

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA – UFPB  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS JURÍDICAS – PPGCJ  
MESTRADO EM CIÊNCIAS JURÍDICAS

MARIANA SILVA PIRES

**PROLETARIADO DIGITAL E REGULAÇÃO JURÍDICA:  
PARÂMETROS NORMATIVOS PARA A (RE)SIGNIFICAÇÃO DA RELAÇÃO  
DE TRABALHO UBERIZADA NO BRASIL**

JOÃO PESSOA/PB  
2023

MARIANA SILVA PIRES

**PROLETARIADO DIGITAL E REGULAÇÃO JURÍDICA:  
PARÂMETROS NORMATIVOS PARA A (RE)SIGNIFICAÇÃO DA RELAÇÃO  
DE TRABALHO UBERIZADA NO BRASIL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba como requisito parcial para obtenção do título de Mestra em Direito.

Orientador: Prof. Doutor Jailton Macena de Araújo

Área de concentração: Direito Econômico

Linha de Pesquisa: Direitos sociais, biodireito e sustentabilidade socioambiental

JOÃO PESSOA/PB  
2023



**Catálogo na publicação**  
**Seção de Catalogação e Classificação**

P667p Pires, Mariana Silva.

Proletariado digital e regulação jurídica :  
parâmetros normativos para a (re)significação da  
relação de trabalho uberizada no Brasil / Mariana Silva  
Pires. - João Pessoa, 2024.

131 f.

Orientação: Jailton Macena de Araújo.  
Dissertação (Mestrado) - UFPB/CCJ.

1. Direito do trabalho. 2. Contrato de emprego. 3.  
Precarização do trabalho. 4. Plataforma digital. 5.  
Jurisprudência. I. Araújo, Jailton Macena de. II.  
Título.

UFPB/BC

CDU 349.2(043)

## AGRADECIMENTOS

A Universidade pública, gratuita e de qualidade, que continue instrumento de cidadania e transformação social.

A nossa Universidade Federal da Paraíba, pela formação de excelência, por seu corpo docente e pelos pilares inseparáveis e essenciais de Ensino, Pesquisa e Extensão.

A todos os professores que contribuíram no meu processo de aprendizagem, especialmente os do Campus Santa Rita e do Programa de Pós-Graduação de Ciências Jurídicas da UFPB.

Ao meu orientador, Professor Doutor Jailton Araújo, por desempenhar seu mister com excelência, sobretudo o de lastrear nossos sonhos. Por lapidar a palavra escrita e ensinada; pela gentileza e humanidade no trato; pela experiência e atenção diligente; enfim, por ser – esse ato corajoso e singular de quem é digno de servir de exemplo.

A banca de qualificação da dissertação, os professores Dr. José Ernesto Pimentel Filho, Dra. Larissa Teixeira Menezes de Freitas e Dr. Paulo Henrique Tavares da Silva, por todas as considerações que contribuíram significativamente para esse trabalho.

A minha orientadora de PIBIC, Professora Doutora Belinda Cunha, por enxergar em mim os “olhos para pesquisa” e despertar minha paixão pelo saber.

A Professora Doutora Alana Araújo, por ser a minha maior referência e inspiração em sala de aula.

Aos Professores Rebeca Resende e Renan Farias, por sonharem esse sonho comigo desde os primeiros rascunhos do projeto de pesquisa. Como primeiros guias dessa jornada, agradeço por nunca me deixarem desistir!

A Professora Fernanda Bérghamo, cuja vocação de ensinar, há 12 anos, me encantava profundamente – e hoje entendo o porquê. Pelo despertar da minha própria vocação e por lapidar minha escrita serei eternamente grata!

Ao grupo de pesquisa Trabalho e Desenvolvimento, por ser espaço fecundo para o compartilhar de ideias e conhecimento.

As minhas irmãs de pós, Camila e Jéssica, pelo companheirismo fraterno e pelo amor infindável que nos uniu.

Aos meus amigos ambientalistas da linha 3, Marcelo Bedoni, Fernanda Vasconcelos, Rárisson Sampaio e Laura Damasceno, pela melhor parceria nesses anos de mestrado.

Aos meus alunos do estágio docência em Processo do Trabalho II, para sempre amados e lembrados em meu coração.

A minha mãe, Ana Maria, minha força e inspiração maior, para quem eu dedicarei todas as conquistas dessa vida.

A meus avós, Emmanuel e Denise, por tudo que as palavras não conseguem explicar. Por transbordarem a minha vida de amor (esse, sim, nunca morrerá).

A tia Vera, pelo colo que sempre me acolheu; por andar ao meu lado, segurar na minha mão e gestar os maiores sonhos junto comigo.

A Eduardo e Michele, meus irmãos mais que amados e companheiros de todas as horas.

A Malu, amor da minha vida, que frutifique sua inteligência nos estudos e encaminhe seus passos rumo ao conhecimento.

A Annie, Bia, Marce e Roberta, pela leveza da amizade, do apoio e da cumplicidade.

A música, que salva todos os instantes da minha vida.

Por último, e não menos importante, aos trabalhadores, por inspirarem em mim a vontade de combater o “privilégio da servidão”.

“Eu tive um sonho  
Que eu estava certo dia  
Num congresso mundial  
Discutindo economia

Argumentava  
Em favor de mais trabalho  
Mais empenho, mais esforço  
Mais controle, mais-valia

Falei de polos  
Industriais, de energia  
Demonstrei de mil maneiras  
Como que um país crescia

E me bati  
Pela pujança econômica  
Baseada na tônica  
Da tecnologia

Apresentei  
Estatísticas e gráficos  
Demonstrando os maléficos  
Efeitos da teoria

Principalmente  
A do lazer, do descanso  
Da ampliação do espaço  
Cultural, da poesia

Disse por fim  
Para todos os presentes  
Que um país só vai pra frente  
Se trabalhar todo dia

Estava certo  
De que tudo o que eu dizia  
Representava a verdade  
Pra todo mundo que ouvia

Foi quando um velho  
Levantou-se da cadeira  
E saiu assoviando  
Uma triste melodia

Que parecia  
Um prelúdio bachiano  
Um frevo pernambucano  
Um choro do Pixinguinha

E no salão  
Todas as bocas sorriram  
Todos os olhos me olharam  
Todos os homens saíram  
Um por um”

(Gilberto Gil, 1992)

## RESUMO

O avanço das tecnologias digitais, aliado às transformações no mundo laboral, possibilitou o surgimento de uma nova dimensão de trabalho precário: a uberização. Esse fenômeno, que combina alta tecnologia e ausência de direitos, ocorre no trabalho mediado por plataformas digitais. É o caso dos entregadores de aplicativo e motoristas de transporte individual, atualmente submetidos à condição precária de serem empregados sem direitos ou “empresários de si próprios”. Sob as retóricas de liberdade, autonomia e empreendedorismo, o universo empresarial promove a tônica da redução de custos, ao tempo em que transfere todos os encargos ao hipossuficiente. O resultado disso são milhões de trabalhadores *just in time* por todo o mundo desprovidos de um estatuto profissional estável e juridicamente definido, numa espécie de limbo jurídico socialmente aceito. A ausência de uma categorização definida possibilita um espaço de maleabilidade e flexibilização preocupante, além de culminar em mais exploração ao trabalhador uberizado. Nesse cenário em que as relações de trabalho passam por modificações estruturais, especialmente diante do surgimento de uma nova relação para os prestadores de serviços digitais, levanta-se o seguinte questionamento: como deve se estabelecer a relação jurídica existente entre plataformas digitais e seus trabalhadores uberizados segundo as diretrizes do próprio sistema jurídico (nas atividades legiferante e, principalmente, jurisdicional) de modo a preservar o sistema de proteção do trabalho? A partir do referido problema, o trabalho propõe um conjunto de reflexões críticas acerca do debate sobre a uberização, visando analisar o vínculo jurídico entre as plataformas e os trabalhadores. Sob o método hipotético-dedutivo e a partir da leitura de artigos, obras e jurisprudências referentes ao assunto, revela-se o papel do Direito do Trabalho como importante regulador dessas novas relações de trabalho. Constata-se que a suposta autonomia consiste em limitada liberdade de auto-organização, incapaz de desnaturar o caráter empregatício existente. Nesse sentido, o estudo revela a necessidade de uma legislação atualizada, aos moldes do trabalho digital, bem como do esforço hermenêutico dos aplicadores da lei ao caso concreto, sempre à luz dos parâmetros normativos da ordem constitucional.

