



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO – CAMPUS JOÃO PESSOA
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIA

FRANCISCO LOPES GALVÃO FILHO

**O CAPITALISMO DE PLATAFORMA E A DISRUPÇÃO DA RELAÇÃO
TRABALHISTA: ANÁLISE DE JULGADOS DO TST SOBRE O VÍNCULO
EXISTENTE ENTRE A UBER E OS MOTORISTAS “PARCEIROS”**

JOÃO PESSOA
2022

FRANCISCO LOPES GALVÃO FILHO

**O CAPITALISMO DE PLATAFORMA E A DISRUPÇÃO DA RELAÇÃO
TRABALHISTA: ANÁLISE DE JULGADOS DO TST SOBRE O VÍNCULO
EXISTENTE ENTRE A UBER E OS MOTORISTAS “PARCEIROS”**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Graduação em Direito de João
Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da
Universidade Federal da Paraíba como
requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel
em Direito.

Orientador: Dr. Jailton Macena de Araújo

JOÃO PESSOA
2022

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

G182c Galvão Filho, Francisco Lopes.

O capitalismo de plataforma e a disrupção da relação trabalhista: análise de julgados do TST sobre o vínculo existente entre a uber e os motoristas parceiros / Francisco Lopes Galvão Filho. - João Pessoa, 2022.
81 f.

Orientação: Jailton Macena de Araújo.
Monografia (Graduação) - UFPB/CCJ.

1. Trabalho. 2. Capitalismo de Plataforma. 3. Uber.
4. Vínculo Empregatício. I. Araújo, Jailton Macena de.
II. Título.

UFPB/CCJ

CDU 34

FRANCISCO LOPES GALVÃO FILHO

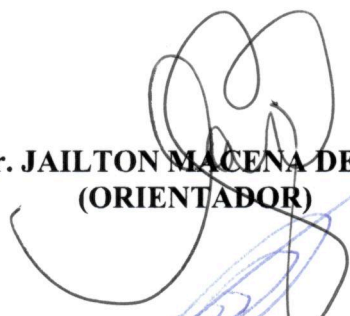
**O CAPITALISMO DE PLATAFORMA E A DISRUPÇÃO DA RELAÇÃO
TRABALHISTA: ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA DO TST SOBRE O VÍNCULO
EXISTENTE ENTRE A UBER E OS MOTORISTAS “PARCEIROS”**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito de João Pessoa do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como requisito parcial da obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Dr. Jailton Macena de Araújo

DATA DA APROVAÇÃO: 07 DE DEZEMBRO DE 2022

BANCA EXAMINADORA:


**Prof. Dr. JAILTON MACENA DE ARAÚJO
(ORIENTADOR)**


**Prof. Ms. ANDRÉ NÓBREGA PORTO
(AVALIADOR)**


**Prof. Ms. MARIANA SILVA PIRES
(AVALIADORA)**

A minha mãe, Jacinta, por ter sido meu suporte
e exemplo de força durante toda minha vida,
minha eterna gratidão.

AGRADECIMENTOS

O estudo acadêmico não pode ser desenvolvido de modo solitário. Ao fim deste trabalho, enxergo várias pessoas a quem posso agradecer pela contribuição ao longo de toda a minha jornada não só com a monografia, mas também com o curso de Direito. Não sendo possível citar todas, citarei algumas delas.

Aos meus pais, Francisco Lopes e Jacinta Bezerra, por terem me dado todo o apoio e suporte necessário para dedicar-me à educação acadêmica e ao conhecimento.

Ao meu irmão, Felipe Galvão, por dividir a luta do cotidiano.

À Clayton Oliveira, por ser minha fonte de amor, felicidade e calma diariamente.

Ao meu professor e orientador Jailton Macena de Araújo, muito importante na trajetória deste trabalho, pela acolhida ao longo da elaboração desta monografia, pelos ensinamentos, pela paciência, dedicação e atenção durante esta jornada.

Aos meus familiares, por todo o apoio e suporte.

Aos meus amigos que sempre me apoiaram e torceram para a realização dos meus sonhos.

Aos meus amigos do curso de Direito que me proporcionaram momentos de muito aprendizado acadêmico, mas também ensinamentos de vida.

Aos meus amigos do trabalho, pela amizade e apoio durante todo o período do Curso.

Ao Centro de Ciências Jurídicas e à Universidade Federal da Paraíba nas pessoas de todo o corpo técnico administrativo e corpo docente.

“O tempo não é precioso de maneira alguma, porque é uma ilusão. O que você percebe como precioso não é o tempo, mas o único ponto que está além do tempo: agora. Isto é de fato precioso. Quanto mais você estiver focado no tempo — passado ou futuro — mais você vai perder o agora, a coisa mais preciosa que existe.” — Eckhart Tolle

RESUMO

Atualmente, a sociedade mundial exalta o trabalho como modo de ascensão social, mas nem sempre foi assim. O Direito do Trabalho surge no século XIX com institutos formados através do desenvolvimento das relações socioeconômicas e das evoluções tecnológicas. O atual Estado Social de Direito, tem como bases o valor social do trabalho, o combate ao desemprego e desigualdades, e a dignidade do trabalhador. No Brasil, apesar do processo de constitucionalização do direito trabalhista ter ocorrido de forma gradual e lenta, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, foi um relevante salto progressista de proteção legal dos trabalhadores. No entanto, com o avanço tecnológico e devido às transformações trazidas pela globalização, o âmbito laborativo tem sido alvo de significativas mudanças no País. O novo modo de se estabelecerem as relações laborais tem causado implicações importantes que fazem parte do que uma parcela da literatura entende como sendo a Quarta Revolução Industrial. O capitalismo de plataforma é um fenômeno disruptivo e emergente dessa Revolução que está se expandindo aceleradamente e seu progresso, alavancado pela tecnologia, contribui para o surgimento de novas atividades, remodelando a produção e o trabalho, atribuindo novas características às relações entre trabalhadores e empresas. Uma empresa muito relevante nesse fenômeno no Brasil é a Uber, proprietária de uma plataforma digital que, através de seu aplicativo, diz ajudar motoristas a encontrarem demanda por serviços de transporte. Entretanto, o trabalho realizado no capitalismo de plataforma é marcado pela invisibilidade dos trabalhadores, de modo a disfarçar questões relevantes, como as condições de trabalho. Portanto, é fundamental que se compreenda de que maneira a legislação trabalhista brasileira e o Direito do Trabalho poderiam apropriar-se dessas transformações para proporcionar uma maior proteção social aos trabalhadores. Surge, assim, a problemática: o vínculo contratual existente entre os chamados motoristas “parceiros” e a plataforma digital da Uber pode ser considerado para efeitos juslaborais? No Poder Judiciário Trabalhista, há decisões que reconhecem esse vínculo e outras que identificam um trabalho autônomo. Logo, é importante que a jurisprudência brasileira pacifique esse entendimento no sentido do reconhecimento do vínculo, gerando efeitos relevantes e práticos para a regulamentação desse labor. Assim, tem-se o objetivo de analisar e compreender o viés da relação existente entre os motoristas e a Uber e a possível precarização dessas relações, pela ausência de regulamentação e de proteção pelo direito trabalhista. Na perspectiva metodológica, a abordagem foi realizada através do método dedutivo, de modo a analisar, à luz do sistema juslaboral brasileiro, qual o caráter do vínculo estabelecido entre a empresa Uber e seus motoristas, através da doutrina e de julgados do TST. Afinal, ainda que seja possível a aplicação do ordenamento jurídico vigente através do enquadramento do trabalhador do capitalismo de plataforma na figura de trabalhador empregado ou avulso, com extensão de todos os direitos trabalhistas, no que for aplicável, acredita-se ser necessária uma legislação especial complementar que abarque as peculiaridades observadas nesse tipo de trabalho.

Palavras-chave: Trabalho. Capitalismo de Plataforma. Uber. Vínculo Empregatício.

ABSTRACT

Currently, the world society exalts work as a means of social ascension, but it has not always been this way. Labor Law emerged in the 19th century with institutes formed through the development of socioeconomic relations and technological developments. The current Social State of Law is based on the social value of labor, the fight against unemployment and inequality, and the dignity of the worker. In Brazil, although the process of constitutionalization of labor law has occurred gradually and slowly, the Consolidation of Labor Laws (CLT), in 1943, was a relevant progressive leap in the legal protection of workers. However, with technological advances and due to the transformations brought about by globalization, the labor field has undergone significant changes in the country. The new way of establishing labor relations has caused important implications that are part of what a part of the literature understands to be the Fourth Industrial Revolution. Platform capitalism is a disruptive and emerging phenomenon of this Revolution that is expanding rapidly and its progress, leveraged by technology, contributes to the emergence of new activities, remodeling production and work, attributing new characteristics to the relationships between workers and companies. A very relevant company in this phenomenon in Brazil is Uber, owner of a digital platform that, through its application, claims to help drivers find demand for transportation services. However, the work performed in platform capitalism is marked by the invisibility of the workers, in order to disguise relevant issues, such as working conditions. Therefore, it is fundamental to understand how Brazilian labor legislation and Labor Law could appropriate these transformations to provide greater social protection to workers. Thus, the problem arises: can the contractual relationship between the so-called "partner" drivers and the Uber digital platform be considered for labor law purposes? In the Labor Judiciary, there are decisions that recognize this link and others that identify an independent job. Therefore, it is important that Brazilian jurisprudence pacifies this understanding in the sense of recognizing the bond, generating relevant and practical effects for the regulation of this labor. Thus, the objective is to analyze and understand the bias of the existing relationship between drivers and Uber and the possible precarization of these relations, due to the lack of regulation and protection by labor law. From the methodological perspective, the approach was based on the deductive method, in order to analyze, in light of the Brazilian labor law system, the nature of the bond established between the company Uber and its drivers, through the doctrine and the TST case law. After all, even if it is possible to apply the current legal system by framing the platform capitalism worker as an employee or independent worker, with the extension of all applicable labor rights, it is believed to be necessary to have special complementary legislation to cover the peculiarities observed in this type of work.

Key-words: Work. Platform Capitalism. Uber. Employment Relationship.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 TRABALHO E DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL	14
2.1 TRABALHO EM PERSPECTIVA HISTÓRICA E O PAPEL DO DIREITO SOCIOLABORAL	15
2.2 O TRABALHO NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA: DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO À (DES)PROTEÇÃO DA CLT PÓS REFORMA TRABALHISTA	23
3 CAPITALISMO DE PLATAFORMA E A UBER NO BRASIL.....	33
3.1 O SISTEMA CAPITALISTA E O NOVO CAPITALISMO DE PLATAFORMA	33
3.2 O CAPITALISMO DE PLATAFORMA E A DICOTOMIA ENTRE RELAÇÃO DE EMPREGO E AUTONOMIA: A UBER E SUAS NOVAS FORMAS DE TRABALHO	40
4 RELAÇÃO ENTRE A UBER E SEUS MOTORISTAS A LUZ DOS JULGADOS DO TST.....	50
4.1 A DINÂMICA DA UBER E SUAS RELAÇÕES	50
4.2 ANÁLISE DOS JULGADOS DO TST SOBRE O TIPO DE RELAÇÃO DOS MOTORISTAS COM A UBER.....	56
4.3 PERSPECTIVAS JUSLABORAIS PARA O TRABALHO NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA	64
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	70
REFERÊNCIAS	75

1 INTRODUÇÃO

Atualmente, a sociedade mundial exalta o trabalho como modo de ascensão social, mas nem sempre foi assim. Civilizações antigas como a Grega e a Romana valorizavam o ócio e desprezavam o labor. Contudo, os movimentos iluministas e racionalistas no século XVIII promoveram a valorização do trabalho individual e coletivo. Portanto, foi apenas nos últimos dois séculos que o conceito de trabalho passou a ocupar papel relevante na sociedade.

O avanço das técnicas de produção, especialmente a máquina a vapor, promoveram, no percurso histórico da atividade laboral, uma revolução na exploração do trabalho humano, gerando formas de violação aos direitos dos trabalhadores durante a chamada Primeira Revolução Industrial – o que, em contrapartida da exasperação da exploração humana, gerou também, a partir das lutas sociais, normas que visavam a garantia da integridade física e a vida dos trabalhadores.

Nessa conjuntura, o Direito do Trabalho surge no século XIX e tem seus institutos formados a partir do desenvolvimento das relações socioeconômicas e das evoluções tecnológicas. O avanço civilizatório e a necessidade de ampliação das garantias sociais para o trabalhador e para os cidadãos impuseram ao Estado o dever de promover e garantir os direitos sociais, inseridos no campo de atuação do chamado Estado Social. O atual Estado Social de Direito, tem como bases do trabalho o seu valor social, o combate ao desemprego e desigualdades, e a dignidade do trabalhador. Portanto, o Estado deve intervir na relação trabalhista protegendo o empregado perante o empregador, com o intuito de tornar a relação mais equânime.

No Brasil, não obstante o processo de constitucionalização do direito do trabalho ter ocorrido de forma gradual e lenta, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, foi um relevante salto progressista de proteção legal dos trabalhadores. Posteriormente, a Constituição Federal de 1988 incorporou os direitos sociais em seu Art. 6º como o direito à educação, à saúde, à alimentação e, dentre outros, o direito ao trabalho recebeu grande evidência no texto que também abarcou o valor social do trabalho.

No entanto, com o avanço tecnológico e devido às transformações trazidas pela globalização social e econômica, o âmbito do trabalho tem sido alvo de significativas mudanças no País. Novos meios produtivos foram introduzidos com a utilização da informática, robótica, automação, novas tecnologias de comunicação e informação, com o intuito de aumentar a competitividade e o lucro. Nesse diapasão, as relações trabalhistas são atingidas com a

flexibilização e precarização advindas, especialmente, da Lei n. 13.467 de 2017, propalada como reforma trabalhista.

Esse novo modo de se estabelecerem as relações laborais tem causado implicações importantes na área do trabalho, implicações estas que fazem parte do que uma parcela da literatura entende como sendo a Quarta Revolução Industrial. Uma das características dessa Revolução Industrial 4.0 é o trabalho por meio de plataformas digitais que possibilitam a troca de produtos e serviços entre pessoas e empresas. Esse fenômeno é o que alguns autores chamam de capitalismo de plataforma. Termo utilizado para tratar o fenômeno advindo do capitalismo enquanto sistema organizador da sociedade, com o diferencial de que se faz presente no meio digital através dessas plataformas, vislumbrando também os efeitos dessas novas tecnologias no trabalho.

A popularização dos smartphones e o consequente surgimento de empresas proprietárias dessas plataformas digitais nos mais variados setores da sociedade, gerou uma espécie de euforia em relação aos seus aspectos positivos. Redução do preço dos serviços, comodidade e praticidade na solicitação de um serviço, criação de postos de trabalho, são algumas das vantagens prometidas por esse fenômeno. No entanto, ao longo do tempo pôde-se constatar outros efeitos negativos desse sistema como, por exemplo, vazamento de dados pessoais, jornadas de trabalho mais extensas e baixas remunerações. A partir daí, começaram a surgir as ideias sobre a necessidade de regulamentação dessas empresas.

Portanto, o capitalismo de plataforma é um fenômeno disruptivo e emergente que está se expandindo aceleradamente e seu progresso, alavancado pela tecnologia, contribui para o surgimento de novas atividades, remodelando a produção e o trabalho e, por conseguinte, atribuindo novas características às relações entre trabalhadores e empresas. Essas novas formas de trabalho surgem em meio ao cenário brasileiro sombrio atual, e da reforma trabalhista que desconstrói garantias juslaborais, representando uma tendência, cada vez mais aguda, à mitigação de direitos trabalhistas e ao consequente desrespeito à dignidade humana.

Uma empresa muito relevante nesse fenômeno no Brasil é a Uber, proprietária de uma plataforma digital que, através de seu aplicativo, diz ajudar motoristas a encontrarem demanda por serviços de transporte. A empresa promete um trabalho flexível, em que os motoristas podem fazer seus próprios turnos e horários de trabalho. Nesse sistema o motorista trabalhador é remunerado conforme a demanda por viagens, recebendo mais quando fica mais disponível e há maior procura e menos, quando a demanda é baixa ou passa menos tempo na plataforma.

Entretanto, o trabalho realizado no capitalismo de plataforma é marcado pela invisibilidade dos trabalhadores, de modo a disfarçar questões relevantes, como as condições de trabalho. Portanto, é urgente que se pense sobre essas novas maneiras de contratação, sobre a relação empregatícia no capitalismo de plataforma, que se reflita sobre o tipo de vínculo mantido entre o trabalhador “parceiro” e as empresas de aplicativos, com o intuito de evitar fraudes trabalhistas, precarização do trabalho e mais ainda, para garantir ao trabalhador um meio de subsistência humanamente digno. Para mais, é fundamental que se compreenda de que maneira a legislação trabalhista brasileira e o Direito do Trabalho poderiam apropriar-se dessas transformações para proporcionar uma maior proteção social aos trabalhadores.

Diante do exposto, das mudanças que estão surgindo através das novas relações trabalhistas e da necessidade de que sejam vínculos que tragam garantias aos trabalhadores, surge a problemática: o vínculo contratual existente entre os chamados motoristas “parceiros” e a plataforma digital da Uber pode ser considerado para efeitos juslaborais?

Nesse sentido, observa-se que a discussão sobre existência de vínculo empregatício nas relações estabelecidas no capitalismo de plataforma apresenta muitas divergências tanto doutrinárias quanto jurisprudenciais. Por conseguinte, a Uber, como a maior empresa proprietária de plataforma no país, tem centralizado a maioria desses debates até o momento. A dissonância gira em torno da classificação dos trabalhadores e se há relação de emprego ou trabalho por conta própria. No Poder Judiciário Trabalhista, há decisões que reconhecem o vínculo entre o motorista e a empresa e outras que identificam um trabalho autônomo.

Considerar esse tipo de trabalhador como autônomo de modo a desprovê-lo de direitos trabalhistas, vai de encontro aos valores sociais do trabalho e da justiça social apregoados na Constituição de 1988. Em vista disso, é urgente que se compreenda a relação existente entre a Uber e os motoristas parceiros sob a ótica dos elementos que já caracterizam a relação empregatícia, como onerosidade e pessoalidade, ou de novos elementos, como a dependência socioeconômica e a teoria da *ajenidad*.

Portanto, acredita-se ser importante que a jurisprudência brasileira pacifique esse entendimento no sentido do reconhecimento do vínculo empregatício entre os motoristas e a Uber, gerando, a partir daí, efeitos relevantes e práticos para a regulamentação desse labor e, especialmente, para os direitos trabalhistas dela decorrentes.

Assim, tem-se como objetivo do trabalho, analisar a perspectiva histórica do trabalho e ressaltar o valor social do Direito do Trabalho, descrever as características do capitalismo de plataforma e apresentar a Uber como plataforma digital e integrante desse fenômeno, verificando qual o caráter do vínculo estabelecido entre a Uber e seus motoristas

parceiros a partir da doutrina e de julgados do TST (Tribunal Superior do Trabalho), identificando os pontos convergentes e divergentes, de modo a pensar soluções para garantia de direitos laborais nessas novas relações.

Inicialmente, na perspectiva metodológica, para tratar o problema da consideração do vínculo contratual existente entre a empresa Uber e seus motoristas para efeitos juslaborais, a abordagem será realizada através do método dedutivo, de modo a analisar, à luz do sistema juslaboral brasileiro, qual o caráter do vínculo estabelecido entre a empresa Uber e seus motoristas, a partir da doutrina e da jurisprudência do TST, revelando possíveis consequências jurídicas e sociais e propondo soluções para garantia de direitos trabalhistas nessas novas relações.

Na perspectiva procedimental, o trabalho será conduzido através do método de procedimento histórico, com uma breve análise do trabalho e do direito sociolaboral, do processo da luta de classes e do desenvolvimento do sistema capitalista, compreendendo suas raízes e desdobramentos. Prosseguindo, a partir do método estruturalista, serão examinadas as características do fenômeno chamado capitalismo de plataforma e como a Uber se encaixa nesse fenômeno, ressaltando o tipo de relação trabalhista existente. Por fim, por meio do método monográfico, serão analisados dois julgados do TST sobre a pretensão de reconhecimento de vínculo empregatício entre a empresa Uber e seus motoristas.

Em relação às técnicas de pesquisa, será adotada a documentação indireta, utilizando-se fontes de pesquisa documental, como a Constituição Federal, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e os julgados do TST, e também fontes da pesquisa bibliográfica, como publicações, livros, teses, sites e artigos científicos.

A partir dessa metodologia, este trabalho será apresentado através de 3 capítulos. O primeiro deles descreverá o trabalho em perspectiva histórica, transcorrendo pelas características do trabalho no modo de produção capitalista e pelo valor do Direito Sociolaboral, arrematando com as peculiaridades desses elementos na realidade brasileira, em que será abordado o exame da construção do Direito do Trabalho no Brasil desde a era do trabalho livre pós abolição da escravidão até à desproteção da CLT pós reforma trabalhista.

No segundo capítulo, será apresentado o capitalismo de plataforma, perpassando pelas características do modo de produção capitalista e mostrando como o trabalho se constitui como elemento essencial desse sistema. Nesse diapasão, será abordada a revolução tecnológica como a nova era do capitalismo, tendo como uma de suas manifestações mais relevantes as plataformas digitais que dão nome ao fenômeno do capitalismo de plataforma. A adoção da perspectiva do capitalismo de plataforma para analisar o fenômeno desse novo modelo de

negócios e novas formas de trabalho possibilita um estudo mais representativo do modo pelo qual são desenvolvidas as atividades econômicas que ocorrem através das plataformas digitais.

Ainda no segundo capítulo, será mostrado como a Uber integra esse cenário, trazendo à tona, através de novas relações laborais, a dicotomia entre autonomia e relação de emprego, apontando como a doutrina observa a relação de trabalho nesse contexto, a partir de elementos que já caracterizam a relação empregatícia e de outros novos elementos.

O terceiro e último capítulo tem o intuito de analisar como a jurisprudência reconhece o caráter do vínculo estabelecido entre a Uber e seus motoristas e de que modo o Direito do Trabalho pode agir nessa relação. Para tanto, este trabalho examinará a dinâmica e funcionamento da Uber em suas relações com os motoristas “parceiros” e os clientes que buscam o serviço de transporte individual. Além disso, será feita a análise dos pontos convergentes e divergentes de dois julgados do TST, cujos acórdãos assentaram entendimentos contrários sobre o reconhecimento do vínculo empregatício na relação Uber e condutores. Finalmente, será mostrado como a doutrina tem se debruçado sobre esse tema no sentido de propor soluções juslaborais para tutelar os trabalhadores do fenômeno disruptivo do capitalismo de plataforma.

2 TRABALHO E DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Hodiernamente, o trabalho é muito valorizado pela sociedade como modo de ascensão social, mas nem sempre foi assim. Civilizações antigas como a Grega e a Romana exaltavam o ócio e desprezavam o labor. Entretanto, o Renascimento, no séc. XV, passa a exaltar o homem livre e racional e o trabalho é tido como a verdadeira essência humana. Ademais, os movimentos iluministas e racionalistas no século XVIII promoveram a valorização do trabalho individual e coletivo, passando a ocupar papel relevante na sociedade. Sem o trabalho, a vida cotidiana não seria possível de ser desenvolvida.

Ao longo da história da atividade laboral, ocorreram avanços das técnicas de produção, especialmente a máquina a vapor que promoveu verdadeira revolução na exploração do trabalho humano e gerou formas de violação aos direitos dos trabalhadores durante a chamada Primeira Revolução Industrial – o que, em contrapartida da exasperação da exploração humana, produziu, a partir das lutas sociais, normas que visavam a garantia da integridade física e a vida dos trabalhadores.

Assim, no século XIX surge o Direito do Trabalho tendo seus institutos formados a partir do desenvolvimento das relações socioeconômicas e das evoluções tecnológicas. O avanço civilizatório e a necessidade de ampliação das garantias sociais para o trabalhador e para os cidadãos impuseram ao Estado o dever de promover e garantir os direitos sociais, inseridos no campo de atuação do chamado Estado Social. O atual Estado Social de Direito, tem como bases do trabalho o seu valor social, o combate ao desemprego e desigualdades, e a dignidade do trabalhador. Portanto, o Estado deve intervir na relação trabalhista protegendo o empregado perante o empregador, com o intuito de tornar a relação mais equânime.

