

**Tema:**  
**Neurociência e Inteligência artificial:  
As novas interfaces do conhecimento**



## **O IMPACTO DA TECNOLOGIA NO MUNDO DO TRABALHO**

Igor Shinohara Catarino KUSANO<sup>1</sup>  
Lucas Pires MACIEL<sup>2</sup>

**RESUMO:** Entre o final do século XX e início do século XXI começou uma forte intensificação no uso de tecnologias no ambiente laboral, com a automação das indústrias em um primeiro momento e atualmente, com o surgimento das empresas de plataformas digitais, está ocorrendo uma mudança estrutural na relação entre empregado e empregador, gerando distúrbios no mundo de trabalho e discussões acerca do reconhecimento do vínculo empregatício entre os trabalhadores e essas empresas. Por isso, essa presente pesquisa começa mostrando como que em cada revolução industrial, com o advento de um avanço tecnológico, culminou em perturbações nessa relação entre a classe trabalhadora e seus respectivos empregadores, logo, não é a primeira vez que acontece este tipo de fenômeno, envolvendo um salto tecnológico e conseqüente insatisfação da classe assalariada. Também foi explicado quais são os requisitos do vínculo e os diferentes pontos de vista por parte do Poder Judiciário acerca do reconhecimento do vínculo empregatício.

**Palavras-chave:** Tecnologia. Mundo do Trabalho. Vínculo Empregatício. Mão-de-obra humana. Desemprego. Uberização. Plataforma digital.

### **1. INTRODUÇÃO**

A proposta desta presente pesquisa é demonstrar, utilizando-se de método indutivo, dedutivo e bibliográfico, para solucionar a questão surgida acerca do possível reconhecimento do vínculo empregatício aos trabalhadores que exercem seu ofício por meio das plataformas digitais, visto que nos últimos anos se tornou frequente

---

<sup>1</sup> Discente do 8º termo do curso de Direito do Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. E-mail: igorsck710@gmail.com.

<sup>2</sup> Doutor e Mestre em Direito pela Universidade de Marília - UNIMAR. Especialista em Direito Tributário pela Universidade Estadual de Londrina. Pós-graduado em Direito Tributário e Processo Tributário pelo Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. Coordenador e Docente do Curso de Direito pelo Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. Advogado. E-mail lucas\_maciel@toledoprudente.edu.br. Professor orientador.

esse debate, com opiniões ao reconhecimento desses trabalhadores como empregados das empresas de aplicativo, e posições no sentido de que não há relação de emprego.

Foi levado em consideração os argumentos e decisões judiciais favoráveis para ambas as vertentes, objetivando uma solução justa e imparcial, de modo a melhorar as condições de trabalho aos motoristas e ao mesmo tempo não prejudicar as empresas de aplicativo. Isto porque, resolver essa discussão é de extrema importância, já que muitos brasileiros obtêm renda por meio dessas plataformas digitais.

Posto isso, foi apresentado no segundo capítulo a história por trás das revoluções industriais, pois foi com a Primeira Revolução Industrial que surgiu a classe operária, o que gerou mudanças no mundo trabalhista da época, causando problemas e discussões que delongaram para serem resolvidas. Esses problemas foram resolvidos por meios de leis trabalhistas, que garantiram direitos aos operários, sendo resultado de constantes revoltas e movimentos coletivos da massa de trabalhadores que laboravam arduamente nas fábricas. Ao final, foi realizada a conclusão de que quando uma nova classe surge, ela é carente de direitos, sendo necessário a reivindicação de melhores condições por parte dos trabalhadores e a realização de debates, acarretando assim, no aparecimento de leis que vão aos poucos, revestindo essa classe trabalhadora com direitos e deveres.

Com isso, se torna fácil para o leitor compreender que o fato da classe de trabalhadores de plataformas digitais, também conhecidos como uberizados, são uma nova classe, advinda como consequência da evolução tecnológica, e que, por analogia, é possível antever que ela surge desprovida de direitos, e por isso é indispensável a realização de discussões, para definir os direitos e deveres a serem concedidos para essa categoria.

Tendo em vista que há um posicionamento favorável ao reconhecimento do vínculo empregatício previsto na CLT para essa recente divisão de trabalhadores, foi explicado, no capítulo seguinte, quais são os requisitos para que o indivíduo seja considerado empregado de uma determinada empresa.

Por fim, no quarto capítulo foi explicado o conceito de uberização, mostrado os pontos conflitantes pontos de vista acerca deste tema, e foi apresentado os diferentes entendimentos jurisprudenciais, com alguns Tribunais reconhecendo e

outros afastando o reconhecimento do vínculo empregatício destes profissionais, evidenciando assim, a complexidade que permeia essa temática.

## **2. CONTEXTO HISTÓRICO**

Muito se discute sobre como lidar com a situação atual, onde, devido ao grande avanço tecnológico, nota-se o surgimento de uma nova classe trabalhadora, que presta serviços por meio de plataformas digitais, pertencentes e disponibilizadas por empresas de aplicativo. Então, o indivíduo baixa o aplicativo da empresa para a qual quer prestar serviços, realiza seu cadastro e passa a receber demandas de trabalho através desta plataforma digital, recebendo o dinheiro logo após o término de cada tarefa realizada.

Esses trabalhadores são classificados pelas empresas de aplicativo como parceiros, que laboram de forma autônoma, não existindo relação de emprego, e conseqüentemente não sendo possível a aplicação do vínculo empregatício previsto na CLT.

Isso acabou gerando críticas por parte da doutrina, que interpretam essa negativa da existência do vínculo empregatício feito pelas empresas de aplicativo como um mecanismo para eximir-se das obrigações trabalhistas, e com isso sujeitar o trabalhador a situações precárias, com extensa jornada laboral e recebendo baixos salários, já que segundo Filgueiras; Antunes (2020, p. 70) “[...] as baixas remunerações são condição essencial para a submissão dos trabalhadores a longas jornadas.”, pois em um contexto de alta taxa de desemprego, pensando em satisfazer as necessidades básicas de sua sobrevivência e acreditando estar em uma relação de parceria com a empresa de aplicativo, os indivíduos acabam não percebendo que na verdade, estão em uma relação empregatícia, ganhando menos e trabalhando mais do que deveriam.