**Palavras-chave:** direito do trabalho; contrato de emprego; precarização do trabalho; plataforma digital; jurisprudência do STF e STJ.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>6</b>
<b>2 TECNOLOGIA E TRABALHO: SURGIMENTO DA UBERIZAÇÃO.....</b>	<b>11</b>
2.1 TRABALHO SOB FOGO CRUZADO: EVOLUÇÃO HISTÓRICA, TRANSFORMAÇÕES E CRISES .....	13
2.1.1 1ª Revolução Tecnológica: a era da máquina a vapor.....	15
2.1.2 2ª Revolução Tecnológica: a era da máquina elétrica.....	19
2.1.3 3ª Revolução Tecnológica: a era da informação.....	22
2.2 INDÚSTRIA 4.0, TECNOLOGIAS DISRUPTIVAS E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO .....	25
2.3 PLATAFORMAS DIGITAIS E RECONFIGURAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: O MITO DO EMPREENDEDORISMO .....	32
<b>3 UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: PRECARIIDADE E (DES)REGULAÇÃO</b>	<b>40</b>
3.1 TRABALHADOR INTERMITENTE.....	41
3.2 TRABALHADOR INFORMAL .....	43
3.3 TRABALHADOR ATOMIZADO.....	47
3.4 A EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL.....	49
3.4.1 Inglaterra e a condição jurídica dos <i>workers</i> .....	50
3.4.2 Itália: os <i>riders</i> e a hetero-organização .....	54
3.4.3 Espanha e o resgate ao conceito de dependência econômica .....	56
<b>4 POR UM NOVO DIREITO DO TRABALHO: ENQUADRAMENTO JURÍDICO DA RELAÇÃO UBERIZADA.....</b>	<b>59</b>
4.1 TEORIAS DA RELAÇÃO DE TRABALHO .....	60
4.1.1 A teoria contratualista .....	61
4.1.2 A teoria contratualista contemporânea.....	64
4.1.3 As teorias acontratualistas .....	65
4.1.4 A teoria eclética .....	67
4.2 OS PRESSUPOSTOS DA PRESERVAÇÃO DA ORDEM SOCIOLABORAL E MASCARAMENTO DOS VÍNCULOS .....	69
4.2.1 Pessoaalidade: reconstrução enviesada da fungibilidade laboral .....	73
4.2.2 Habitualidade: gerenciamento algorítmico e remoto .....	75
4.2.3 Onerosidade: intenção contraprestativa do uberizado.....	77
4.3 SUBORDINADO, PARASSUBORDINADO E AUTÔNOMO: UMA ANÁLISE JURÍDICO-NORMATIVA .....	80
4.3.1 O paradoxo da subordinação.....	81
4.3.2 A crise da subordinação.....	83
4.3.3 O rompimento da concepção binária autonomia-subordinação .....	84
4.3.4 O legítimo trabalhador autônomo .....	88

4.4 (RE)SIGNIFICANDO A RELAÇÃO DE EMPREGO: UMA ANÁLISE À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA .....	89
4.4.1 Um retrato atual do contexto brasileiro.....	91
4.4.2 Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF).....	93
4.4.3 Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST).....	96
4.4.4 Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região.....	103
<b>5 CONCLUSÃO.....</b>	<b>112</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>117</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Compreender o mundo atual e suas complexidades implica considerar um inequívoco fato: a tecnologia já está presente em todas as esferas da vida humana. Seja no trabalho, no comércio ou na comunicação, o impacto das inovações digitais já é sentido por toda a comunidade global. Há, de fato, uma revolução digital em curso, cujas transformações são capazes de romper com o antigo *modus operandi* e propor novas formas de viver, consumir e trabalhar. O universo empresarial, por exemplo, já não opera sem as Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs).

É o caso das plataformas, que já se tornaram centrais para o funcionamento da economia e dominam diversos nichos de negócio, como logística, mobilidade, entrega de alimentos, *e-commerce*, hospedagens, dentre outros serviços. Atualmente essas plataformas acumulam capital considerável no mercado, partindo de uma estratégia de redução de custos: o auge da ideia de “empresa enxuta<sup>1</sup>”. É o que se vê, por exemplo, na realidade dos entregadores de aplicativo (iFood, Rappi, UberEats, Deliveroo) e dos motoristas de transporte individual (como o Uber, 99, Pop, Cabify).

Nesse cenário de profundas e ligeiras transformações, as contradições entre trabalho e capital são ainda mais acentuadas. Não é a tecnologia em si, mas a apropriação que se lhe atribui: humano-societal ou meramente lucrativa? Do ponto de vista da “classe-que-vive-do-trabalho”<sup>2</sup>, a resposta parece evidente: a precarização tornou-se estrutural e estruturante nessa nova era digital. Flexibiliza-se as legislações de trabalho para aumentar ainda mais os mecanismos de exploração e a produtividade.

Na era das plataformas e dos aplicativos, os trabalhadores tornam-se escravos digitais: são alienados dos direitos mais básicos. A essa nova modalidade de trabalho chamamos de uberização, cujos traços marcantes são o alto incremento tecnológico e a supressão da legislação social protetora do trabalho. Embora esse processo de uberização tenha atingido, em primeiro plano, os homens e mulheres que trabalham com transporte ou entregas por aplicativos, já se percebe sua expansão sobre outras categorias.

---

<sup>1</sup> Empresa enxuta é um modelo organizacional de produção da era pós-fordista. Seu processo produtivo é flexível, vinculado à demanda e visa a ausência de estoques. Ao romper com o antigo padrão taylorista de produção em série, a empresa enxuta inaugura um novo sistema de acumulação flexível, cujo modelo foi aplicado na empresa japonesa Toyota – motivo que levou ao surgimento da era do Toyotismo (ANTUNES, 2018, p. 175).

<sup>2</sup> Classe-que-vive-do-trabalho é o termo utilizado por Antunes (1999) para designar os homens e mulheres que vendem sua força de trabalho em troca de salário.

O cenário de precarização é ainda mais acentuado, atingindo o seu estopim, com a explosão da pandemia do Covid-19, ocorrida em 2020. Não obstante já existissem arranjos precários de trabalho, a pandemia desnudou as suas perversidades, vulnerabilizando o trabalhador em suas dimensões física, social, laboral, pessoal, financeira e psicológica – para citar o mínimo. A falta de condições de trabalho (para além do alto risco de contágio e adoecimento) incluem a ausência de garantias trabalhistas mínimas, a não concessão de equipamentos de proteção individual e jornadas longas e extenuantes.

Isso tudo se dá porque as empresas-aplicativo se apresentam não como contratantes, mas como mediadoras da oferta e da procura, alegando oferecer um serviço meramente tecnológico. Os trabalhadores, por outro lado, são denominados de “empreendedores”, “prestadores de serviços” e “autônomos”, apesar de todo o controle, monitoramento e comando exercidos sobre eles. O resultado disso são milhões de trabalhadores *just in time*<sup>3</sup> por todo o mundo, desprovidos de um estatuto profissional estável e juridicamente definido, numa espécie de limbo jurídico socialmente aceito.

Esse discurso aparentemente vantajoso esconde a face desregulamentadora do capital, já que não implica em perda da produtividade do trabalhador ou redução do tempo do trabalho, mas o inverso. Vê-se a crescente eliminação da proteção ao trabalhador, sobretudo quanto aos limites de jornadas, remuneração, riscos e custos. O prestador de serviço, portanto, estaria fora das regulamentações trabalhistas existentes, de tal modo que a relação passaria a ser regida pelo Direito Civil, num verdadeiro estratagema empresarial de burlar a legislação do trabalho.