No Brasil, apesar do processo de constitucionalização do direito do trabalho ter ocorrido de forma gradual e lenta, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, foi um relevante salto progressista de proteção legal dos trabalhadores. Posteriormente, a Constituição Federal de 1988 incorporou os direitos sociais em seu Art. 6º como o direito à educação, à saúde, à alimentação e, dentre outros, o direito ao trabalho recebe grande evidência no texto que ainda abarca o valor social do trabalho.

No entanto, com o avanço tecnológico e devido às transformações trazidas pela globalização social e econômica, o âmbito do trabalho tem sido alvo de significativas mudanças no País. Novos meios produtivos foram introduzidos com a utilização da informática, robótica, automação, novas tecnologias de comunicação e informação, com o intuito de aumentar a competitividade e o lucro. Nesse diapasão, as relações trabalhistas são atingidas com a

flexibilização e precarização advindas, especialmente, da Lei n. 13.467 de 2017, propalada como reforma trabalhista.

2.1 TRABALHO EM PERSPECTIVA HISTÓRICA E O PAPEL DO DIREITO SOCIOLABORAL

Na extensa história da atividade humana, o trabalho tem sido fundamental na luta pela sobrevivência, na conquista da dignidade do homem e de sua realização social. O homem primitivo se distinguia das demais formas de vida animal, através do trabalho, consistindo-se em uma característica essencialmente humana. Assim, é relevante apresentar a concepção de trabalho ao longo da história humana até o seu reconhecimento como um direito e, mais ainda, como um direito humano e fundamental.

De acordo com alguns dicionários etimológicos, a palavra “trabalho” seria oriunda da expressão “*tripalium*”, do latim tardio, que designava um instrumento romano de tortura, consistindo em um tripé com três estacas encravadas no chão em forma de pirâmide, utilizado para castigar os escravos. Consequentemente, o verbo “trabalhar” viria do latim vulgar “*tripaliare*”, significando torturar alguém com esse instrumento. Portanto, etimologicamente o trabalho estaria associado à ideia de sofrimento. No entanto, existem linguistas que discordam dessa etimologia, justificando que a expressão “*tripalium*” também significava uma espécie de ferramenta agrária usada para esfiapar o trigo e as espigas de milho (FELICIANO, 2013, p. 32).

A doutrina bíblica cristã também traz uma acepção negativa, de castigo e de desvalorização do sentido de trabalho, quando o livro de Gênesis, 3, 17-19, narra: “Porque deste ouvido à voz de tua mulher, e comeste da árvore, de que eu tinha te ordenado que não comesses, a terra será maldita por tua causa; tirarás dela o sustento com trabalhos penosos, todos os dias da tua vida”. Aqui o homem é condenado a trabalhar para se redimir do pecado original e recuperar a dignidade que perdeu para com Deus, concedendo também ao trabalho um sentido reconstrutivo.

O ser humano está inerentemente conectado à natureza, de modo que a existência da humanidade depende de um meio-ambiente onde seja possível retirar suprimentos necessários à sua sobrevivência. Isto é, para se alimentar, criar abrigos, produzir ferramentas e outros objetos é imprescindível que o homem consiga matérias-primas do meio natural. Assim, diferentemente de outros seres vivos, a relação da humanidade com a natureza é intermediada pelo trabalho (BRAZ; NETTO, 2011, p. 45).

Na Antiguidade Clássica (sécs. VIII a.C. - V d.C.), no mundo greco-romano, o trabalho possuía um sentido material de coisa, o que possibilitou o surgimento da escravidão. Quando ocorria embates entre grupos, percebeu-se que seria mais vantajoso escravizar o inimigo do que matá-lo, pois assim seria possível usufruir do trabalho do capturado (KELLER, 2018, p. 27). Os escravos realizavam os serviços braçais pesados, pois aos homens livres esse tipo de trabalho era considerado inapropriado e humilhante. Desse modo, por milhares de anos, os ocupantes do topo da pirâmide social não trabalhavam, e, quando muito, realizavam tarefas intelectuais.

Nesse cenário, os escravos eram considerados como objetos do direito de propriedade, não como sujeitos de direitos. Apenas uma minoria da população da Grécia Antiga tinha seus direitos plenamente assegurados e os cidadãos desse grupo social se dedicavam à filosofia e às artes, de modo geral (XAVIER, 1993, p. 15). Portanto, para os gregos, o trabalho entendido como manual, prático e técnico era considerado desvalioso. Ao contrário, o ócio que era valorizado, ou seja, o homem culto que cultivava o seu espírito, acedendo ao saber teórico, era exaltado por essa sociedade.

Com o aumento da população e complexidade das relações sociais, surgiu a necessidade de os senhores utilizarem a mão de obra de escravos de outros senhores e também de homens livres com baixo poder aquisitivo. Essa operação contratual foi denominada genericamente de *locatio conductio* (sécs. VII e VI a.C.), consistindo em um ajuste consensual através do qual uma pessoa se obrigava a fornecer a outro o uso e gozo de uma coisa ou a prestação de um serviço ou obra em troca de um preço a pagar chamado de *mercês* ou *pensio* (BARROS, 2016, p. 47). Um dos tipos deste contrato, o *locatio operarum*, realizado entre um prestador de serviço e um credor do trabalho é considerado uma espécie de antecessor do contrato de trabalho que conhecemos hoje.

Na Idade Média (sécs. V ao XV d.C.), embora o trabalho escravo tenha decaído, ainda se manteve um tipo de trabalho análogo chamado de servidão. Muitos escravos libertos apenas tinham como direito o trabalho em seus ofícios ou a possibilidade de se alugarem a terceiros (KELLER, 2018, p. 30). As terras que antes se concentravam no Império Romano foram fragmentadas em unidades autossuficientes, transformando a economia em predominantemente agrária.

De acordo com José Paulo Netto e Marcelo Braz (2011, p.78), as principais classes sociais desse período foram os senhores que se apropriavam do trabalho alheio e dos excedentes produzidos; e os servos que eram presos à terra e obrigados a dar parcela significativa de sua

produção aos seus senhores. Não obstante isso, o servo da gleba era reconhecido como pessoa e não como coisa, ao contrário do que ocorria com os escravos (BARROS, 2016, p. 48).

Os servos da gleba apesar de não desfrutarem de tanta liberdade, visto que estavam diretamente ligados à terra em que nasceram pela hereditariedade, eram obrigados a exercer cargas pesadas de trabalho e poderiam ser maltratados ou encarcerados pelo senhor feudal. A despeito disso, aos servos, era garantido o direito de herança sobre os animais e objetos pessoais (KELLER, 2018, p. 30).

Bernardo Xavier (1993, p.21) aponta que nessa época a concepção do trabalho era muito influenciada pela cultura cristã, sendo entendido não apenas como um sofrimento, mas também como uma possibilidade de ascensão do homem na contribuição com a obra divina, distanciando-se da riqueza. Por conseguinte, o ócio acabou assumindo uma conotação negativa, de pecado, reprovável e o valor do trabalho foi resgatado.

No mesmo período de surgimento da servidão, apareceram também as corporações de ofício, constituídas pela reunião de um grupo de profissionais fugidos da vida nos feudos. Essas corporações inicialmente eram lideradas por um mestre (assim considerado devido suas aptidões profissionais) que tinha como subordinados os aprendizes, vinculados através de rígidos contratos. Segundo Werner Keller (2018, p. 31), em contrapartida, esses contratos previam salários, prestação de suporte em situação de doenças e proteção ao trabalho – já que só podiam exercer o ofício os inscritos em determinadas corporações.

As corporações de ofício atingiram seu apogeu no século XIII e começaram a ruir ao fim da Idade Média (sécs. XIV e XV), quando se iniciaram constantes e graves conflitos entre os mestres e aprendizes, cada um defendendo seus próprios interesses. Nesse período também a servidão começou a decair devido a disseminação de diversas doenças advindas das Cruzadas, causando muitas epidemias.

Segundo Alice Monteiro Barros (2016, p. 50), essa conjuntura levou a extinção definitiva de todas as corporações por meio da lei Chapelier de 1791. Nesse mesmo período também ocorreu a Primeira Revolução Industrial (séc. XVIII) com a ferramenta manual sendo substituída pela máquina a vapor. Assim, “surtem as manufaturas, através de unidades fabris organizadas com procedimentos técnicos para produção em escala, cujos equipamentos e insumos pertencem ao proprietário, e os trabalhadores recebem salários e se sujeitam às condições de trabalho” (KELLER, 2018, p. 32).

Nesse cenário, as relações jurídico-laborais que antes, nas corporações de ofício, se desenvolviam através de uma orientação heterônoma (alheia à vontade dos trabalhadores) passaram ser desenvolvidas autonomamente. A Revolução Francesa (1789) consagrou a

liberdade para o exercício das profissões, artes ou ofícios, e consequentemente para as livres contratações, como acentua Alice Monteiro Barros (2016, p. 50).

De acordo com a autora, essa nova estrutura social baseada em postulados individuais e no liberalismo econômico serviu de fundamento para toda a estrutura das relações jurídico-laborais existentes até o surgimento do intervencionismo estatal. O Código de Napoleão (1804), por exemplo, revelava a vontade contratual como norma suprema das relações jurídicas e serviu de orientação para a organização do trabalho no contexto do Direito Civil. Dessa forma, outros códigos elaborados no século XIX e no início do século XX, como o Código Civil Argentino, o Espanhol e o Brasileiro (1916), seguiram esse procedimento inserindo as normas sobre o trabalho humano junto com as de locação de coisas ou de animais.

A Primeira Revolução Industrial (1750-1850), por sua vez, fez nascer o sistema capitalista no qual o capital comanda a produção com o objetivo de chegar ao lucro e tem o trabalhador apenas como ferramenta para alcançá-lo. Essa mecanização do trabalho e a concentração de trabalhadores em grandes fábricas gerou profundas mudanças sociais e econômicas geralmente ocasionadas pelos constantes conflitos entre capital e trabalho.

De acordo com Luciano Martinez (2020, p. 66), a consciência coletiva suscitada pelo instituto de autoproteção do proletariado nesse período fez emergir uma outra revolução. O proletariado voltou-se contra a burguesia e se ligou diretamente a uma ideologia socialista de base comunista cujo maior expoente foi Karl Marx. Segundo o autor, Karl Marx afirmava que o movimento histórico que transformou servos e artífices em operários assalariados se apresentou como suposta libertação da servidão e da coerção corporativa, mas que na verdade era um processo no qual os recém-libertos apenas se tornaram vendedores de si mesmos.

Outrossim, o processo de mecanização também gerou o primeiro desemprego tecnológico fazendo com que classe operária, se encontrando sem qualquer amparo legal que pudesse resguardá-la contra a exploração da sua força de trabalho, suscitasse a chamada Questão Social. Diante disso, os trabalhadores decidiram se organizar e unir forças criando os sindicatos, cujo objetivo principal era lutar por melhores condições de trabalho. A Questão Social foi uma ideologia direcionada à valorização do trabalho e à necessidade de buscar formas de cessar a exploração sofrida pelo proletariado (KELLER, 2018, p. 34).

A doutrina social da Igreja também se preocupava com a pauta da Questão Social. Um grande exemplo dessa atenção com a causa, é a Encíclica *Rerum Novarum*, do papa Leão XIII (1891), que abordou principalmente a condição de trabalho do proletariado, demonstrando a necessidade de intervenção através do argumento de que a Igreja almejava a solução dos

litígios que ocorriam entre capital e trabalho de acordo com as exigências da verdade e da justiça (MARTINEZ, 2020, p. 67).

Em vista disso, o trabalho conseguiu enfrentar o capital, forçando-o a criar mecanismos que permitissem alcançar seus objetivos, mas de modo legítimo e válido. No campo político, os sindicatos começaram a se interligarem com alguns partidos políticos. Do ponto de vista jurídico, começaram a surgir regulamentações mais específicas e relevantes, ainda que de maneira muito inicial, a exemplo do *factoris acts* (1833) na Inglaterra que previa limitação aos trabalhos das mulheres e crianças. Assim, o princípio jurídico de autonomia da vontade que surgiu no momento inicial do capitalismo, dá lugar a partir desse ponto, a intervenção estatal com a regulação do trabalho a partir de normas públicas (KELLER, 2018, p. 34)¹.

Num primeiro momento, como destaca Pérez Leñero (1948, *apud* BARROS, 2016, p. 52), o intervencionismo estatal tinha um caráter mais jusnaturalista e humanitário, de cunho mais filosófico do que teleológico e jurídico. Não obstante, essas normas de ordem pública criadas, tornaram os direitos dos trabalhadores indisponíveis, não sendo possível negociá-los, a não ser para melhorá-los (KELLER, 2018, p. 34). Sobre o surgimento do Direito do Trabalho, Barros (2016, p. 43) observa que:

O Direito do Trabalho surge, no século XIX, na Europa, em um mundo marcado pela desigualdade econômica e social, fenômeno que tornou necessária a intervenção do Estado por meio de uma legislação predominantemente imperativa, de força cogente, insuscetível de renúncia pelas partes. Paralelamente a esses condicionamentos impostos pelo legislador, o rol de normas dispositivas existentes é reduzido, atenuando-se a autonomia da vontade das partes.

Portanto, o Direito do Trabalho foi o primeiro dos direitos sociais a surgir, servindo de fundamento e impulso para o aparecimento de tantos outros direitos sociais, como aqueles relacionados à educação, à alimentação, à saúde, à moradia, ao lazer, entre outros. O mecanismo de edificação do direito do trabalho e de tantos outros, por consequência, se deu como resultado dos conflitos de classes, paralelamente a outros tantos acontecimentos historicamente favoráveis.

Posteriormente, o Direito do Trabalho assumiu relevância internacional com o fim da Primeira Guerra Mundial (1914-1918), quando foi editado o Tratado de Versalhes, criada a Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919 e sancionadas várias convenções

¹ O mais impressionante, dado o processo de redução de direitos em razão dos sopros neoliberais e flexibilizantes, é o atual momento em que vive a sociedade na qual as normas do trabalho têm sido atacadas e reduzidas reverberando um passado esquecido. Hoje o que se enaltece é a autonomia da vontade e a desproteção do trabalhador tem sido a tônica, no chamado capitalismo de plataforma.

internacionais de proteção ao trabalho que universalizavam as normas de proteção ao trabalho humano (KELLER, 2018, p. 35).

Segundo Maurício Godinho Delgado (2017, p.48), o ramo jurídico das relações laborais recebeu diversas denominações desde seu surgimento, no século XIX, até os dias atuais. Algumas dessas denominações foram: Direito Industrial, Direito Operário, Direito Corporativo, Direito Sindical e Direito Social. Entretanto, nenhum desses termos prevaleceu ou se confirmou predominante, visto que cada um apresenta tantos ou mais problemas e insuficiências quantos os presentes no reconhecido título do Direito do Trabalho.

Sobre a definição do Direito do Trabalho, o autor assevera que:

[...] é um complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas (DELGADO, 2017, p. 47).

O Direito do Trabalho pode ser entendido como uma evolução da regulação do trabalho, resultado da superação da aplicação de institutos civilistas e penais nas relações de trabalho no século XIX e início do século XX. No caso do Brasil, reunidas na CLT, o Direito do Trabalho foi criado para trazer respostas à desigualdade econômica entre as partes do contrato de trabalho, estabelecendo medidas para corrigir esse desequilíbrio, neutralizando-o através da proteção jurídica ao trabalhador.

A proteção do trabalhador, portanto, é considerada o princípio jurídico geral que estrutura e norteia todo o sistema do Direito do Trabalho. Este princípio atua na característica principal da relação laboral que é a desigualdade entre as partes contratantes (KELLER, 2018, p. 58). Assim, o princípio da proteção está ligado diretamente ao papel do Direito do Trabalho que é a mitigação da exploração do trabalho humano – causada pela maior capacidade e poder econômico do empregador – através de um sistema legal que tutela o trabalhador.

Para Maurício Godinho Delgado (2017, p. 54), o âmbito justrabalhista insere, no conjunto de seus princípios, regras e institutos, um valor finalístico essencial, que direciona todo o sistema jurídico trabalhista. Para o autor, esse valor corresponde à "melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica" e, sem ele, o Direito do Trabalho sequer seria compreendido historicamente, nem se justificaria socialmente, deixando de cumprir seu papel fundamental na sociedade contemporânea.

Por sua vez, Alice Monteiro Barros (2013, p. 73) afirma que ao Direito do Trabalho são atribuídas quatro funções, a depender da concepção filosófica de seus atribuidores: (i) a função de tutelar o trabalhador na relação trabalhista, tendo em vista sua condição de

hipossuficiência; (ii) a função econômica, visando a realização de valores, pois todas as vantagens atribuídas ao empregado devem ser precedidas de suporte econômico; (iii) a função conservadora, haja vista ser um meio utilizado pelo Estado para acabar com os movimentos reivindicatórios da classe operária; e, (iv) a função coordenadora, ao passo que coordena os interesses entre capital e trabalho.

Guy Davidov (2016 *apud* KALIL, 2020 p. 174-175) aponta 8 objetivos principais do Direito do Trabalho: (i) reduzir o déficit democrático das relações trabalhistas; (ii) redistribuir recursos e poderes, como o reconhecimento do salário mínimo; (iii) proteger a dignidade humana; (iv) minimizar a exclusão social; (v) oferecer segurança, permitindo previsibilidade econômica aos trabalhadores; (vi) ter eficiência na correção de falhas de mercado; (vii) fomentar a liberdade do trabalhador; (viii) e promover a emancipação dos atores sociais.

Assim, o advento e a consolidação do Direito do Trabalho na sociedade conduzem-no a desempenhar funções de cunho social e econômico, quais sejam: (i) a melhoria das condições de pactuação e gestão do trabalho na vida socioeconômica; (ii) a econômica modernizante e progressista; (iii) a civilizatória e democrática; e, (iv) a conservadora (DELGADO, 2017, p. 54- 59).

A função de melhorar as condições de pactuação e administração do trabalho na vida socioeconômica visa estabelecer limitações ao poder empresarial nas relações laborais, criar normas vinculantes para aprimorar as condições de trabalho, reduzir as desigualdades nessas relações e desmercantilizar o trabalho, não admitindo a conversão do trabalho humano em mercadoria.

A função econômica modernizante e progressista se expressa em quatro aspectos. O primeiro é a difusão, por meio da legislação trabalhista, de normas conquistadas e criadas pelos grupos mais organizados dos trabalhadores e os setores mais desenvolvidos da economia. A segunda é o incentivo continuado ao investimento em tecnologia e capacitação aos trabalhadores para aumentar a produtividade, acarretando a modernização da economia. A terceira é o estímulo à adoção de técnicas de gestão trabalhistas que sejam mais eficientes e focadas no desenvolvimento humano. A quarta é a capacidade de o Direito do Trabalho distribuir renda aos trabalhadores, gerando efeitos na economia ao fortalecer o mercado interno.

A função civilizatória e democrática decorre de o Direito do Trabalho ser ao mesmo tempo o mecanismo de inclusão de quem só tem a força de trabalho para sobreviver e um dos mecanismos de controle de uma das relações de poder mais relevantes na sociedade, que é a relação de trabalho, reduzindo as disformidades existentes no sistema capitalista.

A função conservadora revela o fato de o Direito do Trabalho ser um instrumento de conservação da ordem, haja vista que ao conceder conformidade à exploração do trabalho, possibilita a continuidade da economia e sociedade capitalistas sem maiores entraves.

Portanto, são diversas as funções do Direito do Trabalho, e seu surgimento no século XIX provocou a evolução de uma lógica jurídica própria que possibilitou o cumprimento de seu papel. Esse ramo jurídico teve suas normas moldadas a partir do desenvolvimento das relações socioeconômicas e das mudanças tecnológicas que envolveram a organização da produção. Assim, em resumo, pode se dizer que o Direito do Trabalho tem o papel primordial de regular a autonomia da vontade – a liberdade de contratar – de modo que sejam estabelecidos padrões mínimos de direitos e deveres que resguardecem o trabalhador enquanto figura hipossuficiente e promovam a melhoria da condição social dessa classe.

Há de se destacar ainda, que na ampliação da compreensão cidadã que o direito do trabalho promove, hoje se pode vislumbrar também uma função emancipadora do trabalho, como bem assevera Araújo (2016, p. 208):

A aplicabilidade fática dessas funções determina a possibilidade de adaptar os princípios sociais às necessidades e aos novos desafios. Possibilita-se a troca de pontos de vista e experiências com os interlocutores sociais e a garantia de eficácia dos direitos humanos. Ações essas que consideradas em face do valor social do trabalho indicam, para além da função civilizatória e democrática, o reconhecimento de uma função emancipadora [...].

Esta compreensão emancipatória do trabalho se apresenta como corolário do princípio da dignidade da pessoa humana, o qual abriga a realização dos direitos sociais e que exige efetividade, como forma de expandir a proteção e a promoção dos direitos dos trabalhadores. “A partir da ampliação e convergência das funções do trabalho se permite a valorização do trabalho, a valorização do ser humano, enquanto sujeito dotado de dignidade, e a proteção da atividade produtiva, como fator de inserção socioeconômica” (ARAÚJO, 2016, p. 209).

Desta forma, reconhecer e a hipossuficiência da grande maioria dos trabalhadores, sujeitos da exploração do capital, é garantir o estabelecimento de mecanismos que promovam a emancipação dos sujeitos sociais, conscientes e capazes de exercer a cidadania.

2.2 O TRABALHO NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA: DO VALOR SOCIAL DO TRABALHO À (DES)PROTEÇÃO DA CLT PÓS REFORMA TRABALHISTA

No Brasil, a construção do Direito do Trabalho passou por um processo diferente do ocorrido em países europeus. A história do trabalho no País se inicia com a escravidão de negros e índios nas colônias portuguesas e espanholas, e não vivenciou o direito antigo, a servidão ou o feudalismo. Não obstante tenha existido corporações de ofício, diferentemente das medievais, essas corporações tinham caráter administrativo e religioso. Além disso, os escravos tinham o status material de mercadoria, não sendo reconhecidos, portanto, como sujeitos de direito.

Com o advento do liberalismo, as ideias europeias de cessação das corporações de ofício, pelo fato de limitarem a liberdade individual e irem de encontro aos princípios da Revolução Francesa de 1789, acabaram por influenciar a Constituição Brasileira de 1824 que proibia as corporações sob o argumento do direito à liberdade de ofícios (FERRARI, 2011, p. 71).

O regime escravocrata prevaleceu entre os anos de 1500 a 1888 quando foi formalmente abolida a escravidão no Brasil através da Lei Imperial n. 3.353 (Lei Áurea). Esse fato deu início a era do trabalho livre no país que inicialmente foi realizado por trabalhadores imigrantes entre eles, portugueses, espanhóis, italianos e japoneses, pois os negros libertos eram considerados menos capazes de realizarem os trabalhos assalariados nas lavouras. Essas relações contratuais para o trabalho livre foram, no primeiro momento, reguladas pelas Ordenações Filipinas de 1595 (FELICIANO, 2013, p. 106).

A Constituição de 1891, sob a influência da Constituição dos Estados Unidos da América do Norte, trouxe o retorno da possibilidade de associação. Assim, em 1903, o movimento sindical brasileiro ganhou relevância com a regulamentação dos sindicatos rurais e posteriormente dos sindicatos urbanos, em 1907. Desse modo, foi construída a luta sindical ao lado de outras associações que conservavam o nome de uniões, ligas e sociedade de operários, por exemplo (FERRARI, 2011, p. 73).

De acordo com Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 92), juntamente com o movimento sindical surgiram também grupos anarquistas que difundiam sua ideologia política revolucionária influenciando os sindicatos e o movimento operário brasileiro entre os anos de 1890 a 1920. A mensagem anarquista tinha como pontos principais a ideia de combate ao

capitalismo, a antijuridicidade, combate ao Estado e ao governo, a ação direta como meio de luta, ou seja, uma oposição radical a tudo que existia na ordem jurídica, política e social.