É oportuno observar que esse fenômeno da Indústria 4.0, ou também denominada de 4ª Revolução Industrial, em que há “[...] processos produtivos totalmente automatizados e autorregulados [...]” (PINTO, 2020, p. 202) onde percebe-se um avanço tecnológico no setor produtivo, ocasionando no aumento do desemprego e conseqüentemente no barateamento da mão-de-obra, levando assim a classe trabalhadora a sofrer explorações por parte dos empregadores não é um fenômeno inédito, haja vista que a classe operária, que surgiu na Primeira Revolução

Industrial também vivenciou essas condições precárias no ambiente de trabalho, condições que permaneceram até o final da Segunda Revolução Industrial e o início da Terceira Revolução Industrial, onde as leis trabalhistas e movimentos sindicais se solidificaram, garantindo direitos à essa recente classe trabalhadora, e isto ocorre porque cada uma dessas revoluções:

[...] representam marcos no desenvolvimento de suas forças produtivas. São períodos históricos em que o desenvolvimento tecnológico culmina em saltos qualitativos na capacidade produtiva e na organização do trabalho. (GONSALES, 2020, p.136)

Logo, é possível perceber a importância e a necessidade da regulamentar esses trabalhadores que prestam serviços por meio de plataformas digitais.

## **2.1 Primeira Revolução Industrial**

Em meados do século XVIII iniciou-se na Inglaterra a Primeira Revolução Industrial, que se estendeu até metade e do século seguinte, e nesse período principiou-se a utilização de teares mecânicos nas linhas de produção, das locomotivas como meios de locomoção, tendo o carvão mineral como combustível, além do surgimento do telégrafo, sinalizando um grande passo no que tange aos veículos de comunicação. Mais do que o notável avanço tecnológico, outro fator importante para o acontecimento desta Primeira Revolução Industrial foi o aumento da população nas cidades, visto que nesse período ocorreu um maciço êxodo rural, devido ao surgimento da Lei dos Cercamentos, a qual foi responsável por permitir que terras comuns, onde residiam e trabalhavam os camponeses, fossem cercadas, e se tornassem propriedades privadas destinadas à criação de ovelhas, que eram a fonte da lã utilizada na indústria têxtil. Em consequência disto, estes camponeses acabam migrando para as cidades (CAMPOS 1, n.p.; SILVA, n.p.).

Com isso, havia uma grande massa de pessoas desempregadas nas áreas urbanas, e que precisando de algum meio para subsistência, acabavam se submetendo às péssimas condições de trabalho nas indústrias e minas carvão existentes, isso porque, como explica Sérgio Pinto Martins (2019, p. 51), “Como havia muita oferta de trabalhadores e pouca procura, o empregado aceitava as condições

impostas pelo patrão, recebendo salários ínfimos e trabalhando 15 horas por dia, sem descanso ou férias”.

Dentre as condições ruins de trabalho, as principais eram as longas jornadas de trabalho, durando cerca de 16 horas por dia, ou seja, os trabalhadores passavam em torno de 75% do dia trabalhando, e mais do que as extensas jornadas, também recebiam uma baixa remuneração, e exerciam suas atividades laborais em ambiente insalubre, assim descrito por Sérgio Pinto Martins (2024, p. 25):

Bem retrata o trabalho abusivo a que eram submetidos os trabalhadores nas minas Émile Zola, em *Germinál*. O trabalhador- prestava serviços em condições insalubres, sujeito a incêndios, explosões, intoxicação por gases, inundações, desmoronamentos, prestando serviços por baixos salários e sujeito a várias horas de trabalho, além de oito. Ocorriam muitos acidentes do trabalho, além de várias doenças decorrentes dos gases, da poeira, do trabalho em local encharcado, principalmente a tuberculose, a asma e a pneumonia.

Devido a essas condições que eram submetidos no ambiente de trabalho industrial, os trabalhadores começaram a se organizar em grupos pró-operários visando a melhoria dos salários e a diminuição da jornada de trabalho, esses grupos são o que hoje se conhecer por sindicatos. Com isso, na Inglaterra surgiu o Movimento Ludista, onde os membros entendiam que a forma mais eficiente de conquistar melhores condições laborais era por meio da dilapidação dos meios de produção, então “Os ludistas organizavam-se para destruir as máquinas, pois entendiam que eram elas as causadoras da crise do trabalho.” (MARTINS, 2024, p. 25). Houve também o Movimento Cartista, no qual os integrantes acreditavam que o jeito mais adequado de alcançar melhores condições de trabalho era através dos meios legais, isto é, buscando direitos trabalhistas e políticos, realizando exigências por meio de greves e petições ao parlamento, exigindo dentro outros direitos, o voto secreto e universal masculino (CAMPOS 1, n.p.).

Além desses movimentos, começam a surgir algumas leis com intuito de conferir uma proteção legal aos trabalhadores, dentre elas podemos citar a Lei de Peel, promulgada na Inglaterra no ano de 1802, visando limitar a jornada de trabalho dos aprendizes que laboravam em fábricas de algodão, e proibir o trabalho noturno. Cerca de uma década depois da Lei de Peel, surgiram na França leis que vedavam o uso da mão-de-obra de menores de idade nas minas de carvão, bem como a realização de jornadas laborais em feriados e aos domingos (MARTINS, 2019, p. 51).

Então, durante a Primeira Revolução Industrial, já é possível perceber que frente às péssimas condições as quais a classe operária era submetida, iniciou-se um sentimento de revolta, culminando na eclosão dos primeiros movimentos e leis com objetivo de dar amparo à essa nova categoria de trabalhadores.