Ao recusar a condição de empregador, o capitalista se sustenta no argumento de que inexistente a subordinação, haja vista a liberdade de trabalhar como, onde e quando quiserem. No entanto, a falsa ideia de liberdade se constitui numa transferência deliberada de riscos a fim de aumentar o controle sobre trabalhadores, já que a ausência de salários e custos fixos resulta no aumento da responsabilidade da parte vulnerável.

Sabe-se que a Consolidação das Leis Trabalhistas, em seus artigos 2º e 3º, estipula alguns requisitos fundamentais para a caracterização da relação de trabalho: ser pessoa física, ter habitualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação. É verdade que esse último pressuposto não se encontra na sua forma clássica, já que inexistente a figura de um

---

<sup>3</sup> *Just in time* é uma técnica de produção toyotista que visa o controle de produção. Tudo deve ser produzido na hora exata ou no menor tempo possível, a fim de não gerar estoque excedente (ANTUNES, 2018, p. 175).

chefe aos moldes tradicionais. O que se percebe é uma subordinação remota, através de meios ainda mais intensos e rigorosos de controle, como uma subordinação algorítmica.

Diante da complexidade que circunda o tema, sobretudo em virtude do descompasso entre as legislações e os fatos sociais, ainda há pela frente um amplo debate em curso. A despeito dos obstáculos postos no reconhecimento do vínculo empregatício, há a urgência em criar condições mínimas a essa coletividade, à luz dos princípios constitucionais ou do Direito do Trabalho. A Ciência Jurídica não pode se isentar dessas questões, uma vez que o meio ambiente laboral se mostra extremamente agressivo no momento em que oferece riscos à saúde e à qualidade de vida dos trabalhadores.

Se por um lado necessita-se do trabalho humano e do seu potencial emancipador e transformador, por outro deve-se repelir todo o trabalho que sacrifica, depaupera, escraviza, corrói e devasta. Nesse cenário em que as relações de trabalho passam por modificações estruturais e considerando o ordenamento jurídico brasileiro, levanta-se o seguinte questionamento: **como deve se estabelecer a relação jurídica existente entre plataformas digitais e seus trabalhadores uberizados<sup>4</sup> segundo as diretrizes do próprio sistema jurídico (nas atividades legiferante e, principalmente, jurisdicional) de modo a preservar o sistema de proteção do trabalho?**

É na tentativa de responder à questão que se pretende analisar o vínculo jurídico existente entre plataformas digitais e trabalhadores. De antemão, eleva-se à hipótese de resposta a ideia de que a relação que une os sujeitos de trabalho uberizado e suas respectivas plataformas deve se estruturar sob o viés da relação de emprego, ancorada nos ideais constitucionais de proteção à dignidade do trabalho.

Tendo em vista a multiplicidade de atividades presentes nas mais diversas plataformas digitais, a presente pesquisa dará ênfase às empresas de transporte individual e de entrega de alimentos. Salvo poucas variações nos manuais de cada plataforma, o modelo de labor é praticamente uniforme, além de estarem embasadas pela mesma narrativa e gerarem modos de contratação semelhantes.<sup>5</sup>

Tem-se como objetivo geral analisar, sob o prisma da ordem jurídica brasileira, como a relação jurídica existente entre plataformas digitais e seus trabalhadores uberizados se estrutura (ou deveria se estruturar), de modo a preservar o sistema de proteção do trabalho. De maneira a atingir esse objetivo, o trabalho tem suporte nos

---

<sup>4</sup> A preferência pelo uso do termo trabalho uberizado está fundamentada na pág. 34 da presente dissertação

<sup>5</sup> Assim também procedem outros pesquisadores dedicados à temática do trabalho em plataformas digitais, como Abílio (2017), Gaia (2020), Oliveira (2019), Carelli e Oliveira (2021) e Zipperer (2019).

seguintes objetivos específicos: 1. Investigar o surgimento do trabalho uberizado a partir do recorte temporal das revoluções tecnológicas, considerando os impactos da tecnologia na reconfiguração do trabalho; 2. Avaliar os elementos que caracterizam a classe dos trabalhadores por aplicativo, bem como a experiência estrangeira no tocante à regulação; 3. Verificar a condição jurídica da uberização a partir da releitura dos elementos que compõem a teoria clássica da subordinação.

Com base nisso, tem-se como hipótese que a natureza jurídica da relação tem caráter subordinado. Isso porque são percebidos instrumentos de controle e monitoramento por parte das plataformas, sobretudo através da transferência de riscos comerciais ao trabalhador. Sabe-se que este deve suportar os encargos de providenciar seus instrumentos de trabalho, desde o aparato tecnológico aos custos e manutenção com automóvel. A fim de verificar a validade desta hipótese, a metodologia é evidenciada a seguir.

Atualmente, o dissenso relativo ao trabalho uberizado, que mais a frente se analisa, motiva a adoção de três posições distintas: o Uber como autônomo, o Uber como subordinado e o Uber como parassubordinado. Partindo da premissa de que o ordenamento juslaboral garante proteção à relação de emprego (art. 2º e 3º da CLT), busca-se analisar a natureza jurídica dos uberizados, de modo a enquadrar essa nova categoria no universo protetivo do Direito do Trabalho. Para tanto, procede-se ao teste de falseabilidade da hipótese – motivo porque, quanto ao método de abordagem, é adotado o hipotético dedutivo.

Observa-se que a tentativa de regular a classe dos uberizados, de modo a albergá-la sob o manto protetor juslaboral, esbarra na antítese do discurso de autonomia. Tal manipulação do capital, a um só tempo, invisibiliza e oblitera a realidade, a fim de extrair ilimitadamente a força de trabalho humano. Essa recusa da condição de empregador aliada a negação do assalariamento e do vínculo de trabalho constituem as dimensões primeiras da análise proposta. Nesse viés, o procedimento histórico auxilia na demonstração de metamorfoses no mundo do trabalho e os acontecimentos que impulsionaram a expansão da uberização na sociedade moderna.

No tocante à técnica utilizada para coleta de dados, será adotada a documentação indireta, por meio do método bibliográfico e referências teóricas, através dos quais serão interpretadas as legislações, doutrinas, jurisprudências, dissertações, livros, periódicos e teses pertinentes ao assunto. Por fim, dá-se a classificação da pesquisa por abordagem qualitativa e em caráter analítico-descritivo, já que se busca aprofundar o conhecimento

acerca do fenômeno do trabalho plataformizado, a partir de um conjunto de elementos previamente dispostos e acessíveis: a uberização do trabalho e sua (des)regulamentação no contexto brasileiro.

Ainda no que se refere à pesquisa documental indireta, será analisado, a partir da perspectiva qualitativa, o modo como o vínculo jurídico entre as plataformas e os trabalhadores é estabelecido. Para tanto, debruçar-se-á sobre a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF), Tribunal Superior do Trabalho (TST) e, de maneira mais delimitada, do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (TRT13), do Estado da Paraíba, dado o interesse de conhecimento da realidade local. Nesse particular, serão selecionadas as 20 decisões mais recentes do ano de 2023, observando 10 julgados da 1ª Turma e 10 julgados da 2ª Turma, sejam favoráveis ou não ao reconhecimento do vínculo.

Para melhor tratamento da problemática exposta, o presente trabalho será apresentado em três capítulos, seguidos de uma conclusão. O primeiro capítulo investigará o surgimento da uberização. A partir do recorte temporal da Revolução Industrial, serão apresentadas as fases tecnológicas que se sucederam no desenvolvimento capitalista, desde o século XVIII até a Indústria 4.0 da atualidade. Deverá ser demonstrado como as interações entre tecnologia e produção repercutem em novos modelos de trabalho precários – exemplo do trabalho por plataformas digitais.

O segundo capítulo, ao delimitar o universo de proletariados digitais, cinge-se à análise específica do motorista de Uber – empresa cuja notoriedade inspirou o surgimento do termo uberização. Nesse mister, são retratados elementos característicos que marcam essa classe precária: a intermitência, a informalidade e a atomização do trabalhador. Ao final, são analisadas decisões proferidas em Tribunais brasileiros e de países europeus relativos ao tema.