Assim, a Questão Social surge no Brasil, em finais do séc. XIX, com as primeiras greves registradas no país centralizadas na então província de São Paulo. Entre esses movimentos grevistas, um dos mais relevantes foi a chamada “greve geral de 1917” com paralisação de operários em vários lugares da cidade de São Paulo e interior, chegando a um total de vinte mil paredistas no ápice da greve. O movimento conseguiu um acordo com as empresas, tendo seus salários aumentados em 20%, a garantia que nenhum dos empregados grevistas seria demitido e a soltura de outros operários presos em razão da greve (NASCIMENTO, 2011, p. 91).

O Brasil, desde fim do século XIX e início do século XX, já tinha algumas normas trabalhistas tratando do trabalho de menores (Decreto n. 1.313/1891), das já referidas leis de organização de sindicatos rurais e urbanos, bem como de normas sobre salários (Decreto n. 1.150/1904). Mas com a chegada do Código Civil, também chamado de Código Beviláqua (Lei n. 3.071/1916), revogando as Ordenações Filipinas, iniciou-se a fase civilista do Direito do Trabalho no Brasil, com normas sobre locação de serviços, consideradas o antecedente histórico do contrato de trabalho (FELICIANO, 2013, p. 109).

Em 1923, surgem duas normas relevantes para o Direito do Trabalho no Brasil: a primeira foi a Lei Elói de Chaves (Lei n. 4.682) que criou a caixa de aposentadoria e pensões para ferroviários e a estabilidade para os trabalhadores que completavam dez anos de emprego; a segunda foi o Decreto n. 16.027 que criou o Conselho Nacional do Trabalho. Mais tarde, em 1925, surge a Lei n. 4.982 que dispôs sobre férias anuais para os comerciários, industriários, bancários e empregados de instituições de caridade e beneficência. Em 1927, o Decreto n. 17.934-A, trouxe o Código de Menores que, dentre muitas outras medidas, proibia o trabalho a menores de doze anos e de catorze anos que não possuísem instrução primária, vedando também outros tipos de trabalho mais desgastantes (NASCIMENTO, 2011, p. 98).

Entretanto, foi com a Revolução Constitucionalista de 1930 que efetivamente se pôde falar em um Direito do Trabalho no Brasil, pois a partir dessa década houve a maior intervenção estatal nesse ramo jurídico através de impulsos políticos e legislativos. Isso porque o governo de Getúlio Vargas possibilitou uma maior aceitação dos ideais intervencionistas nas relações de trabalho, com o Estado realizando a função de regulador dessas relações.

Ainda em 1930 foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (Dec. n. 19.433) com a função de executar a política trabalhista e gerenciar o procedimento de formação

do proletariado. Nesse diapasão, o Estado passou a adotar uma política de integração das classes trabalhistas e empresariais, atribuindo aos sindicatos papel de colaboração com o Poder Público.

Nesse cenário, a proteção ao trabalhador nacional foi valorizada, a partir de, entre outras medidas, a Lei dos Dois Terços² (obrigava as empresas a terem no mínimo dois terços de funcionários brasileiros natos), a criação da Carteira Profissional³ e a regulação da jornada de trabalho em diversos setores da economia⁴. Para mais, foram regulados em normas específicas, o trabalho das mulheres nos estabelecimentos comerciais e industriais⁵, o trabalho dos menores⁶ e os serviços de estiva⁷ (NASCIMENTO, 2011, p. 100). Todos esses regramentos jurídicos foram elaborados com a mesma técnica legislativa, isto é, através de decretos do Poder Executivo.

Posteriormente, a Constituição de 1934 apresentou diversas inovações que fomentaram as normas sobre Direito do Trabalho, entre elas, o salário mínimo e a instituição da Justiça do Trabalho que só veio a fazer parte do Poder Judiciário em 1946 através do Decreto-lei n. 9.979/1946, validado pela Constituição de 1946. No entanto, a Constituição de 1934 vigorou por pouco tempo, pois a vinda do Estado Novo, com uma ideologia antidemocrática, trouxe a Constituição de 1937, inspirada na *Carta de Lavoro* do Estado fascista italiano. Essa nova Constituição conservou, de modo geral, os princípios de direitos sociais da Constituição que a antecedeu, porém com algumas modificações: (i) retirada do direito de greve; (ii) o Estado no controle dos entes sindicais; (iii) criação da unidade sindical por território; e, (iv) a instituição da contribuição sindical compulsória (KELLER, 2018, p. 50).

Com o passar do tempo, devido a grande quantidade de normas que regiam as relações trabalhistas, esse arcabouço tornou-se desordenado, de modo que praticamente cada profissão tinha uma lei específica. Assim, surgiu a necessidade de produzir diplomas mais abrangentes como foi o caso da Lei n. 62/1935 que garantiu vários direitos aos comerciários e industriários, e da Lei n. 185/1936 que instituiu o salário mínimo sem distinções de categorias com a primeira tabela publicada em 1940 (NASCIMENTO, 2011, p. 104).

Esse processo de generalização legiferante para o direito do trabalho culminou na criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, através do Decreto-lei n. 5.452.

² Decretos n. 19.482, de 1930, e n. 19.740, de 1931.

³ Decreto n. 21.175 de 1932.

⁴ Jornada de trabalho no comércio (Dec. n. 21.186, de 1932) e na indústria (Dec. n. 21.364, de 1932), nas farmácias (Dec. n. 23.084, de 1933), nas casas de diversões (Dec. n. 23.152, de 1933), nas casas de penhores (Dec. n. 23.316, de 1933), nos bancos e casas bancárias (Dec. n. 23.322, de 1933), nos transportes terrestres (Dec. n. 23.766, de 1934), nos hotéis (Dec. n. 24.696, de 1934) etc.

⁵ Decreto n. 21.417-A, de 1932.

⁶ Decreto n. 22.042, de 1932.

⁷ Decreto n. 20.521 de 1931.

A intenção foi não só de reunir os textos normativos num só diploma, mas também de adicionar inovações que o aproximasse de um Código de Direito do Trabalho. Embora as questões de previdência social e de acidentes de trabalho terem permanecido em separado e apesar do governo ditatorial da época, a CLT constituiu um grande avanço progressista de proteção jurídica para os trabalhadores. Nesse diploma foram reunidas leis sobre o direito individual do trabalho, o direito coletivo do trabalho e o direito processual do trabalho, distribuídos em onze títulos, resultado de uma comissão presidida pelo Min. Alexandre Marcondes Filho.

Werner Keller (2018, p. 51) afirma que ao fim da Segunda Guerra Mundial (1945), o Brasil foi influenciado pela reformulação político-social e econômica oriunda de uma nova ordem mundial, em que os regimes valorizados eram aqueles que adotavam políticas intervencionistas de cunho garantista, assegurando direitos civis e políticos como os sociais, econômicos e culturais, esquecidos durante a guerra.

Nesse cenário, foi promulgada a Constituição de 1946 que acabou com a ordem autoritária da Constituição anterior, restabelecendo a democracia representativa. Essa Constituição foi de extrema relevância para o direito laboral, ao passo que resgatou o direito de greve, trouxe inovações relacionadas aos direitos sociais que versavam sobre a relação trabalhista, além de dispor expressamente sobre a dignidade da pessoa humana na perspectiva do Direito do Trabalho – era preciso garantir o acesso de todos ao trabalho para que pudessem ter uma vida digna.

A CLT, por sua vez, não conseguiu esgotar toda a demanda da normatividade laboral e, assim, posteriormente foram editadas diversas leis para tratar de questões como o repouso semanal remunerado e feriados (Lei n. 605/1949), o adicional de periculosidade (Lei n. 2.573/1955), o décimo terceiro salário (Lei n. 4.090/1962, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (Lei n. 5.107/1966), entre outras.⁸ Em vista disso, existiram várias tentativas de revisão geral da CLT, porém todas sem êxito.

Com o golpe militar de 1964, a democracia brasileira novamente ficou abalada, sendo outorgada uma nova Constituição em 1967. Esse novo diploma fez-se contraditório pois, ao mesmo passo que restringiu direitos civis e políticos, preservou os direitos trabalhistas consagrados em Constituições anteriores. Não obstante isso, conforme descreve Amauri

⁸ Decreto n. 31.546, de 6 de outubro de 1952, aplicável a menores aprendizes; Lei n. 2.959, de 17 de novembro de 1956, sobre contrato por obra certa; Lei n. 3.207, de 18 de julho de 1957, disciplinando as relações de emprego do vendedor viajante e praticista; Lei n. 5.584, de 26 de junho de 1970, sobre homologação do recibo de quitação nas rescisões contratuais do empregado com mais de um ano de serviço no mesmo emprego; Lei n. 4.266, de 3 de outubro de 1963, dispondo sobre salário-família; Lei n. 4.214, de 2 de março de 1963, sobre trabalho rural etc. (NASCIMENTO, 2011, p. 105).

Mascaro Nascimento (2011, p. 106), a reformulação da política econômica nessa época, refletiu diretamente nas leis trabalhistas que passaram a ter um caráter econômico, subordinadas às metas prioritárias até os dias atuais. Um exemplo disso são os aumentos salariais, antes ajustados em negociações coletivas ou arbitradas pela Justiça do Trabalho, passaram a estarem vinculados a fatores de reajustamento.

Finalmente, com o advento da Constituição de 1988, os direitos sociais e do trabalho saem da seara constitucional da ordem econômica e social e vão fazer parte do título dos direitos e garantias fundamentais, juntamente com direitos e garantias individuais, agregando um peso significativo histórico e hermenêutico. Por conseguinte, o valor social do trabalho fica em pé de igualdade com a livre iniciativa e até mesmo com a dignidade da pessoa humana⁹ (FELICIANO, 2013, p. 117).

A Carta Magna de 1988 elevou o direito do trabalho ao *status* de direito fundamental, trazendo, entre outras inovações, um capítulo específico para os direitos trabalhistas (Capítulo II do Título II), dispondo sobre cogestão, o aviso prévio proporcional e a proteção contra a automação (art. 7º, XI, XXI e XVII, respectivamente). O art. 8º, por sua vez, traz disposições sobre o Direito Coletivo do Trabalho, arrematando com o direito de greve no art. 9º.

Para Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 107-111), a Constituição de 1988 representa um marco no desenvolvimento do direito do trabalho, dando início ao período contemporâneo da normatividade laboral no Brasil. Segundo o autor, essa nova fase surge com a valorização do combate ao desemprego e da negociação coletiva como processo de autocomposição de interesses entre trabalhadores e empregadores, respeitando uma base mínima de garantias legais de proteção ao trabalhador.

Sobre esse tema, Maurício Godinho Delgado (2006b, p. 81) relata que:

No Brasil, o fenômeno da constitucionalização do Direito do Trabalho atingiu o ápice com a Constituição Federal de 1988, na qual são elencados direitos e garantias relativos ao trabalhador, num rol cuja extensão nunca alcançara tamanha elasticidade quando cotejado com as ordens constitucionais anteriores. A novel Carta Constitucional apresenta novos paradigmas referentes ao direito fundamental e ao trabalho digno, impulsionando o surgimento de possibilidades normativas de efetivação do Estado Democrático de Direito.

⁹ Artigos da Constituição Federal de 1988 que ressaltam essa ideia: Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania III – a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político. Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...]. Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

A tutela conferida ao trabalhador na Carta Magna de 1988 tem amparo no princípio da dignidade humana como núcleo do ordenamento jurídico brasileiro. Assim, em consequência desse princípio, o texto constitucional trouxe o valor social do trabalho como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil e de sua ordem social. Portanto, a ideia apresentada é a de que o trabalho, inerente à condição humana, deve servir de instrumento de dignificação do homem, guiando a ação do Estado e a realização do indivíduo e da sociedade.

Gabriela Neves Delgado (2006a, p. 209) afirma que a interpretação e aplicação das normas constitucionais de cunho tipicamente trabalhista revelam a busca pela afirmação e concretização de um trabalho digno, uma vez que somente o trabalho exercido em condições dignas proporciona a construção da identidade social do trabalhador.

O valor social do trabalho quando previsto como fundamento da República pela ordem constitucional, se faz presente no campo normativo e, embora principiológica, é certa sua condição como norma jurídica, possuindo, assim, caráter imperativo. Portanto, seu caráter constitucional lhe confere força normativa dirigente e sua realização é circunstância necessária para o acontecimento constitucional, devendo estar presente em toda atividade de elaboração, interpretação e aplicação do Direito do Trabalho (ARAÚJO, 2012, p. 121-122).

A força normativa do valor do trabalho traduz a identificação de sua relevância social e, assim, essa atribuição constitucional demanda que as normas justralhistas sejam concretizadas em consonância com os interesses da coletividade, de modo a serem interpretadas objetivando a efetivação de valores essenciais para a sociedade. Nesse sentido, pode-se concluir que a leitura do ordenamento jurídico deve ser norteadada pelo imperativo de valorização do trabalho e do trabalhador.

Sobre o papel primordial do direito sociolaboral, Aldacy Rachid Coutinho (2016, p. 13) afirma que:

A função precípua do Direito do Trabalho [...] reside em criar limites ao Capital, por meio do reconhecimento de direitos aos trabalhadores, fixando pautas de conduta para que a exploração seja controlada, mínima e restrita ao trabalho enquanto força e, ainda, não espoliativa e não violadora da dignidade da pessoa humana, mediante a incorporação de direitos fundamentais sociais nas relações interprivadas obrigacionais, rechaçando o exercício do poder arbitrário exercido sobre a pessoa.

Entretanto, não obstante a valorização do trabalho prevista na Constituição de 1988, no início década de 1980, com a decadência do modelo de produção taylorista-fordista¹⁰, aumento da atividade do setor terciário (serviços), principalmente, setor tecnológico, e

¹⁰ O modelo rígido mais utilizado principalmente de 1914 a meados da década de 1970 previa que a produção em massa (em grande quantidade) e em série (produtos iguais) geraria muito lucro, bastando, para tanto, aumentar o poder de compra da população e estimular a formação de uma sociedade de consumo.

surgimento de empresas mais versáteis, vê-se uma transformação dos ideais de proteção social do trabalhador para uma flexibilização e desregulamentação das relações de trabalho, com o intuito de satisfazer a competitividade econômica exigida em escala de globalização¹¹. Nesse sentido, a Carta Magna de 1988 também dispôs sobre a redução de salários, compensação de horas trabalhadas, encurtamento de jornada de trabalho e possibilidade de turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, VI, XIII, XIV)¹², por intermédio de negociação coletiva.

A globalização surge então transformando diversos setores da sociedade, fazendo despontar, no âmbito do trabalho, novos modelos de relações trabalhistas, com individualização das relações laborais, flexibilização dos contratos trabalhistas, aumento do trabalho autônomo e terceirizado, gerando muita insegurança empregatícia. Isto porque, nesse contexto de alta competitividade, o Direito do Trabalho é tido como um obstáculo rígido, incapaz de adaptar-se às transformações do mundo contemporâneo.

Nesse diapasão se apresentou a flexibilização da norma trabalhista como ferramenta para auxiliar no combate ao desemprego e aumento da competitividade de empresas brasileiras no mercado econômico globalizado. Esse fenômeno torna-se mais concreto no Brasil no fim do século XX com os chamados contratos precários de trabalho¹³ e a partir do século XXI com o Projeto de Lei n. 5.483/2001 que dava uma nova redação ao art. 618 da CLT, estabelecendo a prevalência da negociação coletiva em detrimento da legislação infraconstitucional, flexibilizando as regras que orientavam essas relações. Mas esse projeto não vingou, quando o Presidente Luís Inácio Lula da Silva assume o governo em 2002 e encerra o debate sobre o referido projeto no Congresso Nacional.

No entanto, a questão da flexibilização continuou presente na sociedade brasileira que ansiava por soluções no combate ao desemprego. Nesse ínterim, surge a Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017, concretizando a mais profunda reforma legislativa trabalhista da história

¹¹ Por globalização se entende basicamente essa integração sistêmica da economia em nível supranacional, deflagrada pela crescente diferenciação estrutural e funcional dos sistemas produtivos e pela subsequente ampliação das redes empresariais, comerciais e financeiras em escala mundial, atuando de modo cada vez mais independente dos controles políticos e jurídicos ao nível nacional. (FARIA, 1999, p. 52).

¹² Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

¹³ Lei 9.601/98 e a Medida Provisória 1.702-2/98: instituíram modalidades de contrato por prazo determinado; Medidas Provisórias 1.769/98, 1.789/99, 1.952/00, 2.076/01: possibilitaram a contratação em tempo parcial, o banco de horas; Lei 9.601/98: permitiram a compensação de horas extraordinárias por folgas não remuneradas; Medida Provisória 2.164-41/01 que permitiu a suspensão temporária do contrato de trabalho.

do nosso País, abarcando dezenas de dispositivos reguladores dos mais variados aspectos do Direito Material e Processual do Trabalho. João Leite de Arruda Alencar (2017) alertou para a ruptura que esse novo modelo legal causa na própria racionalidade principiológica do Direito Laboral, modificando profundamente o papel predominante do Estado na regulação e preservação do equilíbrio nas relações entre capital e trabalho.

A lei de reforma trabalhista trouxe, dentre as diversas modificações realizadas na CLT, o favorecimento da liberdade contratual das partes, através da aplicação da autonomia individual do empregado em vários dispositivos, bem como por meio do estabelecimento da prevalência do negociado sobre o legislado (principalmente no art. 611-A)¹⁴, expandindo, em teoria, a autonomia privada da vontade coletiva. Ademais, a lei restringe a intervenção estatal mediante a inibição do Poder Judiciário no controle de dispositivos normativos (art. 8º, §3º)¹⁵. Como bem reflete Araújo (2019, p. 787):

[...] o paradigma protetivo do direito do trabalho foi subvertido quase que completamente com a edição da Lei n. 13. 467 de 2017, a chamada Reforma Trabalhista. A partir da Reforma o paradigma protetivo foi reestruturado e modificado para uma compreensão muito mais privatista das relações laborais. A autonomia da vontade foi colocada como patamar de definição das regras a serem observadas na relação de emprego, trabalhadores que receberem a partir de determinado limite terão a livre possibilidade de negociar diretamente com seus empregadores (art. 444, Parágrafo único, CLT), bem como será observada em todas as mais amplas esferas (especialmente do Judiciário Trabalhista) a livre manifestação da vontade coletiva (art. 8º, §3º, CLT), desvirtuamento claro à feição protetiva e conformadora do direito do trabalho, no sentido de resguardar direitos assegurados na lei.

Pelo que se pode depreender do excerto, o próprio *status* de figura hipossuficiente do empregado que demanda proteção especial fora mitigado, para uma situação em que, quando em suposta igualdade de condições com o empregador, o trabalhador possa buscar seus interesses firmando pactos individuais¹⁶.

Nessa perspectiva, a Lei n. 13.467/2017 caminha num sentido contrário ao papel do Direito do Trabalho de proteção à condição humana do trabalhador. Segundo Lourival José de Oliveira e Mayra Freire de Figueiredo (2017, p.105), a reforma arruinou o princípio protetor juslaboral, desconsiderando a vulnerabilidade real do trabalhador para equipará-lo, de certo

¹⁴ O Art. 611-A da Lei n. 13.467/2017 dispõe que: a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho **têm prevalência sobre a lei** quando, entre outros, dispuserem sobre: [...]. (grifo nosso).

¹⁵ Art. 8º, §3º: no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, **a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico**, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (grifo nosso).

¹⁶ Art. 444, Parágrafo único: a livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, **com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos**, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (grifo nosso).

modo, à figura do empregador. Em diversos regramentos da referida lei, a hipossuficiência do trabalhador passa a ser tratada sob o viés estritamente econômico.

Entretanto, a hipossuficiência não se dá somente pelo poder financeiro do empregado, mas também pela sua sujeição ao poder de quem detém o Capital na relação de emprego. Nesse sentido, Afonso García (*apud* PLÁ RODRIGUEZ, 200, p. 66) aponta que as limitações à autonomia da vontade na relação trabalhista têm a intenção de restabelecer o princípio da igualdade das partes sobre o qual se deve manifestar a possibilidade do contrato.

Por sua vez, Souto Maior (2017) afirma que ampliar as possibilidades de acordo individual resgata a lei de locação de serviços ultrapassada com advento do Tratado de Versalhes, em 1919. Esse tipo de medida, juntamente com a possibilidade de redução de direitos pela negociação coletiva, estimula a substituição de trabalhos efetivos para precários e com menor salário, aumentando a vulnerabilidade dos trabalhadores.

Portanto, é notável que as modificações trazidas pela chamada lei da reforma trabalhista sejam incompatíveis com a atual ordem constitucional. A Constituição Federal de 1988 reconheceu a relevância do trabalho na vida pessoal e social do indivíduo, garantindo a essencialidade do labor como um dos instrumentos mais importantes de afirmação do ser humano, seja na esfera de sua própria individualidade, seja na esfera de sua inclusão familiar e social (DELGADO, 2007, p. 15).

Para Oliveira e Figueiredo (2017, p. 113), a relevância dada à livre negociação pelo empregado diretamente com o empregador, não tem outro objetivo senão prestigiar a livre iniciativa e os anseios dos detentores do poder econômico. O trabalho foi tratado sob a ótica estritamente econômica, desconsiderando sua qualidade de direito fundamental social.

Ademais, não há crise econômica que justifique o retrocesso da compreensão do valor social do trabalho como instrumento à dignificação do homem. Não se ignora a relevância da negociação coletiva para o ajustamento de condições trabalhistas e para a resolução de conflitos coletivos laborais. Entretanto, em um cenário de crise econômica profunda, com ameaça de desemprego e dispensa coletiva, não se pode falar em pleno poder de negociação coletiva. Portanto, permitir que a norma negociada prevaleça sobre a lei é agravar a vulnerabilidade da classe trabalhadora.

Em vista disso, é perceptível que a Lei n. 13.467, publicada em 13 de julho de 2017, propalada como a reforma trabalhista, que tanto valoriza a autonomia da vontade do trabalhador como se ele pudesse exercer livremente seus anseios, anula a raiz principiológica da qual surgiu o Direito do Trabalho, qual seja, a proteção do trabalhador e a regulação estatal da relação laboral. Como afirma Viana (2001, p. 157), o Direito do Trabalho só tem sentido quando se

fizer instrumento de proteção, com a estratégia de incorporar desigualdades para reduzir desigualdades. Somente dessa forma esse ramo jurídico pode se fazer compatível com os objetivos da República Federativa do Brasil constitucionalmente previstos, especialmente, a redução das desigualdades sociais, a construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a promoção do bem de todos sem discriminação.

3 CAPITALISMO DE PLATAFORMA E A UBER NO BRASIL

Após o fim do século XX, com o advento da sociedade da informação, da tecnologia e da internet, o mundo fica cada vez mais conectado e surgem ferramentas que mudam completamente a maneira como as pessoas se relacionam, alterando também, indubitavelmente, o modo como são estabelecidas as atividades laborais na sociedade.

Contudo, essa nova forma de se estabelecerem as relações laborais tem causado implicações importantes na área do trabalho, implicações estas que fazem parte do que uma parcela da literatura entende como sendo a Quarta Revolução Industrial. Uma das características dessa Revolução Industrial 4.0 é o trabalho por meio de plataformas digitais que possibilitam a troca de produtos e serviços entre pessoas e empresas. Esse fenômeno é o que alguns autores chamam de capitalismo de plataforma. Um termo utilizado para tratar o fenômeno advindo do capitalismo enquanto sistema organizador da sociedade, com o diferencial de que se faz presente no meio digital através dessas plataformas, vislumbrando também os efeitos dessas novas tecnologias no trabalho.

O capitalismo de plataforma é um fenômeno disruptivo e emergente que está se expandindo aceleradamente e seu progresso, alavancado pela tecnologia, contribui para o surgimento de novas atividades, remodelando a produção e o trabalho e, por conseguinte, atribuindo novas características às relações entre trabalhadores e empresas.

A Revolução Industrial 4.0, traz consigo diversas inovações na relação empresa-trabalhador – se é que se pode chamar assim, visto que algumas dessas novas empresas tendem a negar esse vínculo. Uma empresa muito relevante nesse fenômeno no Brasil é a Uber, proprietária de uma plataforma digital que, através de seu aplicativo, diz ajudar motoristas a encontrarem demanda por serviços de transporte. Mas o trabalho realizado no capitalismo de plataforma é marcado pela invisibilidade dos trabalhadores, de modo a encobrir questões importantes, como as condições de trabalho.