## **2.2 Segunda Revolução Industrial**

É nesta toada de fatos que chegamos na época da Segunda Revolução Industrial, com início em meados do século XIX e se estendendo até metade do século XX, englobando outros países, como a Alemanha, e Estados Unidos, e nesse segundo período, o motor a vapor foi substituído pelo motor à combustão, com a fonte de energia sendo o petróleo ao invés do carvão mineral (SOUSA, n.p.).

Foi nessa segunda etapa que se iniciou a produção em massa, alcançada em função de 2 modos de organização da produção industrial que surgiram nessa época, sendo eles o Taylorismo, desenvolvido por Frederick Winslow Taylor, tendo como sua principal característica o fato de que cada operário passaria a realizar uma função específica, pois dessa forma ele se aperfeiçoaria nessa função determinada, e o Fordismo, que “[...] seria a aplicação do taylorismo em grande escala.” (MARTINS, 2022, p. 52), desenvolvido por Henry Ford, onde foi desenvolvido as linhas de produção automatizadas, consistente em uma esteira rolante que percorre a linha de montagem, além de ter também essa característica do Taylorismo no que tange à especialização do trabalho, com cada operário responsável por realizar somente uma única função, e por isso, surgiram críticas à esses 2 modelos de produção, impugnando o fato de que os operários não tinham mais conhecimento de toda a linha produtiva, mas apenas da sua função específica, tornando-os mais uma peça, engrenagem da fábrica, ficando alienado à sua função (CAMPOS 2, n.p.; SOUSA, n.p.).

Neste período da Segunda Revolução Industrial, assim como na fase anterior, houve a ocorrência de revoltas por parte dos operários, sendo importante destacar a manifestação que ocorreu nos Estados Unidos, no dia 1 de maio de 1886, onde foi exigido a limitação da jornada de trabalho para 8 horas diárias, originando a data em que diversos países celebram o Dia do Trabalhador. Também ocorreu o surgimento de novas leis buscando tutelar os trabalhadores, como a Lei de Huelgas

na Espanha, promulgada em 1908, que previa o direito de greve aos trabalhadores (MARTINS, 2019, p. 51/52).

Foi nessa época que surgiram as primeiras Constituições que previam direitos à classe operária, como a proteção às trabalhadoras gestantes, direito de greve e de perceber um salário-mínimo, além da limitação da jornada de trabalho. Dentre as principais Cartas Magnas que abordavam essas questões laborais estão a Constituição Mexicana de 1917, e a Constituição de Weimar, de 1919 (MARTINS, 2019, p. 53).

No Brasil, havia algumas leis que buscavam dar amparo aos trabalhadores, entretanto, eram dispersas e desorganizadas entre si, sendo consolidadas pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, onde foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho (MARTINS, 2019, p. 58), sendo importante ressaltar que “Não se trata de um código, pois este pressupõe um Direito novo. Ao contrário, a CLT apenas reuniu a legislação existente na época, consolidando-a.” (MARTINS, 2019, p. 58).

### **2.3 Terceira Revolução Industrial**

Após a Segunda Guerra Mundial se inicia, a Terceira Revolução Industrial, caracterizada por um forte avanço tecnológico, com a automação das linhas de produção, resultando na substituição da mão-de-obra humana por robôs e máquinas, no crescimento do número de desempregados e exigência de alta qualificação da força de trabalho humana remanescente (SOUSA, n.p.).

Nesse período surgiu o modelo de produção chamado de Toyotismo, elaborado por Eiji Toyoda e Taiichi Ohno, que usando da técnica do *just in time*, se diferenciou do Fordismo, haja vista que no Toyotismo não havia acúmulo de produtos nos estoques, já que a intensidade da produção variava de acordo com exigências do mercado consumidor (GUITARRA, n.p.).

Nessa fase pós Segunda Guerra Mundial, devido às atrocidades cometidas, houve uma ampliação nos debates visando o desenvolvimento dos direitos humanos, culminando na Declaração Universal dos Direitos Humanos em 1948, que tratou de direitos trabalhistas, como por exemplo o direito ao gozo de férias (MARTINS, 2019, p. 55).

Posto isso, é possível visualizar que quando a classe operária surgiu na Primeira Revolução Industrial, ela era carente de direitos, sendo necessário revoltas e reivindicações por parte dessa nova categoria laboral e conseqüentemente da atuação do legislador, para que esses trabalhadores recebessem algum tipo de tutela legal. A mesma atuação do legislador deve ser aplicada à esta nova classe que trabalha em plataformas digitais, e foi nesse sentido que se posicionou Clarissa Ribeiro Schinestsck (2020, p. 79):

Tais alterações no mundo do trabalho impuseram à sociedade o desafio de compreender o cenário do momento atual e, ao direito, o desafio de responder às questões que daí emergem, especialmente a regulação desse novo tipo de trabalho.

Logo, é perceptível que, para solucionar estes conflitos contemporâneos envolvendo os trabalhadores de plataformas digitais, e as respectivas empresas de tecnologia, é necessário promover debates acerca dos direitos dessa nova classe, restando posteriormente ao legislador, por meio de leis, regular estas questões, para garantir direitos trabalhistas à essa recente categoria formada no século XXI, assim como ocorreu com a classe operária.

### **3. REQUISITOS DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO**

O vínculo empregatício é o que define a existência ou não de uma relação de emprego, e dessa relação participam 2 sujeitos, o empregador e o empregado, que estão caracterizados respectivamente nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sendo que o reconhecimento do vínculo empregatício supramencionado traz direitos e deveres para ambas as partes. Para ser reconhecido como relação empregatícia, são necessários o preenchimento de 5 requisitos, sendo eles: a pessoalidade, a onerosidade, a habitualidade, a alteridade e a subordinação.