O terceiro capítulo visará aprofundar a observação acerca da relação jurídica desse proletariado digital de plataformas. Serão investigadas as teorias da relação de trabalho e os pressupostos constitutivos da relação de emprego. Nesse tocante, deve-se maior destaque ao elemento da subordinação, por sua importância singular: além de ser o elemento chave para a garantia da proteção juslaboral, é justo o critério sobre o qual recaem as controvérsias. Ao final, procede-se à análise jurídico-normativa do uberizado: se autônomo, parassubordinado ou subordinado.

Como fim último, pretende-se enfrentar essa nova dinâmica do trabalho à luz dos princípios constitucionais e do Trabalho, cujo direcionamento é o de resguardar a dignidade da pessoa humana e a melhoria de suas condições de vida, nunca o seu

retrocesso. Deve-se, portanto, reconhecer que as plataformas digitais operam com evidentes mecanismos de ordenação e controle, por finalidades lucrativas – configurando evidente relação de emprego para com os seus subordinados. Esse debate, em ampla disputa no mundo, propõe efeitos jurídicos relevantes e atualizações legislativas crescentes.

## **2 TECNOLOGIA E TRABALHO: SURGIMENTO DA UBERIZAÇÃO**

Trabalho é ideia polissêmica. Seus sentidos, valores e definições estão em permanente construção e transformação pelo homem. Assim como é mutante no tempo, também é mutável no espaço. Está presente em todas as sociedades, das primitivas às globalizadas, com o status de atividade humana mais fundamental. Ao contrário dos que propugnaram o seu fim, é ainda a questão mais mobilizante da contemporaneidade, verdadeiro motor da história do capitalismo, cuja centralidade é inequívoca ao redor do globo.

Sua trajetória, segundo brevemente se apresenta, é palco dos mais diversos conflitos e embates. Em íntima e recíproca relação com as tecnologias, foi capaz de desenhar diversas formas de produção ao longo da história. Fato é que trabalho e tecnologia andam juntos. O desenvolvimento científico-informacional, ao inaugurar arquétipos tecnológicos inovadores, altera profundamente os modos de produção na conjuntura capitalista, desde a primeira Revolução até a Indústria 4.0 dos nossos tempos.

As revoluções industriais, também chamadas de tecnológicas dos últimos séculos, produziram tamanho impacto que foram capazes de originar diversos modos de produção, a partir da grande indústria de maquinofaturas. Entender como o avanço das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) encontram-se plasmadas em sua forma mais nociva hoje requer um olhar a esse passado. É imperioso, nesse particular, “reconhecer os disfarces que escondem o íntimo vínculo entre passado e presente, entre ontem e hoje, entre vetusto e moderno” (CAVALCANTI, 2021, p. 37).

Nesse sentido, principia-se pela análise das interações entre trabalho e tecnologia a partir das Revoluções Tecnológicas e suas principais características ainda presentes, vez que o mundo do trabalho, segundo Cavalcanti (2021, p. 37), é a verdadeira “sucessão de reinícios”. Estar atento às influências científicas e tecnológicas dos nossos tempos é tarefa inescapável do cientista social e econômico. Se é verdade que a história se repete primeiro como tragédia e depois como farsa, como diria Marx (2013), “só o conhecimento passado permite formular um diagnóstico do presente” (CAVALCANTI, 2021, p. 37).

## 2.1 TRABALHO SOB FOGO CRUZADO: EVOLUÇÃO HISTÓRICA, TRANSFORMAÇÕES E CRISES

“A realidade global repete o que há anos se observa: o mundo do trabalho sobrevive arduamente sob fogo cruzado” (CAVALCANTI, 2021, p.39). Essa atividade transformadora, por vezes penosa, sofre os fluxos e influxos do Estado, Poder e Direito, bem como as variações sociais, culturais, históricas, econômicas e políticas de cada região. Considerar sua amplitude de sentido é constatar que, no tocante ao trabalho, definir é reduzir. Sua complexa processualidade, segundo Antunes (2018, p. 128), é elemento central de sociabilidade humana.

Através do trabalho, o homem se vê como ser social, pois desenvolve suas potências e se autotransforma. Enquanto trabalho concreto, portanto, é atividade vital de humanização, sociabilidade e emancipação, a partir da qual se concretiza a dignidade do homem. Doutro lado, sob a perspectiva abstrata e a partir do domínio da lógica do capital, deixa de ser fonte de satisfação e passa a ser mero instrumento de sobrevivência, como um esforço sacrificante e penoso de realização obrigatória ao atendimento das necessidades vitais. É a condição humana, como traduz Hannah Arendt (2007), de que trabalhar seria escravizar-se pela necessidade.

A própria origem etimológica da palavra trabalho, denominado “*-trepalium-*” ou “*-tripalium-*”, remete à estrutura de três paus utilizada para mobilizar um animal e colocá-lo ferraduras. Foi um instrumento empregado como meio de tortura na era inquisitorial. Estudos recentes, contudo, demonstram que a palavra trabalho derivaria do latim “*-trabs-*”, que significaria viga ou trave. O sentido seria a representação do trabalho deslocado de sua posição fundamental de liberdade (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 31).

Em todos os significados, a ideia é de trabalho como um esforço (físico ou intelectual), oferecido a outrem, tendente a alcançar um determinado fim, com consciência, voluntariedade e intencionalidade, cuja motivação maior é a sobrevivência do trabalhador (ALBORNOZ, 1992, p. 11-12). Tal foi a redução do homem à força de trabalho, sob a lógica do metabolismo social vigente, que o sentido de desvalor do trabalho passa a permear, histórica e ontologicamente, o mundo laboral.

Desde a ascensão capitalista até os dias hodiernos, diversos padrões de acumulação se estabeleceram, frutos de conjunturas diversas. O atual momento coincide com a configuração que se tornou hegemônica há, pelo menos, 40 anos: a nova fase do capitalismo contemporâneo, também denominado de acumulação flexível. Essa ruptura

com o padrão fordista, fortemente marcada pela financeirização da economia e pelo neoliberalismo, simboliza a submissão completa do trabalho ao capital.

As inovações científicas e tecnológicas, por outro lado, também exercem preponderante influência sobre a organização do trabalho e sobre a evolução do sistema capitalista. Se é verdade que as Revoluções Burguesas originaram o modelo econômico do capital, é possível dizer que sua consolidação no cenário global só se deu a partir das Revoluções Industriais. Desde a transição da manufatura à 1ª Era tecnológica, o trabalho se vê profundamente alterado a partir da suplantação de novos modelos produtivos decorrentes do incremento tecnológico.

Essa constatação traduz o ponto de partida do presente estudo: entender como a degradação do trabalho atinge o seu ápice em plena indústria 4.0, a partir de modelos de trabalho sem direitos (como é exemplo a uberização), requer digressões. Nesse sentido, serão apresentadas as revoluções tecnológicas que ocorreram no âmago do desenvolvimento capitalista, desde o século XVIII até os dias de hoje, e de que modo o avanço científico-informacional de tais repercutiu no modo de produção.

Para avaliar a evolução histórica dos referidos movimentos, comumente conhecidos como Revoluções Industriais, faz-se mister destacar que seus impactos foram além-indústria. Ao ultrapassarem os limites do chão de fábrica, alcançaram agricultura, prestação de serviços, gestão empresarial de informação e comunicação e até mesmo o trabalho em plataformas digitais dos nossos tempos (RODRIGUES, 2020, p. 65). É dizer: todos os setores da economia foram atingidos por tais revoluções, motivos porque, à semelhança de outros autores<sup>6</sup> adotaremos a nomenclatura revolução tecnológica, e não industrial.

Inicialmente, é dever traduzir revolução. A ideia, a princípio, comporta diversos sentidos, seja pela ótica conceitual, sociológica ou política (CARVALHO, 2007, p. 9). Invariavelmente, seu conteúdo está voltado à ideia de ruptura, mudança abrupta, quebra estrutural ou transformação radical. No decurso do tempo, o mundo vivenciou revoluções das mais diversas. Interessa ao trabalho, especificamente, as revoluções burguesas e industriais, na medida em que as primeiras deram origem ao capitalismo e as segundas o consolidou.