3.1 O SISTEMA CAPITALISTA E O NOVO CAPITALISMO DE PLATAFORMA

O sistema de produção capitalista tem raízes no renascimento urbano e comercial dos sécs. XIII e XIV, a partir do surgimento de uma nova classe social chamada “burguesia”, constituída por indivíduos que auferiam avultosos lucros através da circulação do dinheiro. Por outro lado, o modo de produção capitalista também teve como fato gerador os ideais de liberalismo político e econômico do séc. XVI que traziam em sua essência os fundamentos da

livre concorrência, livre contratação e livre iniciativa (FELICIANO, 2013, p. 77). A partir disso, surge o capitalismo que pode ser entendido como um modo de organização da sociedade na qual a terra, as fábricas, os instrumentos de produção etc., pertencem a um pequeno grupo de proprietários fundiários e capitalistas, enquanto a massa da população não possui nenhuma ou quase nenhuma dessas propriedades e, por isto, deve vender a sua força de trabalho (LÊNIN, *apud* NIKITIN, 1967).

Segundo Karl Marx e Friedrich Engels (1998, p. 40), a história de toda sociedade até os dias atuais tem sido uma história pautada na luta de classes, ou seja, sempre existiram duas classes principais que se antagonizaram. Desse modo, após a Revolução Burguesa (sécs. XVII a XIX), novas classes principais surgiram: uma detentora da propriedade e dos meios de produção (burguesia) e a outra vendia sua força de trabalho em troca de salário (proletariado). Nesse sentido, portanto, o trabalho vira mercadoria nesse novo sistema de produção.

Com o fim da Guerra de Secessão (1865) e através da industrialização, o capitalismo se difundiu em todo o continente europeu e, posteriormente, a partir da segunda metade do século XX, por todo o planeta, impondo seu modo de produção (BRAZ; NETTO, 2011, p. 196). A maior parte dos países se submeteu a esse modelo econômico, por coerção política, militar ou econômica praticada por grandes países capitalistas, modificando suas relações sociais, econômicas, culturais e o próprio trabalho.

Guilherme Feliciano (2013, p. 78) elenca seis características principais que podem identificar o capitalismo: (i) a reprodução ampliada do capital (acumulação de capital levando a transformação da mais-valia¹⁷ da força de trabalho em capital novo); (ii) organização da economia capitalista com base nos fundamentos da propriedade privada, livre concorrência e da lei de oferta e procura; (iii) gerenciamento da empresa capitalista com exclusivo intuito de otimização crescente das margens de lucro; (iv) potencial desigualdade social causada por má distribuição de renda; (v) “fetichização” do dinheiro como principal meio de troca do sistema capitalista; (vi) predomínio do trabalho assalariado e surgimento da classe trabalhadora.

Ricardo Antunes (2010, p.10), por sua vez, assevera que em se podendo estabelecer o trabalho enquanto elemento fundador da sociabilidade humana, como pontapé inicial de seu processo de humanização, também é possível que na sociedade capitalista, o labor ao se tornar assalariado, assume a forma de um trabalho alienado, fetichizado e abstrato. Assim, ao passo que ele é indispensável para o capital, o trabalho também vira um componente fulcral de

¹⁷ Mais-valia é um conceito surgido na teoria marxista de Karl Marx e Friedrich Engels que designa a diferença do valor pago ao trabalhador pela sua produção e o valor que efetivamente ele produziu, podendo ser entendida como o trabalho não pago.

sujeição, subordinação, distanciamento e coisificação, convertendo-se em mero meio de subsistência, em uma mercadoria especial, cujo objetivo fundamental é valorizar o capital.

No modo de produção capitalista o trabalho, ou melhor dizendo, o sobretrabalho representa o lucro que, por sua vez, é o grande fito desse sistema. O capitalista quando faz investimentos em máquinas, matérias-primas, tecnologias e em força de trabalho para produzir mercadorias ou serviços tem a intenção de vendê-los por um valor maior do que o que foi gasto com o investimento inicial. Dessa forma, o trabalhador, ao longo de sua jornada de trabalho, produz um valor maior do que aquele que recebe em forma de salário, criando um excedente que Marx (1998) chama de mais-valia, por meio do qual são obtidos os lucros.

É desse modo que opera a dinâmica capital-trabalho no capitalismo e como o trabalho se constitui como elemento essencial nesse sistema. É nessa conjunção também que se pode notar a maior contradição do sistema capitalista pois, ao passo que a produção é realizada coletivamente, ou seja, fruto da união de esforços, energias, capacidades, habilidades e conhecimento humano, a apropriação dos excedentes dá-se de modo privado (BRAZ; NETTO, 2011, p. 174). E assim se concretizam as desigualdades sociais: o lucro não é compartilhado com aqueles que o produzem, mas concentrado nas mãos dos detentores dos meios de produção.

Em meados do século XX, a classe operária que estava mais presente nas fábricas e indústrias se deslocou para outros setores da economia, especialmente o setor de serviços. Esse movimento ocorreu principalmente após a Segunda Guerra Mundial, com o incremento científico-tecnológico nas linhas de produção fabris, substituindo os trabalhadores por máquinas, acarretando grandes mudanças nas relações entre capital e trabalho.

Nesse período pós-guerra, o modelo de produção concebido por Herry Ford, o fordismo, ganha força e se consolida como um padrão de acumulação de capital dominante, consistindo em um modelo que buscava a produção em massa, necessitando também de uma sociedade de consumo de massas para dar vazão a essa produção (HARVEY, 1992). Para tanto, valorizava-se um salário justo que permitisse que o trabalhador fosse inserido no mercado consumidor e com jornadas de trabalho que possibilitassem e aumentassem as horas livres para lazer e consumo. Dessa forma, o fordismo além de alterar os mecanismos dentro das indústrias, também modificou as relações sociais existentes, estabelecendo um novo modo de consumo e de vida na sociedade capitalista.

Entretanto, no início da década de 1970, esse modelo entrou em decadência devido, entre outros fatores, a sua alta rigidez em relação à concentração do capital e dos trabalhadores organizados em fortes sindicatos, impedindo a expansão dos lucros e da acumulação capitalista (HARVEY, 1992, p. 135-136). Assim, com a crise capitalista de 1973, o fordismo foi

substituído pelo padrão de acumulação flexível em que o capital passou a ter mais controle sobre o labor, fazendo com que a desregulamentação e a flexibilização do trabalho fossem os símbolos dessa nova fase do modo de produção capitalista.

Com a acumulação flexível, os bancos passaram a estar interconectados, possibilitando que o capital fluísse com maior rapidez, propiciando sua expansão. Ademais, surgiram novos métodos de produção como a produção *just in time*, diminuindo desperdícios, além da incorporação de novas tecnologias no processo produtivo, expandindo a robotização e automatização das produções. A partir de então, nas últimas décadas, o capitalismo, fomentado pela expansão dos incrementos científico-tecnológicos, vem apresentando uma propensão cada vez maior à degradação do trabalho regulamentado e formal, substituído por formas atípicas de labor que levam à precarização e à informalidade das relações laborais (ANTUNES; DRUCK, 2013, p. 214-215).

Atualmente, como aponta Feliciano (2013, p. 86), vivencia-se a fase do capitalismo financeiro, estabelecido pelo sistema bancário, pelas grandes instituições financeiras e através do próprio mercado globalizado. Nesse cenário, o capital passa a circular velozmente pelo mundo, trafegando pelo sistema global sempre na busca por redução de custos, e alterando a morfologia do trabalho.

Portanto, a globalização econômica, aliada a revolução tecnológica, anuncia o que Pochmann (2006, p. 65) chama de desterritorialização das relações de trabalho, consistindo no trabalho realizado à distância, em diversos lugares do planeta. Outra característica dessa nova era do capitalismo é a chamada despersonificação do empregador, isto é, o empregador antes identificado como pessoa física ou jurídica, adquire características fluidas, onde a força de trabalho passa a ser emprestada a um padrão-anônimo – p. ex., modelos de empresas auto gerenciáveis e sociedades por ações (FELICIANO, 2013 p. 101). Além disso, tem-se a desconcentração do capital como outro elemento desse período, quando as novas tecnologias permitem, na esteira da globalização dos mercados, a competição de empresas capitalistas de grande porte, mas enxutas em suas atividades essenciais, utilizando-se da terceirização para execução das demais tarefas.

Todas essas inovações surgidas com a globalização e a inovações tecnológicas fazem parte do que uma parcela da literatura denomina de Indústria 4.0 ou Quarta Revolução Industrial. Dentre as manifestações dessas inovações tecnológicas no mundo digital, tem-se como uma das mais evidentes a expansão de atividades econômicas em plataformas digitais que favorecem a troca de diversos produtos e serviços entre pessoas ou entre pessoas e empresas (KALIL, 2020). Esse fenômeno é chamado de diversas formas diferentes, a depender da ótica

adotada: economia de compartilhamento, economia colaborativa, consumo colaborativo, economia de bico, economia disruptiva, capitalismo de plataforma, economia sob demanda, economia virtual, uberização, economia de plataforma, entre outros.

Na análise aqui proposta, adota-se a perspectiva do capitalismo de plataforma para investigar a maneira pela qual esse fenômeno modifica as relações trabalhistas através do desenvolvimento de atividades econômicas que ocorrem por meio de plataformas digitais que viabilizam operações comerciais entre pessoas ou entre pessoas e empresas. Em vista disso, é importante tecer comentários acerca das plataformas digitais e de que modo esse fenômeno se integra ao capitalismo.

De acordo com Nick Srnicek (2017), o capitalismo no século XXI passou a ser centrado na extração e uso dos dados como um tipo peculiar de matéria-prima, podendo ser considerados como informações sobre algo ou alguém. Em outras palavras, os dados são como a matéria-prima que deve ser extraída de sua fonte natural: as atividades dos usuários. O autor também destaca que os dados requerem algum meio de captura e sistemas de armazenamento massivo para mantê-los, isto é, uma vasta infraestrutura capaz de coletar, registrar e analisá-los de maneira limpa e organizada em formatos padronizados para ser utilizável.

Com a expansão da internet, as empresas tornaram-se cada vez mais dependentes de comunicações digitais em todos os aspectos de seus negócios, agregando também uma relevância cada vez maior aos dados. Diante de tantas vantagens significativas no registro e uso de dados, bem como da competitividade capitalista, não foi à toa que essa matéria-prima passou a representar um novo e vasto recurso a ser extraído.

Atualmente, o barateamento da tecnologia necessária para transformar as atividades dos usuários em dados registrados e a mudança para comunicação com bases digitais de gravação simplificada, impulsionaram o surgimento de novas empresas para extração desses dados. Nesse cenário, os dados passaram a ser utilizados na otimização de processos de produção, no fornecimento de informações sobre preferências de consumidores, no controle de trabalhadores, na geração de base para novos produtos e serviços, entre outros. Entretanto, um grande problema enfrentado pela maioria das empresas capitalistas foi que os antigos modelos de negócios não foram especificamente bem projetados para a extração e uso de dados (SRNICEK, 2017, p. 29).

Nesse diapasão, como forma de resolução desse problema, surgem as plataformas trazendo um novo modelo de negócios para as empresas. As plataformas tornaram-se uma maneira eficiente de extrair, analisar, utilizar e monopolizar quantidades cada vez maiores de dados que iam sendo registrados. Assim, à medida que várias empresas passaram a incorporar

as plataformas em seus negócios, esse modelo se expandiu por diversos setores da economia. As plataformas são utilizadas por poderosas empresas de tecnologia (Google, Facebook e Amazon), startups dinâmicas (Uber, Airbnb), líderes industriais (GE, Siemens) e grandes empresas agrícolas (John Deere, Monsanto), apenas para citar alguns exemplos.

De modo geral, a plataforma digital funciona como uma infraestrutura invisível conectando oferta e demanda de serviços e favorecendo a interação entre os indivíduos e empresas, atuando como intermediária. Ademais, de acordo com Klaus Schwab (2016 *apud* KALIL, 2020, p. 68), “[...] essas plataformas decorrem de um modelo viabilizado pelos efeitos em rede da digitalização, sendo intimamente ligadas ao mundo físico, com uma estratégia voltada para o lucro e a disrupção da economia”.

As plataformas são, portanto, infraestruturas digitais que permitem a interação entre diferentes tipos de usuários: clientes, anunciantes, prestadores de serviços, produtores, fornecedores e até objetos físicos. No lugar de construir um mercado do zero, a plataforma fomenta a infraestrutura básica para mediar a relação entre diferentes grupos. Sua grande vantagem sobre os modelos de negócios tradicionais é o fato de terem acesso privilegiado à coleta dos dados, uma vez que são, ao mesmo tempo, a base para o desenvolvimento das atividades dos usuários e a intermediadora da relação entre eles (SRNICEK, 2017, p. 30).

Nick Srnicek (2017, p. 29-32) aponta que as plataformas digitais têm quatro características principais: (i) não são empresas de internet ou tecnologia, mas entes que conseguem operar de qualquer lugar em que aconteça a interação digital; (ii) produzem e são dependentes dos efeitos em rede, pois quanto mais usuários a plataforma tiver, mais valiosa será para todos; (iii) usam o subsídio cruzado, no qual enquanto uma parte da empresa reduz o preço do serviço ou do bem, chegando a oferecê-lo gratuitamente, a outra eleva os preços para compensar eventuais perdas; e, (iv) são projetadas para serem atraentes para os seus diversos usuários.

Nesse sentido, Srnicek (2017, p. 32) destaca ainda cinco tipos de plataformas. O primeiro tipo é o das plataformas de publicidade que extraem informações sobre os usuários, realizam um trabalho de análise e depois usam os produtos desse processo para vender espaço publicitário (p. ex., Google, Facebook); o segundo tipo é o de plataformas em nuvem que possuem hardware e software de empresas dependentes do meio digital e os alugam conforme necessário (p. ex., AWS, Salesforce); o terceiro tipo é o de plataformas industriais que constroem o hardware e o software necessários para transformar a manufatura tradicional em processos conectados à internet que reduzem os custos de produção e transformam bens em serviços (p. ex., GE, Siemens); o quarto tipo é o das plataformas de produtos que geram receita

usando outras plataformas para transformar um bem tradicional em serviço e cobrando aluguel ou assinatura sobre elas (p. ex., Netflix, Spotify); o quinto tipo é o de plataformas enxutas que tentam reduzir ao mínimo sua propriedade de ativos e lucrar reduzindo os custos o máximo possível (p. ex., Uber, Airbnb).

Como observam P. Langley e A. Leyshon (2017, p.19), ao contrário dos significados que podem ser implicados pela metáfora de infraestrutura, as plataformas não são meros utilitários ou vias que simplesmente canalizam circulações. As plataformas induzem, produzem e programam ativamente circulações, captando e manejando os dados (por meio de arquivamento e algoritmos, por exemplo) de forma que retroalimentam, estruturam, delimitam e até determinam as circulações da cultura popular. Para esses autores, o neologismo do capitalismo de plataforma coloca em primeiro plano a união das qualidades infraestruturais e intermediárias da plataforma.

As plataformas são combinações específicas de código e comércio, ao passo que, ao se projetar infraestruturas de participação e conectividade, os dados são coletados e analisados, configurando a intermediação da circulação econômica digital em ação. As plataformas necessariamente “padronizam” as circulações nas quais se especializam, sejam ideias, conhecimento, trabalho ou direitos de uso para ativos ociosos (LANGLEY; LEYSHON, 2017, p. 19).

Conforme a plataforma se valoriza como um novo modelo de negócios capitalista, ela passa a se mostrar para os investidores como um tipo de investimento capaz de gerar renda, podendo atuar como garantia e como fonte de lucro em seus negócios. Nesse sentido, a plataforma torna-se um objeto legítimo de capitalização, ou seja, uma empresa que consegue compensar a dívida dos investidores porque as suas perspectivas de receitas sugerem um retorno sobre o capital.

Para Sascha Lobo (2014), o termo capitalismo de plataforma é um contrapeso necessário à narrativa construída em torno da economia de compartilhamento que a retrata como diversa e redistributiva, possibilitada por novos tipos de troca em rede. O termo coloca a plataforma no centro do debate e aponta para os diversos problemas que a ferramenta cria na economia, sem fazer nada para construir uma sociedade menos desigual.

O capitalismo de plataforma, segundo Frank Pasquale (2016 *apud* KALIL, 2020, p.76), oferece também uma crítica à narrativa convencional das atividades econômicas realizadas em meio digital, trazendo à tona questões sobre as vantagens desse modelo. Alguns dos benefícios trazidos nessa narrativa são: (a) promoção de um mercado de trabalho mais justo

com a redução de custos de entrada; (b) promoção do crescimento econômico, inserindo mais pessoas no mercado de trabalho; (c) combinação mais eficiente entre oferta e demanda.

Por outro ângulo, a contranarrativa ressalta que esse modelo de negócios: (a) perpetua as desigualdades através do fomento ao trabalho precário, redução do poder de negociação dos trabalhadores e da estabilidade de emprego; (b) cria obstáculos para o crescimento econômico, devido a diminuição de salários; (c) induz os trabalhadores a estarem sempre prontos para aceitar tarefas a qualquer momento, para conseguirem melhores ganhos.

Portanto, a adoção da perspectiva do capitalismo de plataforma para analisar o fenômeno desse novo modelo de negócios e novas formas de trabalho possibilita um estudo mais representativo do modo pelo qual são desenvolvidas as atividades econômicas que ocorrem através das plataformas digitais. Colocar no centro da análise a plataforma digital, infraestrutura essencial que permite a organização da produção e do trabalho a partir da adoção de tecnologias da informação e comunicação, é de grande relevância para o entendimento desse fenômeno como um modo de produção capitalista em ascensão na sociedade. Ademais, isso permite considerá-lo como algo integrado aos demais aspectos da vida socioeconômica, além de colocar o capitalismo em evidência, como força organizadora dominante na sociedade, com grande capacidade de adaptação.

3.2 O CAPITALISMO DE PLATAFORMA E A DICOTOMIA ENTRE RELAÇÃO DE EMPREGO E AUTONOMIA: A UBER E SUAS NOVAS FORMAS DE TRABALHO

As tecnologias digitais possibilitam que as plataformas desponham na liderança e controle de setores da economia, através dos avanços na manufatura, logística e design que proporcionam o desenvolvimento dessas empresas. Esse *modus operandi* leva a concentração da propriedade, pois as plataformas maiores, detentoras de grandes infraestruturas, compram e anexam outras empresas e investem na expansão de suas capacidades. Dessa forma, as empresas proprietárias de plataformas podem monopolizar a infraestrutura da sociedade e, em consequência, setores da economia. É, pois, nesse contexto que se insere o chamado capitalismo de plataforma.

O capitalismo de plataforma, de acordo com Nick Srnicek (2017, p.48-50), é o aprimoramento dos movimentos econômicos iniciados na década de 1970, tendo em vista o impulsionamento que esse fenômeno gerou para a produção enxuta (redução dos custos produtivos), para as cadeias produtivas otimizadas (*just-in-time*) e para a terceirização.

A existência desse fenômeno na economia globalizada impõe a realização de uma análise, pelos elaboradores de políticas públicas e operadores do Direito, sobre o modo como o capitalismo de plataforma afeta a sociedade e suas estruturas como um todo. Como exemplo, tem-se que uma característica relevante desse sistema é a precarização das condições de trabalho por meio da ampliação de contratos trabalhistas de curto prazo ou intermitentes, da classificação dos trabalhadores como autônomos, da redução de salários, da flexibilização e da intensificação da jornada de trabalho.

O capitalismo de plataforma, alavancado pelas novas tecnologias da informação e comunicação, remodela as relações trabalhistas, aumentando a quantidade de atividades desempenhadas pelos trabalhadores que passam a receber demandas em qualquer lugar e a qualquer momento. O telefone celular tem grande contribuição nesse cenário facilitando a conexão entre as pessoas, podendo ser considerado o símbolo das mudanças em curso, uma vez que a maioria das pessoas passa grande parte do seu dia com esses aparelhos realizando várias atividades através deles.

De acordo com Nicole Aschoff esses aparelhos definem a era que vivemos, delineando, modulando e refletindo nas relações sociais:

[...] nossas máquinas de mão se encaixam perfeitamente no mundo moderno do trabalho. O smartphone facilita modelos de emprego temporário e autoexploração, ligando os trabalhadores aos capitalistas sem os custos fixos e o investimento emocional das relações de trabalho mais tradicionais. [...] Os smartphones desfocam a linha entre produção e consumo, entre o social e o econômico, entre o pré-capitalista e o capitalista, garantindo que se alguém usa seu telefone para o trabalho ou prazer, o resultado é cada vez mais o mesmo — lucro para os capitalistas (ASCHOFF, 2015, tradução nossa).

Valerio de Stefano (2016 *apud* KALIL, 2020, p. 85-86) indica que existem dois principais tipos de trabalho no capitalismo de plataforma: o *crowdwork* e o trabalho sob demanda por meio de aplicativos. A diferença mais relevante entre esses tipos é que no *crowdwork* as atividades são realizadas on-line pelo computador ou celular permitindo que a sua execução ocorra em qualquer lugar do mundo; enquanto que no trabalho sob demanda por meio de aplicativos, somente a combinação de oferta e demanda da força de trabalho ocorre on-line, sendo as atividades realizadas presencialmente.

Desse modo, a maior parte dessas novas formas de trabalho é desenvolvida através do estabelecimento de relações triangulares, das quais fazem parte a plataforma, os requerentes (empresas ou indivíduos) e os trabalhadores (KALIL, 2020, p. 87). Com base nisso, a maioria das plataformas considera que apenas exerce a função de intermediar a relação entre as partes.

A forma de trabalho existente na Uber, empresa proprietária de plataforma digital, é um exemplo de trabalho sob demanda por meio de aplicativos. A *Uber Technologies Inc.* foi fundada oficialmente em junho de 2010, na cidade de São Francisco, nos Estados Unidos. A empresa rapidamente tornou-se referência para empresas que adotam o trabalho sob demanda em aplicativos. Hodiernamente, ela atua em mais de 10 mil cidades no mundo e em 71 países diferentes, com mais de 4 milhões de motoristas parceiros e 118 milhões de usuários que realizam 19 milhões de viagens/entregas por dia. No Brasil, opera em mais de 500 cidades, com mais de 1 milhão de motoristas e 22 milhões de usuários (UBER, 2020).

A Uber não se considera uma empresa do setor de transporte, mas sim de tecnologia que oferece uma plataforma tecnológica para que motoristas se conectem a usuários que buscam serviço de transporte individual (UBER, 2020). A empresa considera os motoristas como “parceiros”, classificando-os como trabalhadores autônomos. A ideia é oferecer um aplicativo que, através da tecnologia, permita ao motorista decidir sobre quando e como encontrar a demanda por serviços de transporte. Além disso, ela permite o acesso ao trabalho flexível, possibilitando que os motoristas dirijam como preferirem, sem turnos ou horários fixos. De acordo com a Uber, os motoristas são remunerados conforme a demanda por viagens, ou seja, quanto mais usuários realizarem chamadas, maior serão os ganhos dos motoristas.

Nesse cenário, emergem questionamentos relacionados ao fato de a Uber ser considerada uma empresa de transporte individual ou apenas uma ferramenta tecnológica, bem como se o arcabouço jurídico atual apresenta suporte normativo com capacidade para abarcar as atuais e futuras inovações gerenciais das empresas de plataforma digital.

Na seara trabalhista, esse debate afunila, trazendo à tona a questão da natureza jurídica do vínculo existente entre os motoristas e a Uber: se seria compatível com uma relação empregatícia ou uma mera prestação de serviço por um trabalhador autônomo; algo que está longe de chegar a um consenso, no Brasil¹⁸ e em outros países¹⁹.