#### **3.1 Pessoalidade**

A pessoalidade tem a ver com o fato de que precisa ser ele o trabalhador a realizar aquele determinado serviço, não podendo ir outra pessoa em seu lugar, para



substituí-lo, pois “O contrato de trabalho em relação ao trabalhador é infungível.” (MARTINS, 2019, p. 176).

Ele deve realizar suas funções de modo pessoal, e isso não é sinônimo de presencial, haja vista que nos últimos tempos, principalmente com o advento da pandemia de Covid-19, o teletrabalho foi intensificado de maneira acentuada (OLIVEIRA, 2020, n.p.).

Ademais, cabe ressaltar que o obreiro deve ser pessoa física, como traz Ricardo Resende (2023, p. 67):

[...] só a pessoa natural (pessoa física) pode ser empregada, do que decorre que pessoa jurídica não será, em nenhuma hipótese, empregada. Pode até ser contratada para prestar serviços a outra empresa ou mesmo a uma pessoa física, mas este serviço, em última análise, será prestado por humanos que laboram em nome da empresa contratada.

Apesar disso, é possível que uma pessoa física seja prestadora de serviços, e neste caso será classificada como autônoma, não são apenas as pessoas jurídicas que podem ser contratadas para prestar serviços.

### **3.2 Onerosidade**

A onerosidade está relacionada com a necessidade de, no contrato de trabalho, existir uma remuneração paga pelo empregador ao empregado, em razão dos serviços prestados, o que significa dizer que não é possível o sujeito entrar com demanda trabalhista para pleitear reconhecimento do vínculo empregatício em casos de trabalhos voluntários, de caridade, por força do artigo 1, parágrafo único da Lei 9.608/98, que assim dispõe:

Art. 1º Considera-se serviço voluntário, para os fins desta Lei, a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa. (Redação dada pela Lei nº 13.297, de 2016)

Parágrafo único. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista previdenciária ou afim (BRASIL 1, n.p.).

Nesse sentido, Sérgio Pinto Martins (2019, p. 176) exemplifica, “Aqueles religiosos que levam seu lenitivo aos pacientes de um hospital não são empregados da Igreja, porque os serviços por eles prestados são gratuitos”.

Cabe pontuar que mesmo que o empregado não tenha recebido nenhuma quantia, mas prestou o serviço na esperança de receber, considera-se presente o requisito da onerosidade, nas palavras de Ricardo Resende (2023, p. 71):

[...] para caracterização da onerosidade basta a intenção onerosa (também denominada *animus contrahendi*). Ante o exposto, não restam dúvidas de que um determinado trabalhador que foi contratado sob a promessa de receber, a título de salários, R\$ 2.000,00, e que ao final de três meses não tenha recebido um salário sequer, logicamente prestou trabalho oneroso.

Importante ressaltar que existe uma diferença entre os termos “remuneração” e “salário”, não sendo sinônimos, pois “A remuneração é o gênero, do qual o salário é uma das espécies” (RESENDE, 2023, p. 504).

Isso ocorre pois o salário é pago de forma direta pelo empregador ao empregado, em troca de sua mão-de-obra e do tempo à disposição, visto que o trabalhador deve receber por esse tempo ocioso, em que ficou esperando ordens. Já remuneração, além do salário, compreende também os valores pagos por terceiros, como é o clássico exemplo da gorjeta (MARTINS, 2019, p. 376/377).

### **3.3 Habitualidade**

A habitualidade é um requisito que diz respeito ao fato de que o serviço prestado não pode ter característica eventual, esporádica, precisa ser habitual, com uma continuidade previsível, já que o contrato de trabalho perdura no tempo, “[...] pois há um trato sucessivo na relação entre as partes, que perdura no tempo” (MARTINS, 2019, p. 175/176).

Desse modo, é possível concluir que o trabalhador não eventual é aquele essencial para o funcionamento da empresa, pois, sem eles, a empresa não conseguiria desenvolver o seu fim empresarial. Por exemplo, um restaurante não funciona sem trabalhadores que atendam os clientes e preparem a comida requerida. Logo, é possível perceber a diferença de trabalhadores habituais, dos não habituais, já que seguindo o exemplo do restaurante, se nele houver um problema inesperado na fiação e o dono chamar um eletricista para concertá-lo, não há habitualidade, pois este só foi contratado para resolver um problema específico, fortuito, e não sendo a atividade fim do restaurante (RESENDE, 2023, p. 68/69).

### 3.4 Alteridade

A alteridade é o requisito decorrente do *caput* do artigo 2º da CLT, que dispõe “Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL 2, n.p.).

Logo, esse requisito diz respeito ao fato de que o empregado não pode sofrer as consequências do negócio, pois o empregador deve assumir os riscos do negócio, não podendo repassá-los ao trabalhador. A alteridade muitas vezes não é considerada como condição para reconhecimento do vínculo empregatício, tais como a subordinação, onerosidade, habitualidade e pessoalidade, e isso ocorre em razão desse requisito estar presente no artigo 2º da CLT, onde é definido o empregador (RESENDE, 2023, p. 79).

### 3.5 Subordinação

A subordinação está ligada ao fato de que precisa haver uma relação hierárquica entre o empregador e o empregado, onde o primeiro é quem determina as ordens a serem executadas pelo empregado, haja vista que detém poder diretivo, tendo o empregado que obedecê-las. Nesse sentido traz Ricardo Resende (2023, p. 72):

[...] o empregador exerce o poder diretivo, do qual decorre o poder de direcionar objetivamente a forma pela qual a energia de trabalho do obreiro será disponibilizada. Por sua vez, cabe ao empregado se submeter a tais ordens [...]