Fato é que, no percurso da história, as interações capital-trabalho-tecnologia foram fundantes. O sistema de metabolismo social vigente se sucedeu a partir da suplantação de

---

<sup>6</sup> Priscila Lauande (2020, p. 65) sustenta a preferência pelo uso de revolução tecnológica por entender que as inovações abrangeram diversos setores produtivos e ultrapassaram o âmbito da indústria.

novos modelos produtivos graças ao desenvolvimento científico-informacional. A ascensão de novas tecnologias, em outras palavras, dá origem ao surgimento de novos modos de produção. Nesse processo, a inserção da máquina ganha fulcral importância na estrutura socioeconômica e inaugura a primeira grande revolução: a era da máquina a vapor.

### 2.1.1 1ª Revolução Tecnológica: a era da máquina a vapor

Foi a partir da invenção da máquina térmica que, ao século XVIII, se atribui o primeiro *boom* tecnológico da história da humanidade. Bastou o incremento de um dispositivo movido à vapor d'água e capaz de movimentar outras engrenagens que se tem a grande descoberta: o vapor como força motriz. A partir daí, uma série de inovações nas técnicas de produção deram continuidade ao movimento de ampliação tecnológica da primeira revolução. Não demorou muito para que, nos idos de 1850, um novo modo de produção sobreviesse à Europa (RODRIGUES, 2020, p. 74-75).

Se, antes, predominava o sistema de trabalho em regime familiar, no qual o trabalhador participava de todo o processo de sua produção (desde a busca de matéria prima à venda final), agora prevalecia a ideia da divisão do trabalho. Se, no passado, o *locus* laboral se assentava no interior dos domicílios familiares, agora se transportava para o chão de fábrica (GAIA, 2020, p. 20), em que máquina e homem se misturavam no mesmo espaço, num mesmo movimento, sem saber onde começava um e terminava o outro; sem saber o produto “estranhado” que resultaria ao fim do processo.

Era o homem o produtor da mercadoria e a própria mercadoria em si. Nos dizeres de Marx (2013) a exata definição de reificação da pessoa humana: o trabalhador como objeto da produção, alheado e alienado à sociabilidade antes pugnada. Esse processo de alienação operária, visível no bojo do desenvolvimento industrial, se dava por dupla via: seja pelo desapossamento e ausência no controle dos meios de produção, seja pelo fruto daquele trabalho não pertencer àquele que, de fato, o produziu (GIOVANNI, 2009, p. 67).

Tal processo, nas palavras de Kurz (1996, p. 18), consistiria na mercantilização da mão de obra, caracterizada pela exploração econômica abstrata da força de trabalho humana, que é própria do novo padrão de sociedade. Mais especificamente definiria Polanyi (2012, p. 216) ao conceituar trabalho como “mercadoria fictícia”, posto aos revezes da oferta e procura e apta a ser vendida e comprada conforme as leis de mercado.

O fato, porém, é que, no capitalismo industrial, não parece haver equilíbrio entre oferta e procura de mão de obra.

Ao contrário do que pregam os liberais, a *invisible hand* era incapaz de equiponderar a oferta e procura de homens, uma vez que força de trabalho sempre excedeu a sua procura. É o que Marx (2013) chama de “exércitos de trabalhadores” ou “massa sobrando de trabalho”: se há mais trabalhadores do que o capital pode absorver, haverá desemprego e, por conseguinte, a imposição de condições degradantes. As duas realidades foram marcantes na primeira era tecnológica, como a seguir se apresenta.

Apesar da grande oferta de mão de obra, havia dificuldade na contratação de operários. Isso porque, com o advento da máquina, se fazia necessário capacitação mínima por parte dos candidatos à vaga na indústria. Além do aprendizado de novas técnicas, a massa de trabalhadores deveria se adaptar à rígida disciplina de trabalho da fábrica – realidade distinta à vivificada no ambiente rural, de onde provinha o contingente de obreiros (GAIA, 2020, p. 25). Assim, o alto desemprego tornou-se característica marcante da época.

Haveria, segundo registros (FELICIANO, 2013, p. 61) dois fatores principais que justificariam o aumento do “exército de reserva” nesse período: o êxodo rural, iniciado após o fenômeno da urbanização e da ascensão da burguesia, bem como o fator mecanização, cuja complexidade tecnológica diminuiu os níveis de assimilação da classe proletária não qualificada. Tudo isso, combinado às transformações sociais da época, gerou um movimento de criação e destruição de empregos sem precedentes.

Como efeito do desemprego, são impostas as mais degradantes e dantescas condições de trabalho. Dentre outras que, a seguir, serão listadas, destaca-se o controle austero do tempo, arbitrariamente fixado e medidos com rigor, segundo Feliciano (2013, p. 61). Para alguns, é o traço característico dessa primeira era tecnológica, em que o relógio seria a peça chave da era industrial. Não há nada que melhor (ou pior) simbolize os primórdios da industrialização do que as longas e extenuantes jornadas impostas aos operários, cuja média ultrapassava as 12h diárias.

Essas jornadas exploratórias não tinham outro objetivo senão o aumento da produção em massa, que culminaria, invariavelmente, na maior lucratividade possível. Ademais, a concorrência desleal que se estabeleceu entre as empresas da época, além da superprodução e desocupação, impôs a necessidade de cortes na atividade fabril. Tal infortúnio conduziu o capitalista ao barateamento da produção, redução de salários,

aumento da jornada e utilização de força de trabalho das mulheres e crianças (CESARINO JUNIOR, 1980, p. 76).

Apesar das manobras de diminuição de preços, tão comuns aos estratagemas empresariais, ainda não se havia alcançado ganhos de produtividade robustos até o século XVIII. Somente com a incorporação de grandes empresas e concentração de capital, além do surgimento do trabalhador assalariado e subordinado, é que a lucratividade ganha proporções maiores (POCHMANN, 2011, p. 19). A verdade é que os contornos do futuro já estavam sendo gestado no seio da sociedade industrial.

No que tange ao operário, contudo, não há que se falar em ganhos: sequer a sobrevivência estava sendo garantida na era da escravidão industrial. Com um “salário de fome”, nas palavras de Maranhão (1981, p. 14) ao se referir à contraprestação da época, o trabalhador experimentava a pior das desumanidades. Não podia sequer acidentarse, já que não dispunha de condições para tratar de sua saúde. Ainda assim, era vítima de constantes acidentes e outros infortúnios que lhe reduziam a expectativa de vida (GAIA, 2020, p. 26).

Como se não bastassem os baixos salários, esses não eram oferecidos em pecúnia, haja vista a escassez de moeda fracionária para pagamento dos operários. Diante disso, ressurge o modelo do *truck system*, no qual empregado e empregador mantém um vínculo de servidão por dívidas. Assim, era comum que a remuneração fosse percebida, total ou parcialmente, em pagamentos *in natura*, através da concessão de alimentos, mercadorias de consumo ou créditos em estabelecimentos controlados pelo patrão (FELICIANO, 2013, p. 62)

Nesse cenário, a indústria passa a absorver os chamados “meia força”, como são exemplos as crianças, adolescentes e mulheres. Tidos como aqueles sujeitos de mão de obra barata, percebiam remuneração aquém dos homens devido à capacidade muscular inferior (FELICIANO, 2013, p. 61). A exploração do labor de menores, no âmbito do desenvolvimento industrial, representou uma marca de horror à história da civilização. Não havia qualquer limite moral, ético ou legal para o trabalho infantil, que era desempenhado diariamente, desde a primeira infância.

Bastava que fossem aptas a desempenhar atividade com atenção e obediência para serem contratadas. Há registros de crianças a partir de 3 a 4 anos incorporadas à linha de produção e executando atividades das mais diversas. O horário de serviço variava entre as 14h e 17h diárias e, apesar de remuneração menor, complementavam a renda familiar. A ideologia difundida sustentava a concepção de que tais crianças deviam trabalhar para

proteger-se do crime e da marginalidade, bem como para oferecer um sacrifício cristão em troca de prosperidade para a família (FELICIANO, 2013, p. 63).