¹⁸ Decisões dos TRTs que afastam o reconhecimento de vínculo entre a Uber e os motoristas: Processo nº 1001273-64.2019.5.02.0611 do TRT-2; Processo nº 0001302-84.2020.5.10.0802 do TRT-10; Processo nº 0010947-93.2017.5.15.0093 do TRT-15. Em contrapartida existem outras decisões dos TRTs que reconhecem o vínculo: Processo nº 0000731-50.2021.5.15.0005 do TRT-17; Processo nº 0010258-59.2020.5.03.0002 do TRT-3; Processo nº 0010214-10.2018.5.15.0153 do TRT-15; Processo nº 0000699-64.2019.5.13.0025 do TRT-13.

¹⁹ Decisões de Tribunais Internacionais sobre a Uber e o vínculo com os motoristas: **Tribunal da Califórnia, EUA.** 2015. Caso *Douglas O'Connor, et al., Plaintiffs v. Uber Technologies, Inc., et al., Defendants*. Disponível em: <https://h2o.law.harvard.edu/collages/42126/export>; **Suprema Corte do Reino Unido.** 2019. Caso *Mr Y Aslam, Mr J Farrar and Others – V – Uber*. Disponível em: <https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html>; **Corte de Justiça da União Europeia.** 2017. *Case C-434/15*. Disponível em: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-434/15>; **Corte Francesa.** 2020. Recurso n. 19-13.316. Disponível em: <https://www.courdecassation.fr/getattache/doc/5fca56cd0a790c1ec36ddc07/94698a01a493525cbe54e28621dd829c>; **Tribunal da Nova Zelândia.** 2021. Caso dos Sindicatos *First Union e E Tu vs Uber*. Disponível em:

Atualmente, para que se configure uma relação empregatícia no Brasil, é necessário o reconhecimento dos elementos fático-jurídicos (pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação), dispostos nos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. Entretanto, esse reconhecimento é sempre mais difícil quando se trata da relação entre os trabalhadores de plataformas digitais e as empresas que as gerenciam, mais especificamente, entre a Uber e seus motoristas. Isso se dá devido ao próprio funcionamento da plataforma que controla o negócio através da programação de algoritmos, ou seja, sem intervenção humana direta. O contato dos motoristas ocorre com o aplicativo, o que torna a figura do empregador intangível.

Essas novas formas de trabalho são acordadas através de “contratos de adesão” dentro do próprio aplicativo, no qual a empresa se apresenta apenas como intermediadora do serviço prestado e o trabalhador como autônomo, caracterizando-se como figuras independentes em cooperação, obviamente subvertendo a ideia cooperativa solidária que se depreende do texto constitucional (construção de uma sociedade livre, justa e solidária, que erradique a pobreza e reduza as desigualdades de qualquer espécie – art. 3º, CF/1988). Desse modo, embora a relação apresente elementos que configuram vínculo empregatício, eles são modificados ou camuflados.

Diante de todos esses questionamentos envolvendo a Uber e outras empresas detentoras de plataformas digitais, os motoristas e outros trabalhadores dessas plataformas ficam em uma zona de indefinição jurídico-normativa, pelo fato de não possuírem um contrato de emprego, apesar de trabalharem como se empregados fossem (OHOFUGI, 2020, p. 583).

No Brasil, o trabalhador pode ser considerado basicamente como empregado ou autônomo, não existindo uma espécie intermediária entre esses tipos, como ocorre em outros países: na Espanha tem-se o trabalhador autônomo economicamente dependente (*trabajador autónomo economicamente dependiente*); o contratado dependente (*dependente contractor*) no Canadá; o parassubordinado (*parassubordinati*) na Itália; dentre outros (KALIL, 2020, p.177). Portanto, é de suma importância analisar e debater a classificação dos trabalhadores, pois o enquadramento desses indivíduos em uma ou outra categoria gera efeitos práticos e concretos em seus direitos.

A liberdade do trabalhador é o elemento principal que diferencia a relação de emprego e o trabalho autônomo. Os empregados têm sua vontade limitada pelas cláusulas contratuais estabelecidas previamente pelo empregador, efetivando o poder empregatício. Em

contrapartida, a lei estabelece obrigações que atenuam o poder do empregador na relação empregatícia, porém sem anular essa característica. O trabalhador autônomo, por sua vez, tem mais liberdade, havendo maior espaço para o contratante e trabalhador estabelecerem as obrigações de cada um – como a forma de execução do trabalho e de remuneração –, sendo a atividade laboral desempenhada por conta própria (DELGADO, 1996, p. 105-106).

Nesse sentido, portanto, a liberdade do trabalhador empregado é menor que a do trabalhador autônomo devido ao seu estado de subordinação em relação ao empregador. A subordinação é reflexo do poder de direção do empregador, uma vez que é ele quem determina o modo de execução do trabalho. Assim, a identificação do elemento subordinação na relação de emprego afasta qualquer possibilidade de a atividade realizada pelo trabalhador ser classificada como trabalho autônomo. Portanto, o trabalho autônomo pode ser considerado como a antítese do trabalho subordinado e da relação de emprego, visto que os laços entre tomador de serviços e trabalhador são mais frágeis.

No Brasil, o trabalho autônomo é regulado pelo Código Civil, nos arts. 593 a 609, porém o tratamento dado a matéria é pouco cuidadoso, uma vez que define o sentido do trabalho autônomo a partir de tudo o que não é relação de emprego ou forma de trabalho regulada por legislação especial²⁰. A CLT trata da matéria em seu art. 442-B e estabelece que “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”.

Segundo Renan Kalil (2020, p.198), o trabalho autônomo é aquele realizado por pessoa que executa tarefa por conta própria, determinando para si mesma as condições de trabalho e assumindo os riscos da atividade. Desse modo, o trabalho é executado de maneira independente e assegurado por uma estrutura empresarial gerenciada pelo prestador de serviço. Nesse sentido, Nelson Mannrich (2015, p. 235) destaca seis características principais do trabalho autônomo: (i) pessoalidade; (ii) autonomia; (iii) exercício de atividade econômica; (iv) habitualidade; (v) estrutura empresarial; (vi) independência econômica e técnica.

A definição de trabalho autônomo também pode ser descrita sob aspectos distintos a depender do que se queira destacar, conforme explica Otavio Pinto e Silva (2004, p. 43-49). Ao destacar o trabalho por conta própria, ressalta-se que os rendimentos da atividade realizada ficam apenas para o trabalhador. Já sob o ponto de vista da assunção do risco, destaca-se que o trabalhador adquire os lucros ou assume os prejuízos conforme o sucesso ou fracasso da atividade, algo que também é atributo do conceito de empregador. Por fim, em relação a forma

²⁰ O art. 593 dispõe apenas que “a prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, rege-se-á pelas disposições deste Capítulo”.

de executar o trabalho, o trabalhador autônomo pode estabelecer quando e como a atividade será realizada e o seu preço, inexistindo fiscalização do tomador de serviços.

No capitalismo de plataforma, a maior parte das empresas proprietárias de plataformas digitais considera seus trabalhadores como autônomos sob o argumento de que as tarefas são executadas de acordo com a conveniência deles, bem como pela possibilidade de autodeterminação do horário de trabalho (KALIL, 2020, p. 200). A Uber, especialmente, se utiliza do argumento da liberdade que os motoristas têm de como, quando e quanto dirigirão para explicar a prevalência da autonomia nessa relação, inviabilizando a caracterização da relação de emprego e indicando que o trabalhador seria capaz de gerenciar suas próprias tarefas, assumir os riscos da atividade, auferindo lucros ou sofrendo prejuízos, a depender do resultado (RABAY; MARTINEZ NETO, 2015).

São esses, inclusive, os atrativos dos quais a empresa se utiliza para conquistar trabalhadores. No próprio site da empresa, uma das vantagens de trabalhar com a Uber é que o motorista pode definir seu próprio horário: “Quer você dirija apenas algumas horas de vez em quando ou use o app de parceiro com frequência, com o app da Uber é você que organiza as suas prioridades e agenda o seu tempo” (UBER, 2022). Além disso, para descrever o motivo pelo qual a Uber é melhor alternativa aos trabalhos tradicionais de motorista, afirma que “Dirigir com o app da Uber oferece uma oportunidade flexível de ganhos. É uma ótima alternativa aos trabalhos de motorista em tempo integral ou meio período, ou a um bico temporário ou sazonal” (UBER, 2022).

Em relação à assunção dos riscos da atividade, o motorista é responsável pela compra ou aluguel do carro que dirige e pelos custos relativos à operação do veículo, como combustível, impostos, manutenção, etc. Ademais, os ganhos são estabelecidos conforme os dias e horários que o motorista decide dirigir, algo que também é apontado pela Uber.

Segundo Murilo Caldeira Geminiani (2019, p. 231-232), o trabalho realizado em empresas proprietárias de plataformas digitais é um trabalho autônomo e argumenta que os principais elementos que indicam ausência de subordinação são: o trabalhador não estar sujeito ao controle de jornada, podendo determinar o modo de execução e o tempo de trabalho, além de não sofrer penalidades se não prestar o serviço. Ademais, de acordo com o autor, o fato de o trabalhador cumprir as cláusulas dos termos e condições de uso da plataforma e a existência de orientações acerca da realização do serviço não implica em emissão de ordens, pois não há hierarquia entre trabalhador e empresa, não existe ingerência na prestação dos serviços e a avaliação não é feita pelas empresas, mas pelos clientes.

Nesse diapasão, a modificação trazida pela Lei n. 13.640/2018 para a Lei que regulamenta o transporte individual de passageiros (Lei n. 12.587/2012) é um exemplo de tentativa do legislador de afastar o elemento fático-jurídico da subordinação dessa relação. O art. 11-A, § único, III da referida Lei dispõe sobre “exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), nos termos da alínea h do inciso V do art. 11 da Lei nº 8.213/1991” que por sua vez menciona “a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não”.

Nesse sentido, esses trabalhadores, ao serem considerados autônomos, não têm a garantia da proteção jurídica que o Direito do Trabalho confere a esses indivíduos, pois a caracterização da relação de emprego é a porta de entrada da proteção trabalhista no Brasil (KALIL, 2020, p. 179). Ou seja, essa proteção ocorre pela identificação da subordinação (ou controle) que é o elemento mais característico da relação empregatícia, na qual o trabalhador ao aceitar o poder do empregador, adquire direitos que o ampara.

O trabalhador enquadrado nessa categoria tem direito ao salário mínimo, limitação da jornada de trabalho, proteção quanto ao modo de extinção do contrato de trabalho, seguro-desemprego (para desemprego involuntário), FGTS, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias, licença-maternidade e licença-paternidade, proteção quanto à segurança e saúde, registro em carteira de trabalho, além de outros previstos na Constituição Federal, CLT e leis esparsas.

No ordenamento jurídico brasileiro, a relação de emprego é definida pela junção dos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a partir das definições legais de empregador e de empregado. O art. 2º, caput, dispõe que “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. Por sua vez, o art. 3º, caput, estabelece que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário”.

A combinação desses dispositivos indica, segundo Maurício Delgado (2018, p. 337), que a relação de emprego no ordenamento jurídico brasileiro tem cinco elementos fático-jurídicos: (i) prestação de trabalho por pessoa natural; (ii) atividade realizada com pessoalidade pelo trabalhador; (iii) prestação do trabalho feita com não eventualidade; (iv) atividade desenvolvida com subordinação; (v) trabalho realizado com onerosidade. Diante disso, é importante que seja feita uma análise desses elementos característicos da relação de emprego para relação de trabalho estabelecida no capitalismo de plataforma e, em especial, na empresa Uber.

Em relação ao primeiro elemento, isto é, de que o trabalho deve ser realizado por pessoa física, decorre do fato de que o Direito do Trabalho tutela bens jurídicos que podem ser usufruídos apenas por pessoas naturais (DELGADO, 2018, p. 338-339). Nesse sentido, a prestação do serviço de transporte, na relação estabelecida com a Uber, deve ser realizada por uma pessoa natural devidamente cadastrada na plataforma. Ademais, quanto à pessoalidade, é imprescindível a infungibilidade para que se configure a relação de emprego, ou seja, o trabalhador não pode ser substituído por outro na prestação do serviço. Assim, na relação com a Uber, esse requisito se faz presente, uma vez que o cadastro feito na plataforma é pessoal e intransferível.

O requisito da não-eventualidade, por sua vez, é muito debatido na doutrina, existindo algumas teorias que o modulam, mas de acordo com Delgado (2018, p. 343), a teoria mais relevante é a de que o trabalho é eventual quando se trata de tarefas que não se relacionam com o principal objeto econômico da empresa. Para Jorge Luiz Souto Maior (2007, p. 70), não há necessidade de constatação da prestação diária de trabalho para que se configure o requisito da não eventualidade. Portanto, quando se observa o trabalho prestado pelos motoristas da Uber, é inegável sua relevância para o negócio, posto que a principal atividade da empresa é ofertar serviço de transporte de passageiros.

Nesse cenário, Keith Cunningham-Parmeter (2016, p. 1673) defende que a determinação de horários de trabalho é contraditória na Uber pois embora os motoristas tenham liberdade de opção para dirigir nos dias e horários que quiserem, quando iniciam o trabalho a empresa determina um limite máximo de corridas que podem ser rejeitadas, desativando a conta daqueles que ultrapassam esse limite. Algo que para o autor está longe do poder de representar sua própria atividade.

A onerosidade é o aspecto econômico da relação de emprego, no qual a força de trabalho colocada à disposição do empregador tem uma compensação pecuniária, o salário. Esse requisito é analisado pelo plano objetivo, relacionado ao pagamento de valores ao trabalhador e pelo plano subjetivo com base na intenção econômica das partes, em especial do prestador de serviços (DELGADO, 2018, p. 345-347). Portanto, é possível notar também que existe uma relação onerosa entre os motoristas e a empresa Uber, uma vez que aqueles têm a intenção (plano subjetivo da onerosidade) de receber dinheiro pelo serviço de transporte prestado, bem como de fato recebem (plano objetivo da onerosidade).

Em se tratando do elemento fático-jurídico mais relevante na caracterização da relação de emprego, a subordinação é definida por Maurício Godinho Delgado (2018, p. 352) como a situação jurídica oriunda do contrato de trabalho, através da qual o empregado se

compromete a concordar com o poder de direção empresarial no modo de realização de seu trabalho. Nesse sentido, no caso da Uber, é notável que não se trata apenas de uma plataforma de tecnologia pois na prática ela coordena, controla e gerencia todo o negócio. Isto é, os motoristas não têm controle sobre os rumos da empresa, nem mesmo sobre as corridas que fazem, apenas são notificados de alterações contratuais e quando não as cumprem são banidos do aplicativo sem nenhum tipo de indenização.

Ademais, de acordo com Juliana Oitaven, Rodrigo Carelli e Cássio Casagrande (2018), no capitalismo de plataforma, o poder de direção é centrado no algoritmo, uma vez que ele garante que os objetivos da empresa sejam atingidos. Para os autores, a liberdade que os trabalhadores teriam nesse sistema é irreal, visto que respondem aos comandos do algoritmo. Isto é, os trabalhadores têm uma autonomia na subordinação e são controlados por programação ou algoritmos.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2022, p. 95), por sua vez, aponta a *ajenidad* (ou alheabilidade ou alienabilidade) como outro elemento importante na análise de uma relação empregatícia e que vem despontando na jurisprudência brasileira. De acordo com o autor, esse termo é oriundo da doutrina estrangeira e é utilizado para descrever uma relação na qual os frutos do trabalho pertencerão a alguém que não seja o próprio trabalhador, isto é, o empregador. Dessa forma, o empregador, teoricamente, assume os riscos do negócio e coordena a atividade produtiva, extraindo a mais-valia e estipulando um valor a ser pago aos seus empregados.

Nesse sentido, fica evidente que o trabalho realizado pelos motoristas é sobretudo ficar à disposição para realizar um serviço de transporte em nome da Uber recebendo uma parte do valor total pago pelo cliente. Ou seja, os motoristas trabalham para promover a marca da empresa, não recebendo os frutos do trabalho realizado, já que a Uber coordena o negócio retirando a mais-valia do labor dos motoristas. Portanto, a ideia que a empresa vende de “seja seu próprio chefe” é irreal, visto que a Uber exerce a função de patrão através do emprego de toda tecnologia e dos algoritmos.

O trabalho realizado no capitalismo de plataforma é marcado pela invisibilidade dos trabalhadores, de modo a encobrir questões importantes, como as condições de trabalho. Além disso, nesse tipo de trabalho é ainda maior a discrepância existente entre o poder do trabalhador e das empresas proprietárias de plataforma, pois a maior parte das condições de trabalho é determinada por elas. Os algoritmos criados e gerenciados por essas empresas controlam e coordenam a força de trabalho, deixando para os trabalhadores a decisão sobre apenas alguns aspectos das atividades que exercem. Essa estratégia contribui para criar uma

dependência maior dos trabalhadores em face da empresa, acarretando, conseqüentemente, em maior precariedade das condições de trabalho.

Considerar esse tipo de trabalhador como autônomo de modo a desprovê-lo de direitos trabalhistas, vai de encontro aos valores sociais do trabalho e da justiça social apregoados na Constituição de 1988. Em vista disso, é urgente que se compreenda a relação existente entre a Uber e os motoristas parceiros sob a ótica dos elementos que já caracterizam a relação empregatícia, como onerosidade e pessoalidade, ou de novos elementos, como a dependência socioeconômica e a teoria da *ajenidad*.

4 RELAÇÃO ENTRE A UBER E SEUS MOTORISTAS A LUZ DOS JULGADOS DO TST

A Uber é uma empresa que ilustra bem o fenômeno disruptivo do capitalismo de plataforma no Brasil. A empresa diz conectar motoristas e passageiros que demandam pelo serviço de transporte, prometendo um trabalho flexível em que o condutor pode ser “seu próprio chefe” determinando seus horários de trabalho. Nesse sistema o motorista é remunerado de acordo com a demanda por viagens, recebendo mais quando fica mais disponível e há maior demanda pelo serviço e menos, quando o contrário.

A compreensão do direito laboral quando se refere à existência de vínculo trabalhista nas relações estabelecidas no capitalismo de plataforma apresenta muitas divergências, tanto na doutrina quanto na jurisprudência. Portanto, a Uber, como a maior empresa proprietária de plataforma no país, tem centralizado a maioria desses debates até o momento. A dissonância gira em torno da classificação dos trabalhadores e se há relação de emprego ou trabalho por conta própria. No Tribunal Superior do Trabalho, as decisões mais recentes sobre o tema são o retrato dessas divergências que envolvem o assunto.

Além disso, há muitas discussões doutrinárias com propostas que destacam outras características da relação entre a empresa proprietária de plataformas digitais e os trabalhadores, estabelecendo e anunciando a perspectiva de novas diretrizes juslaborais.

4.1 A DINÂMICA DA UBER E SUAS RELAÇÕES

No primeiro contato com a plataforma digital da Uber através do aplicativo ou pelo acesso à página da internet (<https://www.uber.com/br>), os usuários já visualizam convites para se tornarem “parceiros” da plataforma, desenvolvendo a atividade remunerada de forma “flexível”, apresentando uma nova forma de trabalho que se coaduna com as tendências do capitalismo de plataforma. A página inicial do *site* traz expressões como “assuma o comando e ganhe”, “defina seus próprios horários para ganhar dinheiro”, “quanto mais você dirigir, mais você poderá ganhar”, “na Uber, você pode começar e parar de dirigir quando quiser, porque é você quem está no comando”, etc. Isso demonstra a tentativa da Uber de, a todo momento, reiterar a ideia de rentabilidade desse tipo de trabalho com o diferencial vantajoso da liberdade que os motoristas teriam em determinar seu próprio horário de trabalho. Dessa forma, as ideias de autonomia, liberdade, rentabilidade e empreendedorismo são utilizadas como base para a

construção da relação entre os motoristas “parceiros” e a empresa. Porém, como já foi abordado anteriormente e será mais adiante, percebe-se que isso não é completamente real.

A Uber conecta motoristas e passageiros que devem se cadastrar na plataforma, com a diferença de que para quem vai dirigir o cadastro é mais rigoroso. Enquanto os usuários passageiros precisam preencher algumas poucas informações para conseguirem utilizar o aplicativo de forma imediata (como e-mail, número de telefone, senha do aplicativo e concordância com os termos da plataforma), o motorista precisa fornecer, além desses dados básicos, a Carteira Nacional de Habilitação com a indicação de que “Exerce Atividade Remunerada” (EAR), tendo pelo menos um ano de experiência com carteira de habilitação. Além disso, o motorista deve passar por uma análise da empresa que verifica, entre outras coisas, seus antecedentes criminais (UBER, 2018).

Ao fim do referido processo de cadastramento, a Uber solicita do motorista o Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo, fotos do veículo que irá ser utilizado e, caso o motorista não possua carro, existe a possibilidade de alugar com locadoras de veículos parceiras da empresa que ofertam melhores condições para locação. Ainda, depois de aprovado o cadastro, o motorista não pode se fazer substituir por qualquer outra pessoa, mesmo que ocasionalmente, sob pena de ser excluído da plataforma. Também não pode utilizar outro veículo diferente daquele aprovado no momento do cadastro (UBER, 2018).

No Brasil, a empresa oferece sete tipos de serviços, com destaque para o “UberX”, o seu principal serviço, disponível para carros mais simples (no máximo 10 anos de fabricação, 4 portas, 5 lugares e ter ar condicionado), e o “Uber Black”, para carros de luxo de cor preta com tarifas mais elevadas (além dos demais requisitos o carro deve ser do tipo sedan ou suv e ter bancos de couro) e o motorista deve usar traje social. Os demais serviços são: o Uber Juntos, disponível apenas em São Paulo e Rio de Janeiro, para usuários que desejam compartilhar a viagem; o “Uber Confort” que proporciona maior conforto e possibilita que os passageiros definam suas preferências; o “Uber Eats” que é a modalidade de entregas de pedidos de restaurantes; o “Uber Flash” para envio ou recebimento de itens podendo ser realizado de carro ou de moto; e o mais novo serviço “Uber Moto” disponível em algumas cidades para viagens realizadas com motocicletas (UBER, 202-).

A plataforma da Uber funciona de maneira simples e intuitiva, necessitando apenas que os clientes e motoristas estejam conectados à internet e ao aplicativo ou o site que estabelecerá a conexão entre eles. O procedimento de utilização da chamada do serviço de transporte é feito diretamente pelo usuário, inserindo os locais de partida e destino da viagem e

a plataforma, através dos algoritmos, calcula a distância pelo sistema GPS²¹, apresentando o trajeto ideal e indicando uma estimativa de preço. Entretanto, o motorista não participa dessa cotação, nem mesmo tem conhecimento sobre o destino e sobre o cliente, até sua chegada ao local de partida (GAIA, 2019, 216).

Após a solicitação do serviço de transporte pelo cliente, a plataforma mostra a chamada pelo serviço aos motoristas que estejam próximos ao local de partida indicado pelo usuário. A partir disso, o motorista decide se aceita ou não a realização da viagem e, aceitando, vai ao encontro do cliente, quando então terá acesso ao destino e o trajeto ideal a ser realizado, tudo controlado e registrado pela empresa através do GPS. Ao encerrar a viagem, a plataforma efetua o cálculo do valor do serviço com base na distância percorrida e no tempo gasto, podendo ser cobrado através de pagamento em cartão de crédito ou débito, *Paypal*, *Google Pay* e por meio de créditos previamente colocados no *Uber Cash* ou através do *Uber for Business*, além das opções de pix ou dinheiro (UBER, 2019). O motorista recebe o pagamento pela viagem realizada através do dinheiro ou diretamente na sua conta ligada à Uber, descontada a taxa de intermediação da Uber que pode variar entre 1% a 40% do valor bruto da corrida (UBER, 2020).

De acordo com a Uber (2020), o valor da corrida é calculado pela soma entre o valor base estimado no começo de cada viagem, o valor por minuto (conforme o tempo do trajeto) e o valor por quilômetro (conforme a distância percorrida). Esse valor é chamado pela empresa de ganho total dos motoristas e varia de acordo com a região e a cidade em que ocorre o serviço de transporte. Portanto, a taxa de intermediação da Uber pode variar de acordo com o tempo da viagem: se o cálculo do algoritmo para determinado trajeto for de 30 minutos e, na prática, acabar sendo realizado em 50 minutos, o motorista e a empresa acabam ganhando mais; o mesmo pode valer para o caso inverso, em que o tempo de fato percorrido foi menor que o previsto. O valor recebido pelo condutor pode também ser modificado por outras duas variáveis que são o preço dinâmico (ocorre quando há muita demanda pelo serviço em determinada região), em que o ganho total é multiplicado por um número “multiplicador”²²; e outro fator é a existência de pedágios no caminho, sendo também somados aos ganhos totais.