O reconhecimento do vínculo empregatício supramencionado traz direitos e deveres para ambas as partes, dentre eles podemos citar o dever do empregador de pagar o empregado até o quinto dia útil do mês subsequente ao que foi trabalhado, estabelecendo também pagar um salário-mínimo, dispostos respectivamente no artigo 459, parágrafo 1º e no artigo 76 da Consolidação das Leis do Trabalho. Há também a obrigação do empregado de cumprir a jornada de trabalho, obedecer às ordens do empregador, desde que relacionado às funções estipuladas no contrato.

#### **4. TRABALHADORES UBERIZADOS SOFREM PRECARIZAÇÃO? DEVEM VÍNCULO EMPREGATÍCIO RECONHECIDO?**

Entre o final da primeira e o início segunda década do século XXI, surgiram empresas que utilizam da tecnologia para oferecerem seus serviços, como a *Uber*, *iFood*, as quais, por meio de plataformas digitais, disponibilizam aos consumidores, serviços ou produtos, necessitando assim, de trabalhadores que realizem essas tarefas ou transportem as mercadorias até o cliente.

O uso desses aplicativos de tecnologia vem se intensificando nos últimos anos, tanto para alimentação, quanto para transporte e venda de produtos diversos, contribuindo no aumento expressivo do número de trabalhadores digitais, entretanto, inversamente proporcional a esse expressivo aumento de pessoas trabalhando nas plataformas digitais, está a diminuição do valor pago por essas empresas de tecnologia (COSTA, 2024, n.p.).

##### **4.1 Conceito de uberização**

Em razão de todo esse contexto, surgiu o termo uberização, que é o nome dado ao comportamento das empresas de tecnologia de tratar os trabalhadores como autônomos e não empregados, sendo importante ressaltar que apesar dessa expressão derivar da empresa Uber, ela se aplica para qualquer aplicativo que se utilize desta estratégia de considerar os seus trabalhadores como autônomos ao invés de empregados, afastando a incidência da legislação trabalhista (PANTAROTO, 2020, p. 17), nas palavras de Ricardo Antunes (2020, p. 11):

A uberização é um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de 'prestação de serviços' e obliterando as relações de assalariamento[...]

E essa relação não empregatícia entre trabalhador e aplicativo ocorre em razão da existência de algumas características peculiares desse contrato, como o fato do trabalhador não ter uma jornada de trabalho definida, possuindo ele, autonomia para escolher a quantidade de horas que irá laborar, e poder recusar

determinadas solicitações de serviço, caso entenda que a quantia oferecida para realizar aquela tarefa seja baixa, e isso descaracterizaria alguns requisitos exigidos para reconhecimento do vínculo empregatício, como a subordinação, dado que o trabalhador tem liberdade de escolha, autonomia no tocante às solicitações de serviço que irá aceitar ou recusar, além disso, ele também pode deliberar os dias e horários que vai exercer suas atividades na plataforma, rompendo assim o requisito da habitualidade (FILGUEIRAS e ANTUNES, 2020, p. 60/61 e 63).

#### **4.2 Das divergências sobre o reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores uberizados**

De início, embora houvesse algumas críticas, eram isoladas e ínfimas frente a grande aceitação das pessoas, tanto daquelas que estavam começando a prestar serviços para os aplicativos, quanto das que estavam, como consumidores, empolgados com a ampla oferta de produtos e serviços oferecidos pelas diversas plataformas, entretanto, com o passar do tempo, os trabalhadores começaram a se organizar para exigir melhores condições de trabalho (ABÍLIO, 2020, p. 121/122).

As insatisfações decorrem da baixa remuneração paga pelos aplicativos, acarretando assim, na realização de extensas jornadas para que consigam obter uma remuneração digna, suficiente para custear suas necessidades de vida e eventuais despesas que tenham com seu instrumento de trabalho, que no caso dos motoristas de *Uber* seria o carro e celular, ou motocicleta e celular no caso dos entregadores do *iFood*, dado que nesses contratos autônomos, os trabalhadores precisam despender de seu próprio dinheiro para pagar a manutenção desses equipamentos usados no serviço, diferente dos trabalhadores empregados, onde é o empregador o responsável por custear as referidas manutenções, além de não se sentirem autônomos na relação estabelecida com a plataforma digital (FILGUEIRAS e ANTUNES, 2020, p. 67).

Por causa de todo esse contexto é que hodiernamente se tornou recorrente as discussões acerca da aplicabilidade do vínculo empregatício aos trabalhadores de plataformas digitais, já que da ótica daqueles que são favoráveis ao reconhecimento da relação de emprego, esse contrato autônomo firmado entre os trabalhadores e as plataformas digitais não passa de mera tentativa de burlar as leis trabalhistas, induzindo o contratado a acreditar que ele não é empregado do aplicativo, mas sim um parceiro, onde a plataforma irá conectá-lo às ofertas de serviço, e cobrar

uma taxa por isso (FILGUEIRAS e CAVALCANTE, 2020, p. 174), dentre as críticas feitas contra esse *modus operandi* das empresas, é importante mencionar a análise de Vitor Filgueiras e Ricardo Antunes (2020, p. 60):

[...] o discurso de que estamos diante de novas formas de trabalho, não sujeitas à regulação protetiva (ou o de que não seria possível existir tal regulação), tem desempenhado papel fundamental para legitimar, incentivar, cristalizar e acentuar a falta de limites à exploração do trabalho e à precarização de suas condições.

Para quem defende esse posicionamento, fica evidente a existência de vínculo empregatício uma vez que, embora não haja uma subordinação tão clara e manifesta, os trabalhadores que recusarem muitas solicitações de serviço, são desligados do aplicativo temporariamente ou até de maneira definitiva, logo, não há a liberdade de escolha, os trabalhadores são indiretamente obrigados a aceitar as tarefas demandadas, assim como um empregado durante sua jornada de trabalho, “No site da Uber, por exemplo, explica-se que o/a trabalhador/a poderá ser desativado se tiver uma taxa de aceitação de corridas menor do que a taxa de referência da cidade.” (FILGUEIRAS e ANTUNES, 2020, p. 68).