O trabalho feminino, por sua vez, foi predominante no setor têxtil. Tido como destaque entre as indústrias da primeira revolução, o ramo de tecelagem era majoritariamente ocupado por mulheres. Essa preferência se explicava pelo uso crescente da máquina de coser, que não exigia força muscular e era de fácil manipulação. Em alguns casos, as mulheres eram realocadas a tecer em seu domicílio, bem como a confeccionar sapatos e indumentárias. Embora distantes da rotina fabril, continuavam subjugadas ao ritmo extenuante de suas atividades.

No interior de seu domicílio, em pequenos e desconfortáveis cômodos, passavam a ser remuneradas por peça produzida, ou seja, por cota de produção diária. Não tinham tempo para descanso, lazer ou educação dos filhos: dispensavam, diuturnamente, esforços contínuos para a produção (dessa vez manual, devido à ausência do maquinário do *factory system*). Esse sistema de trabalho ficou conhecido como *sweating system* ou sistema de suor, expressão do trabalho forçado urbano (NASCIMENTO, 2009, p. 18).

Referida exploração subsiste até hoje e é conhecida como um dos rincões que mantém situações primitivas de trabalho, similares à era industrial. A precariedade do *sweating system* se espalhou mundo a fora e ainda hoje transforma residências em oficinas de trabalho. Isso porque o setor TVC (têxtil, vestuário e calçados), por meio das maiores lojas de departamento do país (como Marisa e C&A), ainda subjuga diversos trabalhadores à condição precária de opressão e exaustão desse tipo de trabalho escravo (BIGNAMI, 2011).

A antiga sistemática das fábricas também desenvolveu outro elemento de destaque: o trabalho supervisionado e subordinado ao capital. Uma vez centralizada a produção no interior da fábrica, aumentava-se a qualidade e eficiência da produção. Ao mesmo tempo, surgia a necessidade de maior controle e fiscalização para evitar o desperdício e as dispersões na atividade laboral. O trabalho, antes livre, passa a ser supervisionado diretamente por outros trabalhadores (GAIA, 2020, p. 24)

Nesse momento em que há a implantação do sistema de supervisão direta, nos dizeres de Delgado (2019, p. 99), é que a “relação empregatícia (com a subordinação que lhe é inerente) começará seu roteiro de hegemonia”. Embora não se possa (ainda) falar em subordinação jurídica como paradigma na relação de emprego, a primeira revolução industrial é o nascedouro da dependência do empregado diante de seu empregador.

Portanto, é possível afirmar que, ainda nos primórdios da industrialização, desponta a origem dos pressupostos da relação empregatícia.

Levaria mais um século, contudo, para a relação de emprego se consolidar no sistema industrial como categoria dominante de vinculação do trabalhador ao sistema produtivo. Foi apenas ao longo do século XIX, a partir da generalização do modelo industrial na Europa e nos Estados Unidos, que a relação de emprego se firma como categoria específica (DELGADO, 2019, p. 99). É o momento da 2ª revolução industrial, momento paradigmático para o Direito do Trabalho, quando os operários iniciam o movimento pelos direitos do proletariado.

### 2.1.2 2ª Revolução Tecnológica: a era da máquina elétrica

Com o avanço das inovações técnicas e produtivas no setor industrial, o motor a vapor dá lugar a uma nova descoberta: a eletricidade. Além dela, o aço, o petróleo, o motor de combustão interna e o início das tecnologias de comunicação marcam o período da segunda revolução. Todas essas tecnologias possibilitaram, entre o século XIX e a segunda metade do século XX, o advento de um novo paradigma de produção e organização de trabalho, em que há intensificação do papel da ciência na produção (CASTELLS, 2016, p. 88)

Como continuação do processo anterior, há expressiva ampliação do poder subordinante das empresas. Isso porque, num primeiro momento, ainda prevalece a concentração produtiva nas fábricas com o intuito de otimizar a energia e força de trabalho (GAIA, 2020, p. 21). Assim, a supervisão direta dos empregados representava o próprio *modus operandi* do sistema industrial e se sustentava a partir da ideologia econômica liberalista. Dessa forma, o contrato de trabalho se estabelece por livre acordo, segundo a própria autonomia da vontade.

Sob o manto da liberdade, o hipersuficiente burlava a verdadeira condição de sujeição servil a que estavam submetidos os subalternos. A configuração social que é própria do capitalismo representa, com efeito, a não-liberdade, a liberdade ilusória ou a mera aparência de ser livre. Nos dizeres de Thomas Jefferson (1955, p. 165), aquele que depende de outrem para viver não é livre, senão apenas nominalmente, pois a dependência gera “subserviência e venalidade”, mediante as quais se impõem os “desígnios de ambição”.

Esse é o sentido que, realisticamente, representa a venda da força de trabalho: despojar-se de sua autodependência para servir a outrem pela necessidade, sobrevivência e satisfação material. Referida dependência não é outra senão a mais corrosiva: a econômica, cujas opções são servir ou morrer de fome. Nesse sentido:

O exercício do trabalho militarizado, vigiado, punido e sancionado, no qual uma das partes perde o domínio do tempo, do corpo e da mente, não reflete a liberdade enquanto possibilidade concreta de uma escolha entre diferentes possibilidades concretas. Não há liberdade (VITOR FILGUEIRAS, 2021, p. 48).

É impossível, portanto, conciliar as ideias de sujeição, disciplina e penalidade com o sentido intrínseco de liberdade humana ou de trabalho livre. Não passaria, portanto, de uma retórica falseada pelos entusiastas da autonomia privada, que, em busca da máxima intensificação do trabalho, reputa-o conteúdo ideológico diverso como meio de conformação da massa e obliteração da realidade. György Lukács (2013), ao encarar o tema, constata que a ideologia capitalista e a manipulação de classe se intensificaram, justamente, a partir da metade do século XX, período ora em comento.

Foi após a Segunda Guerra, contudo, que se instituiu o chamado capitalismo manipulatório, em meio ao qual o controle penetra as mais diversas áreas e passa a compor a própria lógica do metabolismo social vigente. A partir desse sistema, argumentos falaciosos passam a permear a realidade laboral, como o argumento flexibilizante de que os direitos trabalhistas são entraves ao desenvolvimento econômico. Outrossim, tem operado o capital no sentido de denegar regulação aos supostamente “trabalhadores livres” das plataformas digitais, sob o mesmo discurso ilusório da liberdade: seriam “empresários de si próprios”.

É dizer: as relações de trabalho supostamente repousavam sob o manto da liberdade contratual, embora fossem, faticamente, dependentes e subordinadas. Confrontar tais narrativas compele o pesquisador ao estudo minucioso das interações capital-trabalho-tecnologia no percurso da história. Em se tratando de novas organizações de trabalho e tecnologias disruptivas, a mencionada investigação se torna ainda mais desafiadora. Apesar do presente objetivo, são pressupostos fundamentais para descortinar a uberização – o que será retomado mais adiante.

No plano fático, portanto, as relações contratuais se encontravam em flagrante desequilíbrio, sobretudo em virtude de três fatores: o excedente de mão de obra, a migração rural para as cidades e a concentração dos meios de produção nas mãos do

capitalista (GAIA, 2020, p. 28). Tudo isso levou à estipulação unilateral das condições e ritmos de trabalho, em contraposição à noção de liberdade operária. Era o início da noção que, tempos depois, se formalizou no Direito do Trabalho: o reconhecimento do desequilíbrio inerente à relação empregado-empregador.

No que toca às condições de trabalho, houve a deterioração completa dessas no interior da fábrica, seja através do aumento na jornada ou pela ampliação do maquinário fabril. O traço decisivo para a 2ª Revolução, segundo Pinto (2004, p. 2), foi a mecanização da produção, em que a máquina passou a funcionar sem o auxílio do homem. É o que se convencionou chamar de automação, por meio da qual a produção se multiplicou em nível nunca antes visto. A partir de então, inicia-se o processo gradativo de substituição da mão de obra humana pela maquinaria automatizada.

Essa ampliação do trabalho vivo pelo trabalho morto se expandiu ao máximo, sobretudo em virtude da vantagem econômica auferida pelo detentor do capital. Era evidente o menor custo da produção quando operada autonomamente pelo maquinário, bem como o aumento vertiginoso de bens produzidos na automação. Isso gerou tão elevada produção que o mercado local foi incapaz de absorver todos os produtos, acarretando no excedente de fabricação – ou sobreprodução, como define Marx (2013).