²¹ *Global Positioning System* (Sistema de Posicionamento Global), é um complexo sistema de satélites e outros dispositivos que tem como função prestar informações precisas sobre o posicionamento individual no globo terrestre.

²² O “multiplicador” é estabelecido pela diferença entre oferta e procura. Assim, quanto maior a procura pelo serviço em determinada região em que a oferta é menor, maior será o número que irá multiplicar o ganho total. Em determinada situação, por exemplo, o ganho total é multiplicado por “1.4”, quando a normalidade é que o ganho total seja multiplicado por “1”. Segundo a Uber (2020), esse mecanismo é estabelecido para que os motoristas sejam motivados a se conectarem na plataforma para atender às requisições dos passageiros e se dirigirem à regiões em que a oferta de motorista não está suprimindo a demanda.

É importante destacar, ainda, que a Uber também controla a qualidade do serviço prestado pelo motorista, através de uma avaliação que os clientes fazem ao fim das corridas, atribuindo de uma a cinco estrelas para os motoristas e indicando possíveis melhorias, caso não deem a nota máxima. Assim, a depender da média das avaliações atribuídas ao motorista, ele fica sujeito à suspensão ou até exclusão da plataforma, caso não consiga manter os parâmetros mínimos exigidos pela organização que são baseados, geralmente, na média das avaliações dos motoristas da cidade. Os motoristas também realizam avaliações dos clientes que também podem ser punidos, contudo essas avaliações são mais passíveis de contestação que as atribuídas aos motoristas (UBER, 2018).

A Uber é uma empresa fundada no modelo de negócios da economia compartilhada, em que é indispensável que o maior número possível de usuários e motoristas estejam interligados em rede para garantir maior eficiência da operacionalização do serviço (GAIA, 2019, p. 218). Assim, para melhor desempenho da plataforma é necessário o cadastramento do maior número possível de motoristas que se colocam à disposição para prestar o serviço de transporte de passageiros e objetos, bem como do maior número possível de usuários desses serviços, buscando uma maneira mais eficiente de realizar seus deslocamentos. Em vista disso, a Uber, que se autodenomina empresa de tecnologia, tenta de tudo para manter uma grande base de motoristas “parceiros” e usuários conectados ao seu aplicativo, pois, caso contrário, inviabilizaria completamente o funcionamento da plataforma. Nesse sentido, a Uber sempre incentiva o ingresso de novos motoristas na sua plataforma através de campanhas de marketing, pagando bonificações e premiações aos motoristas já cadastrados na plataforma para que indiquem novos condutores (GAIA, 2019, p. 219).

A Uber também exige dos motoristas determinados comportamentos e condutas compatíveis com um esperado padrão que a empresa propõe. Dessa forma, entre as diversas regras e diretrizes propostas pela Uber²³, destaca-se que os motoristas não podem ter contato físico com usuário, fazer gestos ou utilizar linguagem inapropriada (de cunho sexual, discriminatório, agressivo, ameaçador e desrespeitoso), nem contatar os usuários após as viagens ou violar a lei enquanto estiver utilizando o aplicativo. Para mais, entre outras regras, a plataforma estabelece que deve existir respeito mútuo entre clientes e motoristas; deve-se respeitar a intimidade e a privacidade das pessoas, apontando, inclusive, determinadas questões que não devem ser feitas sobre o estado civil da pessoa ou comentários sobre a aparência; o motorista deve sempre conduzir com segurança (UBER, 2022).

²³ Disponível no Código de Conduta da Comunidade Uber (2022)

Em relação, especificamente aos motoristas, entre outras regras²⁴, eles não podem: ficar online sem disponibilidade imediata; ter uma taxa de aceitação²⁵ menor do que a média da cidade; ter taxa de cancelamento²⁶ maior do que a da cidade; possuir um “perfil falso” ou “duplicado”; utilizar “meios inapropriados” e indevidos para obter vantagens de algum tipo na plataforma; fazer “viagens combinadas” com os usuários; “comercializar viagens”; “recusar animais de serviços”, a exemplo de cão-guia; possuir uma “média de avaliação” dos usuários mais baixa do que a média da cidade; “estar com outras pessoas no veículo” durante a viagem; “compartilhar seu cadastro” para outra pessoa dirigir no seu lugar; fazer a viagem com um “veículo incompatível” com o que foi cadastrado; utilizar marcas alheias ou do próprio motorista que não sejam autorizadas pelo aplicativo; “solicitar avaliação” dos usuários, ou seja, pedir o avaliem de uma determinada forma; solicitar e compartilhar informações sobre os clientes; gravar os usuários sem consentimento; ter uma “taxa de cancelamento no aeroporto” maior do que a da média da cidade (UBER, 202-).

Dessa forma, é possível perceber que o motorista não tem controle sob quase nenhum aspecto da viagem, apenas se conectando à plataforma e aceitando o trajeto, sem ter ciência de quem é o cliente, o local exato que ele se encontra (antes de aceitar), qual será o destino exato (antes de encontrar o passageiro), nem mesmo quanto receberá de fato, pois, como foi abordado, o cálculo possui muitas variáveis e a taxa da Uber não é fixa. O motorista deve obedecer a diversas normas estabelecidas unilateralmente pela Uber, podendo ser punido em caso de descumprimento, com sanções que variam desde simples advertências, passando por suspensões e podendo chegar até a desativação do trabalhador da plataforma (GAIA, 2019, p. 231).

Ainda assim, há quem sustente que não seria hipótese de vínculo empregatício, haja vista a possibilidade de o motorista escolher o dia e o horário que deseja prestar o serviço. Contudo, para José Resende Chaves (2016), a flexibilidade da jornada de trabalho e da assiduidade não é critério excludente da subordinação, pois no sistema de acumulação flexível esse ponto não é mais tão relevante quanto era no sistema fordista. Um outro argumento trazido por aqueles que negam o reconhecimento do vínculo de emprego na relação do motorista com a Uber é o fato de que o motorista é proprietário do veículo, sendo responsável pelos custos

²⁴ Disponível na Sessão Jurídica no site da Uber: <https://www.uber.com/legal/pt-br/>

²⁵ A taxa de aceitação é o número percentual estipulado pela divisão das viagens aceitas e o total de viagens ofertadas ao motorista. Dessa forma, o motorista quando estiver online receberá chamadas de viagens, podendo ou não as aceitar. Mas caso a taxa de aceitação fique abaixo da média da cidade, o motorista poderá ser desconectado da plataforma.

²⁶ Taxa de cancelamento é a taxa estipulada através da divisão entre o número de viagens cancelas e a quantidade de viagens aceitas pelo motorista.

com combustível e manutenção do carro (exceto se alugado). Nesse caso, José Resende Chaves (2016) entende que “os meios de produção são o conjunto material que condiciona, junto com a força de trabalho, o modo de produção”, não sendo, portanto, o objeto individualizado que em si configuraria o conceito de meio de produção.

O discurso de “colaboração”, “empreendedorismo”, “parceria”, entre outros ideários adotados pelas empresas no capitalismo de plataforma é utilizado na tentativa de afastar a responsabilidade da empresa no que diz respeito aos direitos sociais e trabalhistas. É nessa direção que Antunes (2018) tece comentários acerca do que ele entende por ressignificação do trabalho no contexto da precarização:

É por isso que o novo dicionário “corporativo” ressignifica o autêntico conteúdo das palavras, adulterando-as e tornando-as corriqueiras no dialeto empresarial: “colaboradores”, “parceiros”, “sinergia”, “resiliência”, “responsabilidade social”, “sustentabilidade”, “metas”. Quando entram em cena os enxugamentos, as reestruturações, as “inovações tecnológicas da indústria 4.0”, enfim, as reorganizações comandadas pelos que fazem a “gestão de pessoas” e pelos que formulam as tecnologias do capital, o que temos é mais precarização, mais informalidade, mais subemprego, mais desemprego, mais trabalhadores intermitentes, mais eliminação dos postos de trabalho, menos pessoas trabalhando com direitos preservados. Para tentar “amenizar” esse flagelo, propaga-se em todo canto um novo subterfúgio: o “empreendedorismo”, no qual todas as esperanças são apostadas e cujo desfecho nunca se sabe qual será. (ANTUNES, 2018, p. 38).

Georgenor Filho (2019), por sua vez, considera que essas novas formas de trabalho, decorrentes das novas tecnologias, trazem uma inovação disruptiva que acarreta em uma readaptação e reavaliação da sociedade no que tange seus costumes tradicionais. O autor defende ainda a possível existência da relação de trabalho subordinado entre Uber e os motoristas com base nos requisitos tradicionais e nos seguintes pontos: a submissão dos motoristas às regras da Uber representaria a subordinação; a não eventualidade poderia ser identificada pelo cumprimento de uma jornada mínima de trabalho tendo que ficar online por determinado tempo, sem o que o motorista perde o acesso ao uso do aplicativo; a pessoalidade, pela impossibilidade de transferir os trabalhos a outro motorista, sem cadastramento prévio; e a remuneração decorrente da transferência de parte do pagamento efetuado pelo cliente.

Portanto, ao contrário da retórica da Uber de horizontalidade das relações, são vários os aspectos que sinalizam uma relação de subordinação entre a plataforma e seus motoristas, podendo ensejar um movimento de reconhecimento do vínculo empregatício pelo ordenamento jurídico brasileiro. Isso é algo que, como abordado anteriormente, já vem ocorrendo em outros países e, como será abordado a seguir, é uma discussão que já chegou ao Tribunal Superior do Trabalho.

4.2 ANÁLISE DOS JULGADOS DO TST SOBRE O TIPO DE RELAÇÃO DOS MOTORISTAS COM A UBER

O Brasil é um mercado estratégico para a Uber que, como já mencionado, opera em mais de 500 cidades, com mais de 1 milhão de motoristas e 22 milhões de usuários (UBER, 2020). A empresa iniciou suas operações no País em 2014 com a Copa do Mundo e, como ocorreu em outros países, as relações de trabalho dos motoristas com a Uber vêm sendo questionadas desde então. A primeira ação trabalhista contra a companhia noticiada no Brasil foi proposta por Wagner Martins Oliveira em setembro de 2015 (G1, 2016).

Atualmente, no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, já houve o julgamento de várias demandas e recursos relacionados à discussão sobre a existência do vínculo empregatício e, tanto essas decisões quanto as prolatadas em primeiro grau, apresentam divergências ao tratarem do reconhecimento do vínculo de emprego entre os condutores de veículos e a empresa Uber.

Segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), desde 2019, quase 500 processos começaram a tramitar na Corte envolvendo empresas de mobilidade que oferecem prestação de serviços através de aplicativos. Desses processos, 177 são relacionados à Uber, dos quais 113 tratam de vínculo empregatício (TST, 2022).

Nesse sentido, a análise dos julgados a seguir será realizada no intuito de ilustrar as dificuldades que o judiciário vem enfrentando em relação ao enquadramento jurídico do trabalhador nessas novas relações laborais estabelecidas pelas plataformas digitais. Para tanto, foram selecionados dois julgados do TST, cujos acórdãos assentaram entendimentos contrários: o processo RR - 1000123-89.2017.5.02.0038²⁷ cujo relator foi o Ministro Breno Medeiros (Quinta Turma); e o processo RR - 100353-02.2017.5.01.0066²⁸ de relatoria do Ministro Mauricio Godinho Delgado (Terceira Turma). Assim, considera-se relevante levantar o entendimento dos Ministros da mais alta Corte do judiciário trabalhista para elucidar a questão do trabalho dos motoristas por aplicativo. Por fim, é importante ressaltar que, devido à época

²⁷ O inteiro teor do acórdão poderá ser consultado em: BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 1000123-89.2017.5.02.0038**. Pesquisa Processual, Acórdão, 05 de fevereiro de 2020. Disponível em: <

https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=242502&anoInt=2019&qtd_acesso=69177609. Acesso em 10 de nov. 2022.

²⁸ O inteiro teor do acórdão poderá ser consultado em: BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 100353-02.2017.5.01.0066**. Pesquisa Processual, Acórdão, 07 de abril de 2022. Disponível em: < <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar#>>. Acesso em 10 de nov. 2022.

de ocorrência dos fatos, ambos os processos são julgados sob a égide da Lei 13.015/2014²⁹, anterior à Lei 13.467/2017 da Reforma Trabalhista.

O primeiro julgado a ser analisado trata-se de um acórdão proferido pela Quinta Turma do TST³⁰, em 5 de fevereiro de 2020, sob relatoria do Ministro Breno Medeiros em sede de Recurso de Revista sob n. 1000123-89.2017.5.02.0038, em que são Recorrentes Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e Outros, e Recorrido Marcio Vieira Jacob. A controvérsia do processo dá-se acerca da existência, ou não, do vínculo empregatício entre o reclamante, no exercício da função de motorista, e a empresa reclamada, Uber.

O motorista Marcio Vieira Jacob ajuizou uma reclamação trabalhista em face de Uber do Brasil Tecnologia Ltda, *Uber International B.V e Uber International Holding B.V*, onde postulou o reconhecimento de vínculo de emprego, verbas rescisórias, indenização por dano moral, dentre outros pedidos, alegando que prestou serviços a Uber, na condição de empregado, no período de 14/07/2015 a 14/06/2016. O juízo de origem negou provimento ao pleito do Reclamante, mas o TRT reformou a sentença concluindo pela presença dos elementos caracterizadores da relação de emprego entre as partes. Nesse sentido, o relator ministro Breno Medeiros reconheceu a transcendência jurídica da matéria pelo fato de esta ainda não ter sido suficientemente enfrentada pela referida Corte.

No entanto, o acórdão do TST, por unanimidade, foi em sentido contrário à conclusão do acórdão regional, entendendo que os elementos constantes dos autos revelam a inexistência do vínculo empregatício, fundamentado, especialmente, na autonomia que o motorista possuía no desempenho de suas atividades, descaracterizando, assim, o requisito da subordinação. Essa decisão do órgão colegiado foi lastreada em prova documental constante nos autos do processo e nos depoimentos prestados pelas partes durante a instrução processual.

Para fundamentar a decisão foi apontado o fato de o próprio motorista Marcio Vieira Jacob ter admitido a possibilidade de ficar “*offline*”, sem delimitação de tempo, situação que indicaria a ausência completa e voluntária da prestação dos serviços. Tal circunstância, de acordo com a decisão, refletiria a ampla flexibilidade do motorista em estabelecer sua rotina, fazendo seus horários de trabalho, escolhendo os locais de atuação e a quantidade de clientes que desejaria atender por dia. Assim, para os Ministros da Quinta Turma, essa autodeterminação seria incompatível com o reconhecimento da relação de emprego, que tem como requisito a subordinação, elemento essencial para distinção com o trabalho autônomo.

²⁹ Lei que trouxe algumas alterações à CLT mas não de modo tão abrangente e profundo como ocorreu com a Lei da Reforma Trabalhista em 2017 (13.467/2017).

³⁰ Composta pelos Ministros Douglas Alencar Rodrigues, Breno Medeiros (Presidente) e pela Ministra Morgana de Almeida Richa.

Além disso, ressaltou que a possibilidade avaliação dos motoristas pelos usuários (e vice-versa) não teria qualquer condão de subordinação, servindo apenas como ferramenta de *feedback* para os usuários finais quanto à qualidade do serviço prestado pelo motorista, sendo de interesse de todos os envolvidos. Dessa forma, salienta o Relator que quando a empresa se utiliza das avaliações para realizar o descredenciamento do motorista mal avaliado, trata-se apenas de um modo de permanência no mercado, bem como também, é algo de interesse dos usuários que ganham mais confiança na qualidade dos serviços prestados.

Em relação à onerosidade, a referida decisão, trouxe o argumento de que o percentual repassado ao motorista de 75% a 80% do valor pago pelo usuário na corrida, é superior ao que a Corte considerou em outros casos³¹ como o bastante para a caracterização da relação de parceria entre os envolvidos. Isto porque o rateio do valor do serviço em percentual alto a uma das partes evidenciaria vantagem remuneratória incompatível com a relação de emprego.

Por fim, o órgão colegiado reforçou que era de conhecimento geral a sistemática de funcionamento da relação empreendida entre os motoristas de aplicativo Uber e a referida empresa global que tem se mostrado como alternativa de trabalho e fonte de renda em tempos de desemprego (formal) crescente. Consignou ainda que embora a justiça do trabalho deva resguardar os direitos trabalhistas, essa proteção não pode inviabilizar as novas formas de trabalho, a saber:

[...] as relações de trabalho têm sofrido intensas modificações com a revolução tecnológica, de modo que incumbe a esta Justiça Especializada permanecer atenta à preservação dos princípios que norteiam a relação de emprego, desde que presentes todos os seus elementos. [...] o intento de proteção não deve se sobrepor a ponto de inviabilizar as formas de trabalho emergentes, pautadas em critérios menos rígidos e que permitem maior autonomia na sua consecução, mediante livre disposição das partes, o que ocorre no caso dos autos (BRASIL, 2020).

Dessa forma, os Ministros da Quinta Turma do TST, por unanimidade, deram provimento ao recurso de revista para o restabelecimento da sentença que não reconheceu o vínculo empregatício e julgou improcedentes os pedidos formulados pelo motorista Marcio Vieira Jacob. Atualmente, o processo se encontra suspenso em razão de pedido de vista regimental pelo Ministro Breno Medeiros e está na fase de julgamento do Agravo de Interno para destrancar Embargos de Divergência.

³¹ O acórdão cita casos relacionados às parcerias firmadas no âmbito dos salões de beleza, onde as manicures ou cabeleireiras recebiam em torno de 50% a 60% sobre os serviços realizados. Processos n. TST-RR-1315-96.2014.5.03.0185 e n. TST-RR-10319-57.2015.5.03.0110.

Em relação ao segundo julgado a ser analisado trata-se de um acórdão proferido pela Terceira Turma do TST³², em 6 de abril de 2022, sob relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado em sede de Recurso de Revista sob n. 100353-02.2017.5.01.0066, em que são Recorrente Elias do Nascimento Santos e Recorrido Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e Outros. A controvérsia do processo também reside em definir se a relação jurídica havida entre o motorista e a empresa reclamada Uber configurou-se como vínculo de emprego (ou não).

Elias do Nascimento Santos postulou uma reclamação trabalhista em face de Uber do Brasil Tecnologia Ltda, *Uber International B.V e Uber International Holding B.V*, onde pleiteou o reconhecimento de vínculo de emprego com todos os seus elementos, verbas rescisórias, indenização por dano moral, dentre outros pedidos, alegando que prestou serviços a Empresa Reclamada, na condição de empregado, de 21/07/2016 até sua dispensa imotivada em 17/08/2016. O juízo de origem negou provimento ao pleito do Reclamante, após oitiva do trabalhador e de testemunhas, assim como levando em consideração documentos apresentados durante a instrução processual. Ao recorrer da decisão, o TRT confirmou a sentença negando provimento aos pedidos do motorista recorrente, reputando inexistentes os requisitos de pessoalidade, não eventualidade e subordinação.

Nesse diapasão, o relator Ministro Maurício Godinho Delgado admitiu a transcendência jurídica da matéria de reconhecimento de vínculo empregatício entre os motoristas e as empresas que se utilizam de plataformas digitais para oferecerem serviços de transporte de pessoas, envolvendo questão controvertida importante, sobre a qual se faz necessária a uniformização jurisprudencial do TST.

Prosseguindo para análise da decisão colegiada, inicialmente foi feito um breve ensaio sobre as novas formas laborais trazidas pela revolução tecnológica e seus impactos na organização do trabalho. Posteriormente, foi ressaltada a necessidade de enquadrar os avanços tecnológicos também nos interesses das pessoas humanas, não apenas no interesse econômico e, nesse sentido, salientou-se a necessidade de o Direito do Trabalho ser projetado sobre as relações sociais como uma ferramenta de civilização e regulação do sistema econômico e social capitalista (BRASIL, 2022, p. 34).

O texto do acórdão também fez referência a como esse tema vem sendo tratado pelo Poder Judiciário e Legislativo em outros países, no sentido de proteção ao trabalhador dessas relações. Além disso, foi feita uma distinção entre as empresas de plataformas digitais, existindo dois grandes grupos: de um lado, empresas que são realmente disruptivas que aproximam o

³² Composta pelos Ministros Mauricio José Godinho Delgado (Presidente), José Roberto Freire Pimenta, Alberto Bastos Balazeiro.

consumidor final do fornecedor final do produto, sem intervenção de trabalho humano organizado, como ocorre com o *AirBnB – Air, Bed and Breakfast*³³, *Booking.com*³⁴ e *Pet Anjo/Pet Hub*³⁵; e, por outro lado, tem-se o segundo grupo de empresas que se dizem partícipes da economia compartilhada, sem estarem efetivamente integradas a esse sistema, trazendo uma dinâmica distinta, com a utilização intensiva de trabalho humano, desrespeitando normas trabalhistas, para alcançarem seus objetivos empresariais (BRASIL, 2022, p. 40).

De acordo com o Ministro Relator do acórdão, a Uber se encaixaria nesse segundo grupo de empresas, necessitando do trabalho humano intensivo para prestação de serviços de transporte de pessoas e coisas, mas sem o cumprimento das regras legais civilizatórias que amparam os indivíduos envolvidos nessa relação laboral. O Ministro Godinho Delgado reforçou ainda que no Direito brasileiro há sedimentada presunção relativa de ser empregatício o vínculo jurídico formado, desde que seja incontestada a prestação de serviços por uma pessoa natural a alguém (Súmula 212, TST³⁶). Observou também que, diante disso, uma vez admitida a prestação de serviços pelo suposto empregador, a ele incumbe o papel de demonstrar que o trabalho se desenvolveu sob modalidade diversa da relação de emprego.

Inicialmente, em um exame do argumento levantado pela Reclamada Uber e confirmado pelas instâncias ordinárias, de ser apenas uma empresa de tecnologia da informação que aproxima motoristas e usuários do serviço de transporte, o Relator defendeu que, em obediência ao princípio juslaboral da primazia da realidade, a empresa efetivamente administra um empreendimento relacionado à prestação de serviços de transporte de pessoas (BRASIL, 2022, p. 43). Fixada essa premissa, passou-se para argumentação no sentido de demonstrar que os elementos integrantes da relação de emprego são observados na relação do referido caso.

Em relação ao pressuposto pessoalidade, afirma o acórdão que é inegável que o serviço de dirigir o veículo e prestar o serviço de transporte, obedecendo às regras estabelecidas pela empresa de plataforma digital, foi realizado por uma pessoa humana - no caso, o Reclamante. Isto porque o motorista precisou se cadastrar individualmente na plataforma da Uber, fornecendo dados pessoais e bancários, bem como, durante a execução do trabalho,

³³ Empresa que trabalha com o compartilhamento de ofertas de vagas em apartamentos, casas e outras residências em qualquer lugar do mundo para consumidores interessados em hospedagem.

³⁴ Plataforma que permite ao indivíduo, em qualquer lugar do planeta, reservas em Hotéis, pousadas, etc.

³⁵ Empresa digital que coloca donos de animais de estimação em contato com proprietários de alojamentos para *pets*, possibilitando a hospedagem dos animais, onerosamente, por curtos períodos.

³⁶ O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Disponível em: <
https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212>. Acesso em: 15 nov. 2022.

passou por um sistema de avaliação individualizada, através de notas atribuídas pelos clientes e pelo qual a Uber controlava a qualidade dos serviços prestados.

Quanto ao pressuposto onerosidade, a decisão colegiada pontuou que a verificação desse elemento decorre da constatação de um sistema de pagamento pela prestação de serviços, adotado pela Uber, cujo critério era o repasse ao motorista de cerca de 70% a 80% do valor pago pelos clientes à empresa, através do aplicativo.