Somado a isso tem o fato de que o motorista não negocia com o passageiro o quanto irá receber, sendo que “A Uber impõe unilateralmente as taxas que recebe de cada viagem, que também oscilam por cidade, período do ano etc.” (FILGUEIRAS e CAVALCANTE, 2020, p. 172).

Do mesmo modo, embora seja dito que é possível escolher o horário de serviços, e optar se vai ou não laborar naquele dia, caso o trabalhador não exerça suas atividades na plataforma por longas horas, durante 6 ou 7 dias por semana, ele não conseguirá obter uma renda necessária para sua sobrevivência e custeio de eventuais gastos com manutenção de seus instrumentos laborais, assim explicam Vitor Filgueiras e Ricardo Antunes (2020, p. 67):

Essa remuneração baixa converte-se em importante mecanismo para a imposição de longas jornadas, uma vez que, para sobreviver, os/as trabalhadores/as são obrigados a arcar com o conjunto dos custos de manutenção, comprando ou alugando carros e motos e, assim, contraindo dívidas que dependem dos salários percebidos para serem quitadas. De fato, quanto menor a tarifa paga, mais horas de trabalho serão necessárias para garantir a sobrevivência do indivíduo.

Então, nessa linha de pensamento, é possível concluir, que embora não esteja explícito no contrato, o trabalhador é obrigado indiretamente a exercer suas atividades de modo habitual, caso contrário irá perceber uma quantia ínfima, insuficiente para viver de maneira digna. Além disso, “Usam o bloqueio para ameaçar os/as trabalhadores/as, o que implica deixá-los/as sem poder exercer suas atividades por tempo determinado [...]” (FILGUEIRAS e ANTUNES, 2020, p. 68), e desse modo, se caracterizariam os requisitos da subordinação e habitualidade ou também chamado de requisito da não eventualidade.

Em relação aos requisitos da onerosidade e pessoalidade, é facilmente perceptível a existência da onerosidade, visto que as tarefas exercidas pelos trabalhadores são posteriormente remuneradas, e a existência da pessoalidade é evidente, já que para exercer suas atividades no aplicativo, os trabalhadores, precisam criar um cadastro. Ademais, por ser a própria plataforma quem define o preço a ser ganho pelos trabalhadores, argumenta-se que isso confirma a falta de autonomia dos trabalhadores, descaracterizando assim, o argumento de que se trata de uma relação de parceria, e assim foi o entendimento expressado pelo Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos em um recurso no qual foi relator:

**Decisão** - Ao examinar o recurso, o relator reconheceu que o profissional, pessoa física, prestou serviços de motorista em prol da empresa reclamada, mediante cadastro individualizado na plataforma da Uber, caracterizando a pessoalidade. Segundo o julgador, a atividade era remunerada pela reclamada, que efetuava os repasses pelas viagens realizadas. *“Cumprir destacar que a fixação do preço do serviço era feita pela Uber, o que afasta a suposta autonomia do motorista. A prova documental demonstrou, ainda, que a empresa adota a política de pagamento de prêmios aos motoristas que se destacam”*, ressaltou o julgador. Tais fatos, segundo ele, revelaram o requisito da onerosidade (BRASIL 3, n.p., grifo nosso).

De outro lado, há quem defende o posicionamento de que não há vínculo empregatício nas relações firmadas entre elas e as pessoas prestadoras de serviço, isso porque a função dessas empresas é apenas conectar, sendo “[...] empresas de tecnologia, ‘intermediárias’ entre ‘consumidores e produtores’ constituindo um mercado de ‘dois lados’ [...]” (FILGUEIRAS e ANTUNES, 2020, p. 63), sendo que esses trabalhadores possuem autonomia em relação ao horário e aos dias que vão trabalhar, caracterizando-os como autônomos.

Nessa perspectiva é possível mencionar o exemplo da Uber, a qual se classifica como uma empresa de tecnologia que disponibiliza uma plataforma digital

onde as pessoas encontram os motoristas para realizarem a viagem. Importante notar que a Uber deixa bem evidente que ela não é uma empresa de transporte com motoristas empregados, e sim uma empresa responsável por intermediar pessoas e motoristas parceiros, ou seja, se trata de uma relação de parceria e não empregatícia (UBER, 2023, n.p.).

Além disto, devido a liberdade concedida aos trabalhadores, para escolherem os dias e horários que irão exercer suas atividades, estaria descaracterizado o requisito da subordinação, considerado como requisito mais importante por Ricardo Resende (2023, p. 72), pois “Constitui o grande elemento diferenciador entre a relação de emprego e as demais relações de trabalho, apresentando inquestionável importância na fixação do vínculo jurídico empregatício”. E por isso, as empresas de plataforma digitais reconhecem os trabalhadores como autônomos parceiros do respectivo aplicativo.

Então, embora tenha pensadores e estudiosos, como Ricardo Antunes, Vítor Filgueiras e Ludmila Costhek Abílio, os quais argumentam que a uberização é mais uma das inúmeras tentativas de burlar a legislação trabalhista no que tange ao vínculo de emprego, é também de suma importância levar em consideração o ponto de vista apresentado pela Uber e as demais empresas de aplicativo, pois de fato é possível perceber que os motoristas possuem certa autonomia em relação aos empregados “convencionais”, até porque, para que haja uma solução justa para esse problema, é necessário entender os diferentes posicionamentos, e verificar os pontos positivos e negativo de cada um.

E a relevância desta temática da uberização se deve ao fato de que atualmente, existe cerca de 1,5 milhões de brasileiros que utilizam essas plataformas para trabalhar e obter renda, sendo crescente também os números de usuários que usam esses aplicativos, como no caso da *Uber*, que alcançou em 2022 aproximadamente de 30 milhões pessoas utilizando o aplicativo como forma de locomoção (BELANDI, 2023, n.p.; ESTIGARRÍBIA, 2022, n.p.).