O grande problema, contudo, é que o poder de compra da massa dos consumidores<sup>7</sup> não foi diretamente proporcional à sobreprodução, de modo que não havia quem consumisse os produtos fabricados. Ao mesmo tempo, não havia consumidores porque boa parte dos potenciais compradores estavam desempregados, em virtude da ampliação maquinária. Essa era a chamada “crise da superprodução”, definida de maneira magistral por Marx (2013) como um círculo vicioso e inerente ao capitalismo.

Daí porque a ideia de fim do trabalho não se sustenta sob o modelo do capital: há limites para a substituição da máquina pelo homem. Para a extração de mais-valia, portanto, é preciso haver o mínimo de trabalho vivo a ser convertido em fonte de riqueza. Fazia-se necessário, àquela época, viabilizar o consumo em massa para uma produção igualmente de massa (OLIVEIRA NETO, 2018, p. 21). Foi exatamente o que ocorreu no contexto da segunda revolução: a origem de uma nova sociedade de consumo.

---

<sup>7</sup> Thomas Piketty, em “O Capital no Século XXI” (2014, p. 17) observa que entre os anos de 1800-1810 aos anos 1850-1860, o salário dos operários estagnou em níveis muito baixos – próximos ou inferiores aos do século XVIII. Esse momento de “estagnação salarial” é acompanhado de um elevado crescimento econômico, em virtude dos lucros industriais em ascensão. A concentração progressiva de riqueza da época, combinada ao atraso salarial, gerou uma desigualdade extremamente elevada.

Por força desse processo de automação maquinária, agravada pela deterioração nas condições de trabalho, irrompe o movimento de insatisfação obreira. Não obstante tenha origens na 1ª revolução, é nesse momento que se observa maior organização e fortalecimento da revolução operária. O estopim se dá simbolicamente a partir do movimento ludista de quebra das máquinas. Era o legítimo despertar da classe superexplorada que, em vias do desemprego, lutava pela proteção de seus trabalhos:

O questionamento principal era simples: de que serve o desenvolvimento industrial, de que servem todas essas inovações tecnológicas, todo esse esforço, todos esses deslocamentos populacionais, se, ao cabo de meio século de crescimento da indústria, a situação das massas continua tão miserável quanto antes e se tudo que o Estado pode fazer é proibir que crianças menores de oito anos trabalhem nas fábricas? O fracasso do sistema econômico e político parecia evidente (Thomas Piketty, 2013, p. 18).

Referida reivindicação culminou, à frente, na edição de normas protetivas e reguladoras do trabalho. Coube, enfim, à regulamentação estatal dispor sobre matérias relativas à extensa jornada diária, higiene e segurança do trabalho. A intervenção estatal, nesse aspecto, é fruto não da benevolência da classe dominante, mas resultado direto das pressões, greves e movimentos associativos e sindicais. A estrutura da fábrica, àquele tempo, engendrava modelos precários de produção, como são exemplos marcantes o taylorista e fordista.

### 2.1.3. 3ª Revolução Tecnológica: a era da informação

As influências científicas e tecnológicas continuaram em franca expansão no mundo capitalista. Após o término da Segunda Guerra Mundial, se inicia a era da revolução tecno-científica-informacional, a partir da qual o conhecimento ocupa posição de centralidade. É a terceira revolução tecnológica, que, engendrada a partir do século XX, formaliza a aliança fundamental entre trabalho e tecnologia da informação. Os inventos dessa fase compreenderam o uso da robótica associada à informática, as telecomunicações e o aprimoramento das máquinas a partir da introdução de robôs.

Esse período histórico de profundo crescimento impactou também o mundo do trabalho, permitindo a implantação de novas formas de organização produtiva, de que é exemplo o modelo japonês toyotista. Como substituto do seu antecessor (fordismo), esse novo padrão conjuga a ideia de multifuncionalidade do trabalhador, ou seja, a concentração de múltiplas tarefas sob o encargo de um mesmo indivíduo (RODRIGUES,

2020, p. 80). Os pilares desse novo sistema objetivam, acima de tudo, a redução de custos da produção para aumento da competitividade.

Para atingir tal desiderato, baseou seu sistema na ideia de empresa enxuta: desconcentração produtiva ou horizontalização e eliminação do desperdício eram etapas cruciais (GAIA, 2020, p. 3). As organizações passaram a adotar a estratégia da subcontratação ou *outsourcing*, que consiste em “delegar tarefas instrumentais ao produto final da empresa-polo” (RODRIGUES, 2020, p. 89). Nesse ponto, a empresa desempenharia apenas atividades essenciais ao objetivo principal, delegando as demais a corporações menores.

O sistema de empresa enxuta revelou-se tendência estratégica à dinâmica empresarial, até hoje aplicada em bancos, startups e plataformas digitais. Promoveu ainda a redução de estoques, de modo a ajustar oferta e demanda e evitar a crise de superprodução. Nesse sentido, a produção *just in time* e estoque zero moldam a nova empresa, onde as máquinas são flexíveis e o volume da produção se dá sob a procura do mercado consumidor (RODRIGUES, 2020, p. 89). O sistema Toyota de produção, assim, supera a concorrência com a Ford e reinventa o modelo mais viável do ponto de vista econômico.

Vale salientar que a reestruturação produtiva, aos moldes da empresa enxuta, decorreu da crise de superprodução experimentada no idos da primeira revolução industrial. Isso porque a produção massificada do sistema taylorista e fordista geraram excedentes de produção, especialmente agravadas pela retração do mercado consumidor (RODRIGUES, 2020, p. 88). Esse desequilíbrio gerado pelo aumento de produção colimou em um período de grave depressão econômica, motivando a busca por novas técnicas de trabalho.

Um dos grandes impactos do Toyotismo se deu nos mecanismos de controle do trabalhador envolvido. Nesse momento, havia estímulos para incluir o trabalhador no sistema e motivá-lo ao aumento da produtividade – diferentemente do que ocorria no fordismo, já que a sujeição se estabelecia a partir de rotinas fixas e regradas de trabalho. Dessa feita, houve a utilização de remuneração por produtividade, pagamentos de bônus e premiações, bem como a participação nos lucros e resultados.

Tudo isso inaugurava a ideia de “envolvimento colaborativo”, nas palavras de Gaia (2020, p. 75). Mais um estratagema empresarial utilizado para envolver o trabalhador, retirando dele seu conteúdo essencialmente servil e empregando-lhe a aparência de “colaborador” ou “parceiro”. A preferência por tais expressões revela clara

intenção de “disfarçar ou suavizar a condições de subordinação e exploração” (CASAGRANDE, 2018) a que estão submetidos os trabalhadores. Dessa forma, são retóricas programadas e induzidas com caráter alienante.

Não há, repita-se, qualquer neutralidade no uso de tais expressões: são ideias programadas e condicionadas pela própria ideologia do capital. Ainda segundo Casagrande (2018), a ideia de ser “empregado” traduz em si a negatividade de submeter-se à vontade de outrem. Preferível para o capital, portanto, a expressão “colaborador” ou “parceiro” – aquele que, segundo significado, não apresenta diferença em relação ao outro; igual, semelhante. Em ambos os casos, visa encobrir a real situação de exploração e opressão a que estão submetidos, e assim, manter a inconsciência de classe:

Não é preciso ser sociólogo para perceber que o vocábulo ‘colaborador’, criado pelo patronato e não pelo coloquialismo da classe trabalhadora (que no Brasil gerou o termo ‘peão’), tem evidente caráter alienante, para que o trabalhador não perceba a existência da divisão de classes e de sua posição subalterna; para que não seja lembrado semanticamente de que os seus interesses chocam-se inevitavelmente com o do empregador; para que ele não reconheça a peculiaridade de sua condição de trabalhador sujeito a ordens e a disciplina; para que, enfim, não note a sua identidade ‘proletária’ e, em razão de seu *status*, não se solidarize (via sindicalização) com seus iguais. Porque, afinal, o sindicato só serve para atrapalhar a ‘parceria’, a aliança de ‘co’ ‘laboração’ entre patrões e empregados (CASAGRANDE, 2018).

