOS. **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, v. 12, n. 1, 2023. [S. l.], v. 12, n. 1, 2023. DOI: 10.61164/rmm.v12i1.1730. Disponível em: <http://revista.unipacto.com.br/index.php/multidisciplinar/article/view/1730>. Acesso em: 20 fev. 2024.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio.; CARELLI, Rodrigo de Lacerda.; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, v. 11, n. 4, p. 2609–2634, dez. 2020.

OLIVEIRA, Gabriela Varella de. **Entregadores via plataformas digitais no Brasil e a pandemia do COVID-19: desafios do direito do trabalho**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-graduação em Direito. Curitiba, 2021.

ORTÍZ, E. G. A. El trabajo en plataformas digitales en Perú: más allá de la calificación jurídica. Reflexiones sobre la organización del tiempo y el pago de remuneraciones. **Revista Jurídica del Trabajo**, v. 2, n. 6, p. 188–202, 2021.

OVIDO, F. J. I; SILVA, W. C.; SANTOS, M. L. C. Jurimetria: Impacto da Litigância Estratégica da Uber na Formação de Jurisprudência sobre Vínculo Empregatício com Motoristas no Brasil. **Direito Público**, [S. l.], v. 20, n. 107, 2023. DOI: 10.11117/rdp.v20i107.7270. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/7270>. Acesso em: 20 jul. 2024.

PESSOA, Flávia Moreira Guimarães. Uberização das relações de trabalho : uma proposta de aplicação dos direitos trabalhistas fundamentais. **Revista de Direito do Trabalho**, [s. l.], v. 198, p. 299–312, 2019.

ROCHA, Cláudio Iannotti; BRIDI, Mateus Garcia; DE SOUZA, João Victor Loss. Trabalho uberizado e subordinação: elementos e decisões caracterizadores da relação de emprego. **Revista Trabalho, Direito e Justiça**, v. 2, n. 1, p. e66-e66, 2024.

ROSSO, Sadi dal. **A jornada de trabalho na sociedade: o castigo de Prometeu**. Editora LTr, 1996.

SCHEIBER, N. **How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Drivers' Buttons**. In *Ethics of Data and Analytics*; Auerbach Publications: Boca Raton, FL, USA, 2022; pp. 362–371.

SCHOR, J. B. et al. 02. Dependence and precarity in the platform economy. **Theory and Society**, v. 49, n. 5, p. 833–861, 1 out. 2020.

SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Editora Elefante, 2017. Tradução de João Peres.

SOARES, Wesley Roberto Silva. **Subordinação algorítmica nas relações de trabalho**: o reconhecimento do vínculo empregatício nas plataformas digitais. Orientador: Mário Sérgio Beltrão Pamplona. 2023. 23 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito, Instituto de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Pará, Belém, 2023. Disponível em: <https://bdm.ufpa.br/jspui/handle/prefix/6438>.

SOUZA, I. F. DE. Na pista com a Uber: uma etnografia. **Revista Direito e Práxis**, v. 15, p. e69784, 18 mar. 2024.

SOUZA, D. O. A funcionalidade do salário por peça no trabalho *mediado* por plataformas digitais. **Revista Katálysis**, v. 25, p. 383–391, 6 maio 2022.

SRNICEK, Nick. **Capitalismo de plataformas**. 1ª Edição. Buenos Aires: Caja Negra, 2018. 128 p.

SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian. 2016, 368 p.

TERRAGNO, P. C. **Reconhecimento de vínculo empregatício de uberizados**: paralelo fático, análise de julgados dos Tribunais e os rumos atuais da discussão entre Brasil e Espanha. 2022, 88p. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - UFRS, 2022.