#### **4.3 Jurisprudências acerca do reconhecimento da relação de emprego dos profissionais de aplicativo**

Em meio a toda essa discussão, com dois pontos de vista totalmente distintos, muitas ações trabalhistas passaram a ser propostas em favor desses



trabalhadores contra os aplicativos, visando o reconhecimento da relação de emprego, havendo decisões diversas decisões conflitantes

Dentre as decisões que reconheceram o vínculo empregatício, está o acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em que reformaram a sentença anteriormente proferida na 2ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, reconhecendo assim o vínculo empregatício entre o motorista de aplicativo e a empresa Uber (BRASIL 3, n.p.).

Para Antônio Gomes de Vasconcelos, desembargador que atuou como relator neste julgamento, o requisito da subordinação ficou caracterizado devido ao poder diretivo exercido pela empresa para com o trabalhador, visto que durante a prestação dos serviços, ele devia observar regras determinadas pelo empresa, sob pena de desligamento, ademais, o histórico de serviços prestados, demonstraram que havia habitualidade, assim como o cadastro que o motorista tinha na plataforma para poder exercer suas atividades, denotaram a presença do requisito da pessoalidade, já a onerosidade foi evidenciada pelo pagamento realizado pela empresa ao trabalhador ao final das tarefas desempenhadas por este, e também, por ser o aplicativo que determinava o preço a ser percebido nas corridas, o motorista não tinha nenhuma autonomia (BRASIL 3, n.p.).

Além desse acórdão, nesse mesmo sentido encontra-se a decisão proferida pelo juiz de direito Gerfran Moreira da 4ª Vara do Trabalho de Manaus, que julgou procedente o pedido de reconhecimento do vínculo empregatício entre um motorista de aplicativo e a empresa para qual trabalhava. O juiz supracitado entendeu que houve preenchimento dos requisitos da relação empregatícia, e inclusive fundamentou sua decisão com jurisprudências de cortes europeias (BRASIL 4, n.p.).

Em contrapartida a essas duas decisões anteriormente mencionadas, há decisões que não reconheceram o vínculo empregatício de trabalhadores e as respectivas plataformas digitais, como é o caso do acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que mantiveram a decisão anteriormente proferida na 12ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, não reconhecendo o vínculo empregatício entre o motorista de aplicativo e a empresa. Tanto no entendimento da magistrada Rozi Engelke, que atuou nesse processo e proferiu a sentença afastando o vínculo empregatício, quanto no entendimento do desembargador Emílio Papaléo Zin, relator do acórdão que confirmou a sentença impugnada pelo trabalhador, havia ausência de subordinação, devido à liberdade de escolha que o motorista tinha em escolher seus

horários e dias de trabalho, bem como de optar quais solicitações iria aceitar ou recusar (BRASIL 5, n.p.).

Igualmente contrária ao reconhecimento da relação empregatícia entre o motorista e a empresa Uber foi o acórdão proferido pelo Tribunal do Trabalho da 13ª Região, na Paraíba que agiu em consonância com a sentença anteriormente proferida pelo juízo da 8ª Vara do Trabalho de João Pessoa. Para a desembargadora Ana Maria Madruga, relatora do referido acórdão, não ficou demonstrado o requisito da subordinação, uma vez que o motorista é quem deliberava sobre os dias que iria trabalhar e até mesmo em relação à eventuais prolongamentos do horário de serviço (BRASIL 6, n.p.).

## **5. CONCLUSÃO**

Esta pesquisa teve como objetivo apresentar e destrinchar os diferentes pontos de vista acerca dessas discussões surgidas a partir do grande número de pessoas trabalhando através de diversas plataformas digitais, onde se debate a possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício para esses trabalhadores de plataformas digitais.

Até o momento não houve nenhuma lei criada para eventual regulamentação dessas pessoas que prestam labor em aplicativos, sendo que a discussão acerca do reconhecimento ou não do vínculo de emprego ainda está divergente no Poder Judiciário em geral, tendo posicionamentos favoráveis e desfavoráveis.

No primeiro capítulo foi feita uma analogia do cenário atual com as 3 revoluções industriais ocorridas ao longo da história, mostrando que todas as vezes que há um salto tecnológico, gera um distúrbio na classe trabalhadora, com ela sendo explorada e conseqüentemente reivindicando direitos e melhores condições laborais, causando a necessidade de regulamentações legislativas para solucionar essa perturbação. Seguido do segundo capítulo, onde foi explicado quais são os requisitos exigidos pelo ordenamento brasileiro para preenchimento do vínculo empregatício.

E no terceiro capítulo, foi explicado o que é uberização e os diferentes pontos de vista no que tange ao reconhecimento do vínculo empregatício desses profissionais. Ademais, foi mostrado também decisões conflitantes de Tribunais

distintos a respeito do assunto, com algumas dessas decisões entendendo que há vínculo de emprego, e outras entendendo que os trabalhadores são autônomos.

Conclui-se que não há nenhuma certeza sobre o supracitado vínculo empregatício entre essas pessoas que laboram por meio de plataformas digitais e essas empresas, havendo argumentos contundentes para ambos os pontos de vistas. Entretanto, é perceptível que uma das melhores formas de solucionar esse conflito é conceder alguns direitos previstos aos empregados na CLT para esses trabalhadores uberizados, como por exemplo obrigar as empresas a pagar um 13º aos trabalhadores que atinjam certa carga horária anual, e no casos deles adoecerem ou se acidentarem, fazer com as plataformas preste auxílio, pagando uma certa quantia para que esse trabalhador consiga satisfazer as necessidades básicas até estar apto a laborar novamente.