A não eventualidade ou habitualidade também foi demonstrada a partir da observação de que o trabalho do motorista estava inserido na dinâmica inerente à atividade econômica da empresa Uber (teoria dos fins do empreendimento) e estava ausente qualquer traço de transitoriedade ou especificidade na prestação do serviço. Não era eventual, também, de acordo com a teoria do evento, posto que não se tratava de labor executado para certa obra ou serviço, decorrente de algum evento fortuito ou casual. Além disso, registrou-se também que o fato de o trabalhador não estar vinculado ao cumprimento de um número mínimo de horas de trabalho e que haveria possibilidade de prestação de serviços para outras empresas não tem a capacidade, por si só, de descaracterizar o aspecto permanente da prestação de serviços à Uber.

A subordinação jurídica, elemento principal para diferenciação entre relação de emprego e trabalho autônomo, também foi apontada em quatro dimensões: (i) a clássica, devido ao fato da existência de ordens diretas da Uber, realizadas remotamente e por meios digitais, convergente com o que estabelece o art. 6º, parágrafo primeiro da CLT³⁷, verificando a existência de assimetria entre poder de direção e subordinação, bem como de aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; (ii) a objetiva, tendo em vista a prestação do serviço estritamente alinhado aos objetivos empresariais; (iii) a estrutural, através da inserção do motorista na organização da atividade econômica desempenhada pela Uber, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante e; (iv) a algorítmica, pelo fato de a empresa valer-se de um sistema aprimorado de atração, gestão, avaliação e controle de mão de obra intensiva, baseado em instrumentos computadorizados, internáuticos, eletrônicos, de inteligência artificial e hipersensíveis, aptos a estruturarem e manterem um poder de controle empresarial minucioso sobre o modo de organização e prestação de serviços de transporte.

O Relator Ministro Maurício Godinho Delgado reiterou também algumas questões como: o risco de sanção disciplinar (exclusão da plataforma) devido à falta de assiduidade na

³⁷ Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

conexão à plataforma e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros; a inexistência de qualquer autonomia do motorista em definir os preços das corridas, bem como escolher seus passageiros; não foi observado nenhum domínio do trabalhador sobre a organização da atividade empresarial e; restou incontroversa a incidência de manifestações fiscalizatórias, regulamentar e disciplinar do poder empregatício no caso analisado. Além disso, o Relator ainda salientou que:

[...] a suposta liberdade para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de um instrumento de trabalho – no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas –, a par de um telefone celular, são circunstâncias que, considerado todo o contexto probatório, não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego (BRASIL, 2022, p. 52).

Por fim, por julgar presentes todos os pressupostos previstos na legislação brasileira para o reconhecimento da relação de emprego, a maioria dos Ministros da Terceira Turma do TST, vencido o Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, conheceram do recurso de revista, por violação do art. 3º da CLT e, no mérito, deram provimento para, reconhecendo o vínculo de emprego entre as Partes, determinar o retorno dos autos ao Juízo da Vara do Trabalho de origem para examinar os demais pedidos deduzidos pelo Reclamante Elias do Nascimento Santos daí decorrentes. Atualmente, o processo se encontra suspenso em razão de pedido de vista regimental pelo Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão e está na fase de julgamento dos Embargos de Divergência por contrariedade à Súmula nº 126³⁸ do TST e divergência jurisprudencial.

Diante da análise dos julgados, é possível observar diversas controvérsias acerca do reconhecimento do vínculo de emprego entre os condutores e a Uber. Entretanto, é válido salientar que as discussões trazidas nos julgados analisados não podem ser tratadas de maneira generalizada, tendo em vista que ainda não existe jurisprudência consolidada sobre o tema na Justiça do Trabalho no Brasil. Não obstante a isso, é possível extrair algumas ponderações pertinentes sobre essas questões.

Um dos requisitos mais importantes analisados é o da subordinação, uma vez que é utilizado para diferenciação do tipo de trabalho entre emprego ou autônomo, e por isso foi o elemento sobre o qual a Quinta Turma do TST mais se debruçou. De acordo com a referida decisão, o fato de o trabalhador poder definir sua própria rotina de trabalho, podendo, inclusive, ficar “*off line*” indeterminadamente seria totalmente incompatível com o elemento da

³⁸ Súmula n. 126 do TST: incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, "b", da CLT) para reexame de fatos e provas.

subordinação. Acrescentou ainda que o fato de o motorista ser submetido a avaliação, nada mais significava a não ser uma ferramenta de *feedback* com o fito de melhoria da qualidade do serviço prestado.

Sobre esse mesmo requisito, a Terceira Turma do TST, por sua vez, defendeu seu atendimento em todas as suas quatro dimensões, resumidamente, pelo fato de o motorista receber ordens da empresa, estar alinhado aos objetivos da companhia, estar inserido na organização da atividade econômica desempenhada pela Uber e pelo fato de a empresa se utilizar de um sistema refinado de gestão e controle da mão de obra intensiva. Ressaltou ainda que a suposta liberdade do motorista em definir sua jornada de trabalho e folgas, bem como o fato de ser detentor de instrumentos de trabalho (carro, celular, etc.), não tem o condão, por si só, de definir o trabalho como autônomo.

Além da subordinação, houve também divergência quanto ao elemento da onerosidade. Enquanto que para a Quinta Turma, o alto percentual recebido pelo motorista demonstra uma característica de relação de parceria entre as Partes; para a Terceira Turma, a existência da contraprestação, através do pagamento pela empresa ao motorista, com retenção de um percentual variável, configura o requisito da onerosidade e, conseqüentemente, a relação de emprego.

Em resumo, de modo geral, os entendimentos das duas Turmas em relação a todos os elementos encontram amparo na legislação, doutrina e na própria jurisprudência. Todavia, a dificuldade de enquadramento do trabalho dos condutores por aplicativo em um dos tipos de trabalho conhecidos, dadas as suas particularidades, acarreta, como visto, muitas divergências. Como abordado acima, outros processos relacionados à Uber e buscando o reconhecimento de vínculo de emprego tramitam no Tribunal Superior do Trabalho desde 2019.

Assim, nesse cenário de indecisão, esses trabalhadores são colocados em uma zona grise, em que alguns terão seus direitos trabalhistas garantidos enquanto outros não. Logo, ao se analisar essa situação é possível perceber que esses trabalhadores estão sujeitos a uma estrutura laboral que comporta abusos de jornadas excessivas, por exemplo, culminando em precarização do trabalho podendo, inclusive, acarretar riscos aos passageiros, em situações de fadiga dos motoristas.

Portanto, é importante ressaltar, como bem lembrou o Ministro Maurício Godinho Delgado (BRASIL, 2022, p. 35), que o Direito do Trabalho deve se projetar sobre todas as formas de prestação do labor humano oneroso como uma ferramenta de avanço civilizatório, principalmente em momento de grandes mudanças sociais e econômicas.

4.3 PERSPECTIVAS JUSLABORAIS PARA O TRABALHO NO CAPITALISMO DE PLATAFORMA

À vista de todo o exposto, nota-se que a proteção trabalhista no Brasil está ligada ao estabelecimento do trabalhador como empregado, o que lhe garante uma soma de direitos, previstos na Constituição Federal, na CLT e em leis esparsas. Assim, a não caracterização dos elementos fático-jurídicos da relação empregatícia, especialmente a subordinação, obstará ao trabalhador a garantia de toda essa gama de direitos. Outrossim, ainda não há um consenso na doutrina e na jurisprudência sobre o tipo de vínculo laboral do trabalho no capitalismo de plataforma, seja ele sob demanda por aplicativos ou o *crowdwork*. Por conseguinte, não existe nenhuma regulação específica para essas novas relações laborais, recaindo na regra geral do emprego ou trabalho autônomo.

No entanto, as peculiaridades do trabalho no capitalismo de plataforma revelam que a atual legislação não abarca completamente as circunstâncias que se apresentam nessas novas formas de trabalho e que, seja qual for o enquadramento feito, o trabalhador ainda seria insuficientemente tutelado. Questões relacionadas à transparência, sistemas de avaliação, tempo de trabalho e assimetria de informações não teriam previsão no ordenamento jurídico brasileiro ou seriam idealizadas para uma realidade diferente (KALIL, 2020, p. 204).

Os impasses envolvendo a classificação dos trabalhadores no capitalismo de plataforma como autônomos ou empregados provocaram a formulação de várias proposições negativas ou positivas, estas últimas com o intuito de tutelar os trabalhadores e possibilitar condições laborais mais adequadas.

No plano negativo, é defendida a ideia da não incidência da regulação juslaboral sobre essas novas formas de trabalho, reforçando o aspecto privatista e mercantil da relação. Com enfoque na ausência de hierarquia pessoal e na flexibilidade e autonomia do trabalho, essa proposição ressalta a disrupção do arcabouço tecnológico fomentando o trabalho autônomo nesse novo mercado digital. Nesse contexto, a plataforma seria apenas uma mediadora da relação entre os clientes e prestadores de serviços que, através de seu sistema eficaz, conecta indivíduos desconhecidos (OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020, p. 2626).

Por outro lado, existem outras tantas proposições que defendem a necessidade de uma regulação juslaboral para o capitalismo de plataforma, divergindo, contudo, em relação ao modo e à extensão da aplicação do Direito do Trabalho nesse contexto. É possível destacar propostas que sustentam: a concepção de uma nova categoria para classificar os trabalhadores; a caracterização da relação empregatícia a partir do elemento de dependência econômica; a

criação de uma nova legislação que contemple as peculiaridades dessas relações; ampliação subjetiva do Direito do Trabalho, entre outras.

A ideia da criação de uma nova categoria intermediária para regulamentar o labor no capitalismo de plataforma pressupõe que essas novas relações trabalhistas apresentam traços tanto do trabalho autônomo quanto do subordinado. Essa proposta se justificaria também pelo fato de que traria mais segurança jurídica aos empregadores e maior grau de proteção aos trabalhadores. Ademais, é apontado que empresas que operam nesse mercado deveriam ter um tratamento legal peculiar, pelo fato de não serem um tipo de negócio muito afeito à regulação excessiva (CHERRY; ALOISI, 2017, p. 646-647).

Esse tipo de proposição não é uma novidade no Direito, dado que outros países já fizeram reformas legislativas que incluem um tipo de trabalhador com características de autonomia, dependência e subordinação: o *worker* no Reino Unido; o *dependente contractor* (contratado dependente) no Canadá; os quase-empregados (*arbeitnehmerähnliche Person*) na Alemanha; o trabalhador autônomo economicamente dependente (*trabajador autónomo económicamente dependiente*) na Espanha e; o trabalhador parassubordinado (*lavoratore parasubordinato*) na Itália (KALIL, 2020, p. 206-207).

No âmbito da regulação intermediária, Renan Kalil (2020, p. 253-259) também propõe o estabelecimento de uma nova categoria de trabalhador chamado “dependente”, diferente das categorias de trabalho autônomo e subordinado. A proposta do autor seria de garantir proteção aos trabalhadores das plataformas de trabalho sob demanda e de *crowdwork*, mas sem obstar economicamente esses modelos de negócios. Kalil defende a aplicação de alguns direitos trabalhistas, como os constitucionalmente previstos, com exceção, porém, do conceito de tempo à disposição, devido ao fato de os trabalhadores poderem determinar seus próprios horários.

Esse debate de elaboração de uma nova categoria de trabalhadores está mais desenvolvido nos Estados Unidos – haja vista que esse modelo de trabalho do capitalismo de plataforma surgiu nesse país – tendo como defensores, Seth Harris e Alan Kureger (2016, p. 6-9). Porém, entre os opositores está Valerio de Stefano (2016, p. 497-498), argumentando que, na prática, essas definições são sempre escorregadias, existindo o risco de se criar uma nova zona cinzenta, sem remover o risco de fraude e de litigância sobre o assunto.

Em relação a incorporação do elemento dependência como critério definidor da relação de emprego, tem-se como um dos defensores dessa tese Murilo Oliveira (2013, p. 200-202), afirmando que essa inclusão serviria para superar os debates sobre a extensão interpretativa a ser feita com a subordinação. O autor entende que o Direito do Trabalho serve

para regular, em sua essência, uma relação entre capitalista e trabalhador, proprietários e não proprietários, de maneira que os últimos são dependentes do primeiro. Destaca também que não haveria necessidade de reformas na legislação brasileira, sendo suficiente fazer uma interpretação da expressão “sob dependência”, trazida no caput do art. 3º da CLT³⁹, a partir de uma visão que ressaltaria a dinâmica das relações de poder no trabalho.

Uma outra alternativa de regulação para tutelar os trabalhadores no capitalismo de plataforma, seria a criação de um contrato de trabalho especial, pois, independente do debate sobre autonomia e subordinação, teria como ultrapassado o arcabouço de direitos previstos aos trabalhadores, sendo então necessária uma reformulação para satisfazer as necessidades contemporâneas (KALIL, 2020, p. 221).

Adrian Todolí-Signes (2017, p. 194-200) é um dos defensores dessa tese, afirmando que as especificidades dessas novas relações laborais devem ser compreendidas para que seja possível a concepção de uma regulamentação viável. O autor ressalta algumas dessas particularidades como sendo as novas formas de controle, a liberdade para prestar serviço para mais de uma empresa, a desigualdade do poder de negociação, a ausência de oportunidades em auferir lucros, dentre outras. Defende também que mesmo que essas novas formas de trabalho sejam reconhecidas como relações de emprego, o modelo jurídico aplicado não estaria desenhado para tutelar todas as particularidades do trabalho no capitalismo de plataforma.

Em outra senda, existem autores que defendem a aplicação de direitos mínimos a todos os trabalhadores, independentemente do tipo de relação em que estejam inseridos, ampliando os sujeitos tutelados pelo Direito do Trabalho. Emanuele Dagnino (2016, p. 64-65) afirma que as transformações trazidas pela tecnologia para o âmbito do trabalho podem ser utilizadas para reavaliar quem são as figuras protegidas pelo Direito do Trabalho. O autor aponta que o fato de existirem adversidades comuns a todos os indivíduos que prestam serviços, como os relacionados à segurança econômica, saúde, qualificação e representação coletiva, demandam um tratamento mais amplo desse ramo jurídico.

Entretanto, há autores que criticam essa posição argumentando que não seria conveniente ao Direito do Trabalho tratar de trabalhadores sem subordinação ou dependência, ao passo que outros ramos jurídicos poderiam reger a aplicação de Direitos Humanos a esses indivíduos (BESUSÁN; EICHHORST; RODRÍGUES, 2017 p. 143-144). Esta compreensão reconhece que a fragmentação dos sujeitos sociais acaba por impedir o exercício pleno da

³⁹O art. 3º da CLT dispõe que: “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

cidadania por esses trabalhadores, já precarizados pela imposição econômica da exploração das empresas “de tecnologia”.

Roberto Unger (2018, p. 26), por sua vez, propõe uma mudança mais profunda do Direito do Trabalho diante dos impactos dos avanços tecnológicos na economia e no labor. Para ele, seria ideal estimular as inovações do capitalismo de plataforma, incluindo a maior quantidade possível de trabalhadores nesse processo, através da concepção de um novo modelo de Direito do Trabalho. O autor afirma que o arcabouço normativo laboral atual foi criado para tratar de um modo de organização da produção que já está desaparecendo. Portanto, a ideia dessa nova regulação do trabalho seria de assegurar a flexibilidade oferecendo também segurança econômica.

A vista de todo exposto, é possível afirmar que a proposta de negativa da proteção trabalhista é impraticável, pois considerar esses trabalhadores como empreendedores, sujeitos a um sistema mercantil é avesso aos objetivos da Constituição Federal de 1988 de proteção do labor. Além disso, o processo de concentração das empresas detentoras de plataformas digitais e a intensificação de novos métodos de gestão e controle do capital humano refletem um aperfeiçoamento dos métodos de assalariamento e exploração do trabalho no capitalismo e não seu afastamento.

Pelo contrário, é notável que em algumas situações específicas de trabalho por meio de plataformas de *crowdwork*, por exemplo, seria possível o enquadramento desses obreiros na figura do trabalhador avulso, com extensão de todos os direitos trabalhistas, no que for aplicável. A diversidade de tomadores de serviços, intermediados por uma plataforma, não leva ao afastamento do Direito do Trabalho, mas sim ao seu enquadramento no conceito jurídico de trabalhador avulso, em sentido lato ou por analogia (OLIVEIRA; CARELLI; GRILLO, 2020, p. 2628). Uma designer digital que presta serviços, através de uma plataforma digital, a uma pluralidade de clientes diferentes não terá todos os elementos de uma relação de emprego, mas também não será uma trabalhadora autônoma. Assim, a plataforma poderá fazer o papel de centro de cumprimento de direitos como ocorre com os Órgãos Gestores de Mão de Obra (OGMOs).

Em relação ao trabalho sob demanda por meio de aplicativos, especialmente no caso da Uber, observa-se que é possível a aplicação do ordenamento jurídico vigente para regulação dessas relações laborais, no sentido de reconhecimento do vínculo empregatício. Como já demonstrado ao longo deste trabalho, a relação de trabalho entre a Uber e seus motoristas “parceiros” apresenta todos os elementos da relação de emprego: a pessoalidade, pela obrigatoriedade de o trabalho ser realizado por pessoa natural cadastrada na plataforma, de

modo pessoal e intransferível; a não-eventualidade, por se tratar de um trabalho inerente ao mecanismo da própria empresa, sem o qual não seria possível a Uber funcionar; a onerosidade, pelo fato de o serviço prestado pelo motorista ser pago pela Uber, com retenção de um percentual para própria empresa; a subordinação, pois a Uber coordena, controla e gerencia todo o negócio, o motorista não tem controle nem mesmo sobre o valor cobrado pelo serviço e, por fim; a ajenidad, visto que o trabalho realizado pelo motorista serve para promover a empresa, não recebendo diretamente os frutos do serviço prestado, já que a Uber coordena o negócio retirando a mais-valia.

Entretanto, é possível defender a teoria de Adrian Todolí-Signes (2017, p. 194-200) sobre a necessidade de uma legislação especial que abarque as peculiaridades observadas nesse tipo de trabalho. Isto é, seria relevante existir uma lei específica que complementasse a tutela já concedida pelo arcabouço juslaboral vigente às relações trabalhistas no capitalismo de plataforma.

A existência de regras trabalhistas especiais destinadas a regular realidades laborais particulares não é novidade no ordenamento jurídico brasileiro. Existem leis específicas que tratam do trabalho rural (Lei n. 5.889/73), trabalho doméstico (Lei Complementar n. 150/15), trabalho dos aeronautas (Lei n. 13.475/17), dos portuários (Lei n. 12.815/13), dos caminhoneiros (Lei n. 13.103/15), dentre outros. Portanto, a criação de legislação especial para tratar de relações de trabalho que fogem dos modelos tradicionalmente estabelecidos na CLT fortalece o Direito do Trabalho porque não força os limites do regramento geral para realidades que requerem uma abordagem distinta.

É importante reforçar também que a Organização Internacional do Trabalho, que tem o Brasil como um dos Estados-membros, expediu a recomendação 198 estabelecendo medidas a serem adotadas para a proteção aos trabalhadores vinculados por meio de uma relação de trabalho. De acordo com a recomendação, a política nacional deve adotar algumas medidas, dentre as quais, destaca-se: o fornecimento de informações sobre o modo de determinar a existência de uma relação de trabalho, especialmente aos empregadores e trabalhadores, bem como, orientações sobre a distinção entre trabalhadores assalariados e trabalhadores independentes; o combate a relações de trabalho que incluam outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro estatuto jurídico, ou seja, uma relação de emprego disfarçada em que o empregador considera o empregado como se não o fosse, de modo a privar os trabalhadores da proteção a que têm direito.

Por fim, diante da assimetria de poder atualizada nas novas relações laborais do capitalismo de plataforma, defende-se a urgência da recuperação da regulação trabalhista para

os prestadores de serviços nestas plataformas, com o intuito de que o labor não seja tratado como mera mercadoria, nem invisibilizado por um fetichismo tecnológico. Em tempo, a partir do voto do relator Ministro Mauricio Godinho Delgado (BRASIL, 2022), já tratado acima, é preciso que a exploração do trabalho seja reconhecida como realidade que precisa ser contida diante do atual contexto global e ramificado de inserção tecnológica na vida dos trabalhadores.

É necessário, portanto, que se reconheça o impacto das mudanças promovidas pela tecnologia da informação e comunicação e pelas empresas proprietárias de plataforma na organização do trabalho, de modo a se elaborar uma regulamentação que complemente à tradicional.

A intensiva de trabalho humano, desrespeitando normas trabalhistas, para alcançarem seus objetivos empresariais precisa ser reconhecida como situação que exige proteção da legislação e que acaba por revitalizar a ideia de centralidade do trabalho que imprescinde da efetividade dos valores constitucionais que determinam a valorização do trabalho humano, como corolário do valor social do trabalho (fundamento da República do Brasil, art. 1º, IV). A Uber é claramente uma empresa que explora o trabalho humano e como tal, sua atividade deve estar sob a esfera de regulação do direito do trabalho de modo a impedir violação de direitos e a garantia de dignidade humana ao trabalhador.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo da história da atividade humana, o trabalho exerceu papel essencial na luta pela sobrevivência, na conquista da dignidade do homem e de sua realização social. Aliado a isso, a evolução tecnológica da máquina a vapor fez surgir a Primeira Revolução Industrial e o sistema capitalista de produção, gerando relevantes mudanças sociais e econômicas promovidas pelos constantes embates entre capital e trabalho.

Foi a partir desse conflito que surgiu o Direito do Trabalho como o primeiro dos direitos sociais e como uma vitória do trabalho sobre o capital, forçando-o a criar mecanismos que permitissem alcançar seus objetivos de forma legítima e válida. Assim, a proteção do trabalhador passou a ser considerada o princípio jurídico geral que estrutura e norteia todo o sistema do Direito Sociolaboral, tendo como valor precípuo a regulação da pactuação da força laborativa no âmbito socioeconômico, de modo que sejam estabelecidos padrões mínimos de direitos e deveres que tutelem o trabalhador enquanto figura hipossuficiente e possibilitem a melhoria da condição social dessa classe.

Nesse sentido, no Brasil, o Direito do Trabalho foi criado para trazer soluções à desigualdade econômica entre as partes do contrato de trabalho, prevendo mecanismos na CLT para corrigir esse desequilíbrio, neutralizando-o através da proteção jurídica ao trabalhador. Com o surgimento da Constituição Federal de 1988, os direitos sociais e do trabalho passaram a fazer parte do título dos direitos e garantias fundamentais, incorporando um peso significativo histórico e hermenêutico, deixando o valor social do trabalho em pé de igualdade com a livre iniciativa e até mesmo com a dignidade humana.

Entretanto, apesar da valorização do trabalho na Constituição de 1988, com a decadência do modelo taylorista-fordista e aumento da atividade no setor de serviços e tecnológicos através de empresas mais versáteis, viu-se uma transformação dos ideais de proteção social do trabalhador para uma flexibilização e desregulamentação das relações de trabalho com o intuito de satisfazer a competitividade econômica exigida em escala de globalização.

A partir daí, surgiram novos modelos de relações trabalhistas, com individualização das relações laborais, flexibilização dos contratos trabalhistas, aumento do trabalho autônomo e terceirizado, gerando muita insegurança empregatícia. Foi nesse cenário que o Direito do Trabalho passou a ser visto como um obstáculo rígido, incapaz de adaptar-se às transformações do mundo contemporâneo, necessitando, assim, da flexibilização normativa como suposto instrumento para auxiliar no combate ao desemprego.

A Reforma Trabalhista de 2017 foi concebida então representado bem essa conjuntura. A referida Lei modificou o papel predominante do Estado na regulação e preservação do equilíbrio das relações entre capital e trabalho, arruinando o princípio protetor juslaboral e desconsiderando a vulnerabilidade real do trabalhador para equipará-lo, de certa forma, à figura do empregador. Em vista disso, é importante ressaltar o que afirmou Marcio Tulio Viana (2001) que o Direito do Trabalho só tem sentido quando se fizer instrumento de proteção, com a estratégia de incorporar desigualdades para reduzir desigualdades. Portanto, somente assim, esse ramo jurídico pode se fazer compatível com os objetivos constitucionalmente previstos de redução das desigualdades sociais, de construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a promoção do bem de todos sem discriminação.

O capitalismo de plataforma, alavancado pela tecnologia e pelas plataformas digitais, surgiu em meio a esse cenário de desproteção do trabalhador, gerando implicações que fazem parte da chamada Quarta Revolução Industrial, remodelando o modo de produção e o trabalho, atribuindo novas características às relações entre trabalhadores e empresas, invisibilizando os indivíduos que prestam serviços e encobrendo questões importantes como as condições de trabalho.

Nessa nova era do sistema capitalista, a plataforma passou a ser um novo modelo de negócios que, embora possa promover um crescimento econômico, inserindo mais pessoas no mercado de trabalho, perpetua desigualdades através do fomento do trabalho precário, da redução do poder de negociação dos trabalhadores e da estabilidade de emprego, da classificação de trabalhadores como autônomos, da redução de salários, da flexibilização e da intensificação da jornada de trabalho, coisificando ainda mais a classe trabalhista.

Por conseguinte, a existência desse fenômeno na economia globalizada impõe a urgência de uma análise pelos elaboradores de políticas públicas e operadores do Direito sobre o modo como o capitalismo de plataforma afeta a sociedade e suas estruturas de modo geral.

A Uber é uma empresa que ilustra muito bem as modificações causadas por esse fenômeno no âmbito sociolaboral brasileiro. A forma de trabalho existente na Uber é acordada através de “contrato de adesão” dentro do aplicativo da empresa, no qual a empresa se apresenta apenas como uma mera intermediadora do serviço prestado e o trabalhador é considerado como autônomo, subvertendo a ideia de cooperativa solidária que se observa no texto constitucional ao tratar da construção de uma sociedade livre, justa e solidária, que erradique a pobreza e reduza as desigualdades de qualquer espécie (art. 3º, CF/1988). Assim, apesar de a relação existente apresentar os elementos que configuram o vínculo empregatício, eles são modificados ou camuflados.

Como já demonstrado, é possível a existência de relação de trabalho subordinado entre Uber e os motoristas com base nos requisitos tradicionais e nos seguintes pontos: a submissão dos motoristas às regras da Uber representaria a subordinação; a não eventualidade poderia ser identificada pelo cumprimento de uma jornada mínima de trabalho tendo que ficar online por determinado tempo, sem o que o motorista perde o acesso ao uso do aplicativo; a pessoalidade, pela impossibilidade de transferir os trabalhos a outro motorista, sem cadastramento prévio; e a onerosidade decorrente da transferência de parte do pagamento efetuado pelo cliente.

Portanto, ao se considerar esses trabalhadores como autônomos, lhes é negada a garantia da proteção jurídica do Direito do Trabalho, indo de encontro aos valores sociais do trabalho e da justiça social apregoados na Constituição de 1988. A caracterização da relação de emprego é a porta de entrada da proteção trabalhista no Brasil e, em vista disso, é urgente que se reconheça a relação existente entre a Uber e os motoristas parceiros sob a ótica dos elementos que já caracterizam a relação empregatícia, como onerosidade e pessoalidade, ou de novos elementos, como a dependência socioeconômica e a teoria da *ajenidad*. Pois, apesar de ser possível a observação da presença de todos os elementos na relação entre a Uber e os motoristas, esse reconhecimento ainda precisa ser assentado pela doutrina e, principalmente, pela jurisprudência brasileira.

A quantidade de processos trabalhistas sobre o assunto na justiça do trabalho demonstra bem a insegurança jurídica enfrentada atualmente e a carência dos trabalhadores pela tutela de direitos básicos como limitação da jornada de trabalho, descanso semanal remunerado, garantia de salário mínimo ou piso salarial, FGTS, entre outros. Apenas no Tribunal Superior do Trabalho, como observado, existem em torno de 110 processos relacionados à Uber que tratam de vínculo empregatício.

Assim, a análise dos dois julgados do TST, expôs bem as dissonâncias observadas na jurisprudência brasileira sobre o tema, onde pôde-se constatar que a dificuldade de enquadramento jurídico dos condutores por aplicativo em um dos tipos de trabalho conhecidos, dadas as suas especificidades, enseja em flexibilização de direitos, desproteção juslaboral para os trabalhadores e criação de uma zona de indefinição jurídico-normativa, haja vista a inexistência de uma tutela jurídica que os resguarde, eximindo essas empresas de deveres preconizados na Constituição Federal de 1988.

Nesse cenário, mesmo que não seja possível saber como o Direito do Trabalho será operacionalizado para tratar dessa nova classe de trabalhadores da era digital, em vista de

diversas propostas levantadas na doutrina, é possível vislumbrar algumas direções que o Direito Sociolaboral pode seguir.

Conforme demonstrado no capítulo anterior, ainda que seja possível a aplicação do ordenamento jurídico vigente através do enquadramento do trabalhador do capitalismo de plataforma na figura de trabalhador empregado ou trabalhador avulso, com extensão de todos os direitos trabalhistas, no que for aplicável, identifica-se a necessidade uma legislação especial complementar que abarque as peculiaridades observadas nesse tipo de trabalho.

Nesse sentido, portanto, a evolução do Direito do Trabalho deve estar vinculada à evolução tecnológica de modo a não permitir que seja apenas um direito fabril. Assim, a realidade deve ser entendida como parte que constitui o próprio Direito, sendo imprescindível também, que se reconheça a dimensão social na qual está inserido para a manutenção de bases protetivas e garantia de direitos historicamente construídos.

Independentemente do rumo que será tomado para solucionar esse impasse jurídico, é válido salientar que é preciso que esses trabalhadores tenham assegurados ao menos os direitos constitucionalizados que são bases de referências de categorias fundamentais de proteção, como o limite de jornada de trabalho (art. 7º, XIII) e piso salarial mínimo, mesmo que para aqueles que percebem remuneração variável (art. 7º, IV e VII). Não é à toa que a Carta Magna prevê a igualdade de direitos entre o trabalhador empregado e avulso (art. 7º, XXIV), pois, em se tratando de direitos fundamentais indisponíveis, não deve existir distinção entre as figuras.

Para a efetivação do Estado Democrático de Direito é necessário que os direitos fundamentais sejam assegurados, representando uma base mínima de direitos juslaborais que repercutem no valor social do trabalho, permitindo que aquele que labora possa ter acesso a uma vida digna, à saúde, ao descanso e ao convívio familiar, por exemplo.

Portanto, a regulação dessas novas formas de trabalho é importante para que, através da proteção trabalhista, seja assegurada a dignidade a um sujeito que labora em meio a um ambiente de flexibilização alavancada por inovações tecnológicas que prometem a superação da crise econômica por meio do trabalho sob demanda em aplicativos.

Estabelecer um novo modelo de regulação e proteção de direitos trabalhistas para a relação existente entre a Uber e seus motoristas é um processo gradativo que enfrenta a contradição entre o moderno e o tradicional, entre o avanço e o retrocesso. Mas é essencial estabelecer limites a esse tipo de relação, empregando a força normativa constitucional e densificando direitos e princípios fundamentais.

Não obstante os diversos benefícios que os avanços tecnológicos proporcionam à coletividade, otimizando vários setores da sociedade, não se pode permitir que, sob o discurso da necessidade de evolução tecnológica e superação de crise econômica, o capitalismo negocie direitos juslaborais que alicerçam a dignidade humana e a preservação de direitos fundamentais.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, José Leite de Arruda. **A limitação das súmulas e a análise formas das negociações coletivas: o ataque à hermenêutica jurídica trabalhista.** 2017.

ANDRADE, Daniela Rafael de; DANTAS, Rodolfo Lima. **Uber: a oportunidade dos sonhos ou pesadelo do direito do trabalho.** São Paulo: Editora LTR, 2017.

ANDRADE, Renata Prince Junqueira de. A dignidade humana nas relações de trabalho. In: **Jusbrasil.** 2016. Disponível em: <https://renataprinceandrade.jusbrasil.com.br/artigos/315396992/a-dignidadehumana-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 03 fev. 2022.

ANTUNES, R. **Nova morfologia do trabalho no Brasil** – Reestruturação e precariedade. Revista Nueva Sociedad. Junho de 2012. ISSN: 0251-3552. Disponível em: <https://nuso.org/articulo/a-nova-morfologia-do-trabalho-no-brasil-reestruturacao-e-precariedade>. Acesso em: 28 ago. de 2022.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, R. **Trabalho uno ou omni:** a dialética entre o trabalho concreto e o trabalho abstrato. ARGUMENTUM, Vitória, v. 2, n. 2, p. 09-15, jul./dez. 2010

ANTUNES, R; DRUCK, G. **A terceirização como regra?** Rev. TST, Brasília, vol. 79, no 4, p. 214-231, out/dez 2013.

ARAÚJO, Eduardo Marques Vieira. Trabalho, constituição e direitos fundamentais: uma releitura do princípio da valorização do trabalho. **De Jure – Revista Jurídica do Ministério Público do Estado de Minas Gerais.** v. 11, n.19, Belo Horizonte: Ministério Público do Estado de Minas Gerais – Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional, jul./dez. 2012, p. 112-135.

ARAÚJO, Jailton Macena de. Conteúdo jurídico do valor social do trabalho: pressupostos normativo-constitucionais da complementariedade entre o direito do trabalho e o direito ao trabalho. **Revista de Direito da Cidade,** [S.l.], v. 11, n. 2, p. 783-807, fev. 2020. ISSN 2317-7721. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rdc/article/view/37535/32490>>. Acesso em: 04 out. 2022. doi:<https://doi.org/10.12957/rdc.2019.37535>.

ARAÚJO, Jailton Macena de. **Função emancipadora das políticas sociais do estado brasileiro: conformação das ações assistenciais do Programa Bolsa Família ao valor social do trabalho.** 2016. 401 f. Tese de Doutorado. Tese (doutorado em Ciências Jurídicas), Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2016.

ARAÚJO, Jailton Macena de; LEÃO, Demetrius Almeida. Trabalhos uberizados e precários: da periferia dos direitos à essencialidade de suas atividades em tempos de pandemia. **Veredas do Direito [Recurso Eletrônico] : Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável,** Belo Horizonte, v.18, n.42, set./dez. 2021. Disponível em: <https://dspace.almg.gov.br/handle/11037/43671>. Acesso em: 13 abr. 2022.

ASCHOFF, Nicole. **The Smartphone Society**. Jacobin, New York, 17 mar. 2015. Disponível em: <http://jacobinmag.com/2015/03/smartphone-usage-technology-aschoff>. Acesso em: 07 ago. 2022.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2016. ISBN 978-85-361-8751-8.

BENSUSÁN, Graciela; EICHHORST, Werner; RODRÍGUEZ, Juan Manuel. **Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones**. Novembro, 2017. Disponível em: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/42539-transformaciones-tecnologicas-sus-desafios-empleo-relaciones-laborales-la>. Acesso em: 09 nov. 2022.

BOWER, Joseph L.; CHRISTENSEN, Clayton M. **Disruptive Technologies: Catching the Wave**. Harvard Business Review, v. 73, n. 1, p. 43–53, fev. 1995; CHRISTENSEN, Clayton M.; RAYNOR, Michael E.; MCDONALD, Rory. What Is Disruptive Innovation? Dezembro, 2015. Disponível em: <https://hbr.org/2015/12/what-is-disruptive-innovation>. Acesso em: 01 fev. 2022.

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

BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Institui o Código Civil**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm. Acesso em: 20 set. 2017

BRASIL. Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm >. Acesso em: 03 fev. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 1000123-89.2017.5.02.0038**. Pesquisa Processual, Acórdão, 05 de fevereiro de 2020. Disponível em: < https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=242502&anoInt=2019&qtd_acesso=69177609 > . Acesso em 10 de nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. 100353-02.2017.5.01.0066**. Pesquisa Processual, Acórdão, 07 de abril de 2022. Disponível em: < <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar#>> >. Acesso em 10 de nov. 2022.

BRAZ, M; NETTO, J. P. **Economia política: uma introdução crítica**. 7 ed. São Paulo: Cortez, 2011

CABRAL, Túlio Henrique Lopes. **"Uberização" no capitalismo contemporâneo: uma análise da relação laboral entre a Uber e os motoristas**. Orientador: Jailton Macena de Araújo. 2019. 84 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/16418>. Acesso em: 05 jul. 2022.

CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende. **Motorista do Uber pode ser considerado empregado no Brasil**. 20 de abr. de 2016. Disponível em:

<https://www.migalhas.com.br/depeso/237918/motorista-do-uber-podera-ser-considerado-empregado-no-brasil>. Acesso em: 16 out. 2022.

CHERRY, Miriam; ALOISI, Antonio. “Dependent contractors” in the gig economy: a comparative approach. **American University Law Review**, v. 66, n. 3, 2017.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Propostas para uma ressignificação do princípio da proteção**. In: FILHO, Paulo Ferrareze; MATZENBACHER, Alexandre (Coord.). *Proteção do trabalhador: perspectivas pós-constitucionais*. Rio de Janeiro: Lumem Juris, 2016.

CUNNINGHAM-PARMETER, Keith. **From Amazon to Uber**: Defining Employment in the Modern Economy. *Boston University Law Review*, v. 96, 2016.

DAGNINO, Emanuele. Labour and labour law in the time of the on-demand economy. **Revista Derecho Social y Empresa**, n. 6, p. 64-65, Dec. 2016.

DE OLIVEIRA, L. J.; FREIRE DE FIGUEIREDO, M. A reforma trabalhista e liberdade contratual: o direito ao trabalho construído sob a perspectiva puramente econômica. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, [S. l.], v. 8, n. 3, p. 93-121, 2017. DOI: 10.7213/rev.dir.econ.soc.v8i3.18405. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/direitoeconomico/article/view/18405>. Acesso em: 22 set. 2022.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork, and labor protection in the “gig-economy”. **Comparative Labor Law & Policy Journal**, v. 37, n. 3, p. 471-504, 2016.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006a.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. São Paulo: LTr, 2006b.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. ver. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. ISBN 978-85-361-9148-5.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**. n. 2, 2007. Disponível em: <https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40> Acesso em: 20 set. 2022

DELGADO, Maurício Godinho. **O poder empregatício**. São Paulo: LTr, 1996, p. 105.

ENGELS, F.; MARX, K. 1848. **Manifesto do Partido Comunista**. Trad. Álvaro Pina - 1ª ed – São Paulo: Boitempo, 1998

FARIA, José Eduardo. **O Direito na economia globalizada**. São Paulo: Malheiros, 1999.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho: Teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013. ISBN 978-85-02-18051-2.

FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa. **Uberização e trabalho autônomo**. *Revista Ltr: legislação do trabalho*, São Paulo, v. 83, n. 10, p. 1162-1166, out. 2019.

G1. **Uber enfrenta ações trabalhistas de motoristas e entra na mira do MPT - notícias em Tecnologia e Games**. Disponível em:

<<http://g1.globo.com/tecnologia/noticia/2016/10/uber-enfrenta-acoes-trabalhistas-de-motoristas-e-entra-na-mira-do-mpt.html>>. Acesso em: 14 nov. 2022.

GAIA, F. S. **Uberização do Trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

GEMINIANI, Murilo Caldeira. **A natureza jurídica das relações de trabalho na gig economy**. Revista LTr, v. 83, n. 02, fev. 2019.

GRAÇA, G. M. B.; ARAÚJO, J. M. de. Coronavírus e uberização: como a pandemia expôs a vulnerabilidade dos motoristas de aplicativo submetidos a um regime precário de direitos no Brasil. **Revista da Escola Judicial do TRT4**, [S. l.], v. 2, n. 4, p. 99–124, 2020. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/92>. Acesso em: 5 jul. 2022.

HARRIS, Seth; KRUEGER, Alan. **A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: the “independent worker”**. Dezembro, 2015. Disponível em: http://www.hamiltonproject.org/assets/files/modernizing_labor_laws_for_twenty_first_century_work_krueger_harris.pdf. Acesso em: 12 nov. 2022., p. 6-9.

HARVEY, D. **Condição Pós-Moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Tradução Adail Ubirajara Sobral, Maria Stela Gonçalves; João Alexandre Peschanski. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

KALIL, R. B. **A regulação do trabalho via plataformas digitais**. São Paulo: Editora Blucher, 2020. 9786555500295. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555500295/>. Acesso em: 07 fev. 2022.

KELLER, Werner. **As novas tecnologias e suas perspectivas no direito do trabalho da sociedade contemporânea (século XXI)**. 2019. 280 f. Tese (Doutorado) - Curso de Direito, Departamento de Direito, Universidade Autônoma de Lisboa, Lisboa, 2019. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11144/4251>. Acesso em: 01 fev. 2022.

LANGLEY, Paul; LEYSHON, Andrew. **Platform capitalism**: The intermediation and capitalisation of digital economic circulation. Finance and Society, v. 3, n. 1, 2017. Disponível em: <https://dro.dur.ac.uk/19828>. Acesso em: 01 out. 2022.

LOBO, Sascha. S.P.O.N. - **Die Mensch-Maschine**: Auf dem Weg in die Dumpinghölle. Der Spiegel, Hamburg, 03 set. 2014. Disponível em: <http://www.spiegel.de/netzwelt/netzpolitik/sascha-lobo-sharing-economy-wie-bei-uber-ist-plattform-kapitalismus-a-989584.html>. Acesso em: 01 out. 2022.

MANNRICH, Nelson. Reinventando o Direito do Trabalho: novas dimensões do trabalho autônomo. In: FREDIANI, Yone (Org.). **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Magister, 2015.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2020. ISBN 978-85-53-61839-2.

MELO, Raimundo Simão de; ROCHA, Cláudio Jannotti da. O Direito do Trabalho e as Plataformas Eletrônicas. In: **VLex Brasil**. [S. l.], 2017. Disponível em: <http://livros-e-revistas.vlex.com.br/vid/direito-do-trabalho-as-705808097>. Acesso em: 10 jul. 2022.

Ministério Público da União (Brasil). Escola Superior do Ministério Público da União. OHOFUGI, Nathalia. O DISCURSO POR TRÁS DA AUTONOMIA DO UBER: Limites e

possibilidades da economia do compartilhamento sob o olhar da Justiça do Trabalho. **Direitos Fundamentais em Processo**: Estudos em Comemoração aos 20 Anos da Escola Superior do Ministério Público da União, Brasília, v. Único, p. 579-591, 2020. DOI 978-85-9527-045-9. Disponível em: <https://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books-esmpu/direitos-fundamentais-em-processo-2013-estudos-em-comemoracao-aos-20-anos-da-escola-superior-do-ministerio-publico-da-uniao>. Acesso em: 27 jul. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho – história e teoria geral do direito do trabalho**: relações individuais e coletivas do trabalho. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva (Coord.). **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**: homenagem a Armando Casimiro Costa. 3. ed. São Paulo: LTr, 2011.

NIKITIN, P. **Economía política**. Moscou: Lenguas Extranjeras, 1967.

OIT. **Recomendação 198 (Recomendação sobre a relação de trabalho)**. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242958/lang--pt/index.htm. Acesso em 15 de nov. de 2022

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. **Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego**: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos. Brasília - DF: Gráfica Movimento, 2018. 248 p. ISBN 978-85-66507-27-0.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O retorno da dependência econômica no Direito do Trabalho. **Revista do TST**, v. 79, n. 3, p. 200-202, Jul./Set. 2013; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. op. cit., p. 175.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho / Concept and criticism of digital working platforms. **Revista Direito e Práxis**, [S.l.], v. 11, n. 4, p. 2609-2634, dez. 2020. ISSN 2179-8966. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/50080>>. Acesso em: 19 nov. 2022.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

POCHMANN, Marcio. Transformações contemporâneas no emprego. In: DEDECCA, Claudio Salvadori; PRONI, Marcelo Weishaupt (orgs.). **Economia e proteção social**: textos para um estudo dirigido. Campinas: IE – UNICAMP, 2006.

RABAY, Dario; MARTINEZ NETO, Aldo Augusto. **Motoristas do Uber: empregados ou autônomos?** O Estado de São Paulo, São Paulo, 22 out. 2015. Disponível em: <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/motoristas-do-uber-empregados-ou-autonomos/>. Acesso em: 01 out. 2022.

RODRIGUES M. V. A. **Decisões sobre o vínculo trabalhista com a Uber e a necessidade de se revistar institutos tradicionais no direito do trabalho**: como acompanhar as inovações tecnológicas? Revista dos Estudantes de Direito da UnB, n. 15, p. 265 - 278, 30 jan. 2019. ISSN 2177-6458.

SILVA, Otavio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz de. **Reforma trabalhista: juízo final?** 2017. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/reforma-trabalhista-juizo-final>>. Acesso em: 15 ago. 2022.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Relação de emprego e Direito do Trabalho**: no contexto da ampliação da competência da Justiça do Trabalho. São Paulo: Editora LTr, 2007.

SRNICEK, Nick. **Platform capitalism**. Cambridge: Polity, 2017.

TODOLÍ-SIGNES, Adrian. The “gig economy”: employee, self-employed or the need for a special employment regulation? **European review of labour and research**, v. 23, n. 2, p. 194- 200, 2017.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (Brasília). Secretaria de Comunicação. Uber: Quinta Turma afasta reconhecimento de vínculo de emprego de motorista. **Notícias do TST**, Brasília, p. 01, 5 fev. 2020. Disponível em: https://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/25103977. Acesso em: 31 jul. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (Brasília). Secretaria de Comunicação. 3ª Turma reconhece vínculo de emprego entre motorista e Uber. **Notícias do TST**, Brasília, p. 01, 11 abr. 2022. Disponível em: https://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/25103977. Acesso em: 31 jul. 2022.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (Brasília). Secretaria de Comunicação. Pedido de vista suspende julgamento de vínculo empregatício entre motorista e a Uber. **Notícias do TST**, Brasília, p. 01, 06 out. 2022. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/pedido-de-vista-suspende-julgamento-de-v%C3%ADnculo-empregat%C3%ADcio-entre-motorista-e-a-uber>. Acesso em: 14 nov. 2022.

UBER. Uber Blog. **Confira as formas de pagamento aceitas no Uber**. Brasil, 12 de jul. 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/formas-de-pagamento-uber/>. Acesso em: 17 out. 22

UBER. Uber Blog. **Entenda tudo sobre a taxa de serviço e como calcular os seus ganhos**. Brasil, 20 de jan. 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/ubercarros-aceitos/>. Acesso em: 17 out. 22

UBER. Uber Blog. **Saiba mais sobre como dirigir com a Uber e veja quais carros são aceitos**. Brasil, 14 de set. 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/ubercarros-aceitos/>. Acesso em: 22 set. 22

UBER. Uber Blog. **Veja dicas para ter uma avaliação 5 estrelas como motorista parceiro da Uber**. Brasil, 22 de jun. 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/estrelas-uber-avaliacao-motorista-parceiro/>. Acesso em: 17 out. 22

UBER. Uber Blog. **Veja dicas para ter uma avaliação 5 estrelas como motorista parceiro da Uber**. Brasil, 22 de jun. 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/estrelas-uber-avaliacao-motorista-parceiro/>. Acesso em: 17 out. 22

UBER. Uber do Brasil Tecnologia LTDA. **As ofertas tecnológicas da Uber**. Brasil, 202-. Disponível em <https://www.uber.com/br/pt-br/about/uber-offerings/>. Acesso em: 22 out. 22

UBER. Uber do Brasil Tecnologia LTDA. **Código de Conduta da Comunidade Uber**. Brasil, 202-. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/safety/uber-community-guidelines/>. Acesso em: 20 jul. 2022.

UBER. Uber do Brasil Tecnologia LTDA. **Dirigir**. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/>. Acesso em: 15 fev. 2022.

UBER. Uber do Brasil Tecnologia LTDA. **Fatos e dados sobre a Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 01 ago. 2022.

UBER. Uber do Brasil Tecnologia LTDA. **Jurídica da Uber**. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/>. Acesso em: 15 out. 2022.

UNGER, Roberto Mangabeira. **The knowledge economy**. 2018. Disponível em: <https://www.oecd.org/naec/THE-KNOWLEDGE-ECONOMY.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2022, p. 26.

VIANA, Marcio Tulio. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, 34 (64). jul./dez.2001. p. 155-159. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/73135/2001_viana_marcio_quando_livre.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 18 ago. 2022.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2.^a ed. Santa Catarina: Verbo, 1993.