Dessa forma, a classe uberizada se tornaria uma classe híbrida, possuindo garantias das quais os profissionais autônomos não usufruem, mas não em sua integralidade, tal qual a classe empregada. Essa solução é extremamente justa, visto que os trabalhadores de plataformas digitais possuem uma liberdade no que tange ao expediente que os empregados não usufruem, logo, é razoável que estes últimos tenham mais direitos que a classe uberizada.

## **REFERÊNCIAS**

ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**, 2020. *In*: Geraldo Augusto Pinto, A Indústria 4.0 na cadeia automotiva: a Mercedes-Benz em São Bernardo do Campo.

ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**, 2020. *In*: Clarissa Ribeiro Schinestsck, As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho.

ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**, 2020. *In*: Marco Gonsales, Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência.

ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**, 2020. *In*: Vitor Filgueiras; Ricardo Antunes, Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo.

ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**, 2020. In: Ricardo Antunes, Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0.

ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**, 2020. In: Ludmila Costhek Abílio, Uberização: gerenciamento e controle do *trabalhador just-in-time*.

ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**, 2020. In: Vítor Filgueiras; Sávio Cavalcante, Um novo adeus à classe trabalhadora?.

BELANDI, Caio. **“Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país”**; Agência IBGE Notícias. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>>. Acesso em 27 de julho de 2024.

BRASIL. TRT da 3ª Região, **“Justiça do Trabalho reconhece vínculo de emprego de motorista com a Uber”**. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-de-emprego-de-motorista-com-a-uber>>. Acesso em 19 de junho de 2024.

BRASIL. TRT da 4ª Região, **“7ª Turma do TRT-4 não reconhece vínculo de emprego entre motorista e aplicativo de mobilidade”**. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/571870>>. Acesso em 19 de junho de 2024.

BRASIL. TRT da 11ª Região, **“Justiça do Trabalho reconhece vínculo de emprego entre motorista e empresa de aplicativo”**. Disponível em: <<https://portal.trt11.jus.br/index.php/comunicacao/8232-justica-do-trabalho-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-motorista-e-empresa-de-aplicativo>>. Acesso em 19 de junho de 2024.

BRASIL. TRT da 13ª Região, **“TRT da Paraíba não reconhece vínculo de emprego entre motorista de aplicativo e Uber”**. Disponível em: <<https://trt13.jus.br/informe-se/noticias/2021/05/trt-da-paraiba-nao-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-motorista-de-aplicativo-e-uber>>. Acesso em 19 de junho de 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452 de 1 de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm)>. Acesso em 19 de junho de 2024.

BRASIL. Lei nº 9.608 de 18 de fevereiro de 1998. **Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências**. Disponível em:

<[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9608compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9608compilado.htm)>. Acesso em 19 de junho de 2024.

CAMPOS, Tiago Soares. "**Cercamentos**"; Brasil Escola. Disponível em: <<https://brasilescola.uol.com.br/historiag/cercamentos-revolucao-industrial-inglesa.htm>>. Acesso em 30 de maio de 2024.

CAMPOS, Tiago Soares. "**Cartismo**"; Brasil Escola. Disponível em: <<https://brasilescola.uol.com.br/historiag/cartismo.htm>>. Acesso em 30 de maio de 2024.

CAMPOS, Mateus. "**Fordismo**"; Mundo Educação. Disponível em: <<https://mundoeducacao.uol.com.br/geografia/fordismo.htm>>. Acesso em 30 de maio de 2024.

COSTA, Gilberto. "**Trabalhador de aplicativo: sem proteção social, mas contra a regulação**"; Agência Brasil. Disponível em:

<<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2024-05/trabalhador-de-aplicativo-sem-protECAo-social-mas-contrA-regulacao#:~:text=Entre%202012%20e%202015%2C%20a,mil%20entre%202015%20e%202021>>. Acesso em 30 de maio de 2024.

ESTIGARRÍBIA, Juliana. "**Uber atinge 30 milhões de usuários no Brasil e supera nível pré-pandemia**"; CNN Brasil. Disponível em:

<<https://www.cnnbrasil.com.br/tecnologia/uber-atinge-30-milhoes-de-usuarios-no-brasil-e-supera-nivel-pre-pandemia/>>. Acesso em 27 de julho de 2024.

GUITARRARA, Paloma. "**Toyotismo**"; Brasil Escola. Disponível em:

<<https://brasilescola.uol.com.br/geografia/toyotismo-acumulacao-flexivel.htm>>. Acesso em 30 de maio de 2024.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 38 ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 35 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. São Paulo: SRV Editora LTDA, 2024. E-book. ISBN 9788553622627. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553622627/>>. Acesso em: 19 junho 2024.

PANTAROTO, Gabriela Pena. **O fenômeno da pejetização no âmbito trabalhista**. Monografia (Bacharel em Direito) - Centro Universitário Antônio Eufrásio de Toledo de Presidente Prudente. Presidente Prudente, p. 50. 2020.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Grupo GEN, 2023. E-book. ISBN 9786559648719. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559648719/>>. Acesso em: 19 junho 2024.

SILVA, Daniel Neves. "**Revolução Industrial: o que foi, resumo, fases**"; Brasil Escola. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/historiag/revolucao-industrial.htm>>. Acesso em 30 de maio de 2024.

SOUSA, Rafaela. "**Segunda Revolução Industrial**"; Brasil Escola. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/historiag/segunda-revolucao-industrial.htm>>. Acesso em 30 de maio de 2024.

SOUSA, Rafaela. "**Taylorismo**"; Brasil Escola. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/geografia/taylorismo-fordismo.htm>>. Acesso em 30 de maio de 2024.

SOUSA, Rafaela. "**Terceira Revolução Industrial**"; Brasil Escola. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/geografia/terceira-revolucao-industrial.htm>>. Acesso em 30 de maio de 2024.

UBER, Equipe. "**Fatos e Dados sobre a Uber**"; Uber Newsroom. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-br/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em 30 de julho de 2024.