A presente discussão representa ponto-chave para o estudo que ora se propõe, vez que analisa a nova relação de emprego existente entre plataformas e trabalhadores. Mais à frente investiga-se como a ideia de “envolvimento colaborativo”, tecida no âmago do sistema toyotista, é retomada em pleno século XXI a partir do trabalho digital e da indústria 4.0<sup>8</sup>. Desta vez, porém, com características próprias do capitalismo contemporâneo, a partir da recusa da condição de empregador e negação do vínculo de trabalho.

Por ora, basta dizer que a sociedade industrial espelha suas influências até os dias atuais. Esse novo padrão burguês, cuja origem remonta ao início do século XVIII, parece disparar em ricochete às condições da sociedade moderna. Nunca foi tão apropriado dizer, portanto, que o homem 4.0 é a reinvenção do homem industrial. É que, apesar das mais avançadas tecnologias, o trabalho de hoje ainda parece recuperar formas pretéritas de exploração do trabalho, que remetem aos primórdios da Revolução Industrial, ou como prefere Antunes (2018, p. 21), à recuperação da “protoforma do capitalismo”.

---

<sup>8</sup> Esse aspecto será tratado no item 2.3. da presente dissertação.

É o que se vê nos capítulos seguintes, em meio aos quais serão retratadas as novas modelagens de trabalho. Até aqui, o conjunto de modificações implementadas pelo toyotismo foi de tamanha grandeza que formalizou não apenas uma revolução tecnológica, mas uma nova fase do próprio capitalismo. As bases de trabalho, a partir de então, são definitivamente reestruturadas, sobretudo no aspecto da contratação formal e de salários variáveis. Nesse mesmo contexto, acirram as teses apologéticas de fim do emprego, sobretudo pela crescente ampliação das tecnologias de informação e do uso da internet – que, mais a frente, originará a 4ª revolução tecnológica, elementar à Indústria 4.0.

## 2.2 INDÚSTRIA 4.0, TECNOLOGIAS DISRUPTIVAS E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Até agora, o percurso da humanidade foi retratado a partir da relação do homem com a técnica. Não é equivocado afirmar, portanto, que a própria “história da civilização é a história de suas técnicas, desde as mais rudimentares até aquelas inacreditáveis que nos cercam hoje” (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 33). Nesse sentido, a ligação da técnica com o trabalho é direta e imediata, já que as revoluções acima retratadas só foram possíveis a partir da alteração da realidade operada pelas habilidades humanas.

Por técnica, entende-se o conjunto de habilidades humanas desenvolvidas para a realização eficaz de determinada atividade. É a orientação ou o *know how* necessário à transformação de objetos visando determinado fim. Pode envolver um conhecimento teórico que o embasa ou simplesmente decorrer da acumulação de descobertas empíricas. Já a ideia de tecnologia, elemento fundante das revoluções industriais e/ou tecnológicas, indica a forma lógica do conhecimento e pressupõe a busca pela ciência. Irá decorrer, necessariamente, de um conhecimento teórico-científico (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 34).

Tecnociência, portanto, é a articulação da ciência com a tecnologia. Permite a aplicação do conhecimento científico à transformação da sociedade através de um sistema de ações aplicado à atividade econômica. É a ciência dando base para o avanço tecnológico, com seus princípios, teorias e fórmulas. Isso somente é possível a partir de investimentos econômicos, que majoritariamente partem da iniciativa privada. Não à toa, a indústria 4.0 teve origem graças à iniciativa conjunta de pesquisadores e empresários alemães.

Tal constatação é primordial à análise crítica da evolução tecnológica: há uma tendência da privatização da inovação e do desenvolvimento econômico. Em grande escala, as inovações tecnológicas são transformadas em mercadorias e postas em disputa no jogo empresarial (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 36). Segundo os mesmos autores, isso geraria um “grande fator de concentração de poder” nas mãos da iniciativa privada, vez que seriam os empresários e não o Estado a mobilizar o conhecimento científico.

As Universidades Públicas são exemplos do evidente desequilíbrio na acumulação de conhecimento na sociedade. Isso porque, apesar de verdadeiros celeiros de cérebro e inovação, as instituições se veem cada vez mais sucateadas pelo Poder Público. Não há investimentos ou garantias que permitam a dedicação integral de estudantes à rotina exclusivamente acadêmica. No ano de 2022, por exemplo, o descaso atingiu seu estopim: após 9 anos de congelamento, as bolsas ofertadas pela Capes e CNPq atingiram o menor valor real em 30 anos (APUB, 2022).

Tal desmonte, engendrado pela extrema direita no poder, é o responsável pela evasão e fuga da academia, mas não só. O funcionamento das Universidades se viu ameaçado pelos frequentes cortes no seu orçamento, que se mostra insuficiente para adimplir contas básicas de água e energia. A falta de estímulo à produção de conhecimento coloca o Brasil na esteira do obscurantismo e do atraso econômico, afinal, não há desenvolvimento sem ciência. Em plena crise do coronavírus, por exemplo, laboratórios funcionavam com a ajuda de doação e trabalho voluntário para manter a produção de máscaras e álcool gel (DEL CET, 2020).

Tudo isso para dizer que, lamentavelmente, as Universidades não possuem potencial econômico para manter seus pesquisadores e reverter suas produções aos interesses da sociedade. Assim, a captura da ciência para aplicação tecnológica é feita pelo dono do capital, segundo os fins e interesses que lhe sejam convenientes. Não há qualquer novidade na concentração de pesquisadores no mundo empresarial. Trata-se, na verdade, de tendência antiga no mundo globalizado, que vem sido aprofundada pelos fatores acima retratados.

O que interessa saber, contudo, é que as tecnologias são desenhadas e articuladas pelo empresariado. Ele as detém para si, moldando seus limites e finalidades a partir da lógica de mercado, em detrimento da lógica social. Isso explica porque algumas doenças ou tratamentos não são investigados: uma vez delegados à iniciativa privada, passarão pelo cálculo de custo benefício. Ainda que se trate de doenças fatais, portanto, sua cura dependerá de interesses mercadológicos (CARRELI; OLIVEIRA, 2021, p. 37-38).

Para citar um exemplo recente, a crise do coronavírus escancarou o despreparo absoluto dos países neoliberais (notadamente da América e Europa) ao enfrentar uma emergência de sanitária. Apesar das recentes SARS e Ebola, as autoridades públicas e os sistemas de saúde pareciam não saber como formar uma linha de frente na defesa de crises já conhecidas. Segundo Davis (2020, p. 8), dois fatores explicam o desastre: a falta de financiamento em saúde pública e a privatização da medicina de emergência.

De um lado, a política de austeridade em diversos países do mundo já vinha operando cortes fiscais – que é exemplo a “Emenda constitucional do Teto dos Gastos Públicos” – e subsídios às corporações e aos ricos. Com isso, poucos respiradores e leitos de UTI disponíveis para lidar com a disparada de contágios por COVID-19. Por outro lado, o desinteresse da indústria farmacêutica em doenças sazonais e contagiosas, como toda a classe dos coronavírus, além da falta de investimento em prevenção foram, lamentavelmente, fatais (HARVEY, 2020, p. 18).

O que isso tudo tem a ver com tecnologia? É que, pela tecnociência, as inovações são realizadas pela iniciativa privada e para os fins por ela delimitados (geralmente econômicos). Em “O Mito do Progresso”, Dupas (2007, p. 11) afirma que a técnica, quando conjugada com o saber científico, está a serviço de um sistema capitalista hegemônico. Esse modelo revela fraturas, fissuras e perplexidades sociais, uma vez que “incríveis inovações tecnocientíficas vem acompanhadas de destruição, morte e desesperanças”.

Tudo isso se contrapõe aos delírios do fetichismo tecnológico. Constantemente utilizada pelas elites dominantes, a ideia de progresso está atrelada às inacreditáveis inovações dos nossos tempos. São elas os objetos de desejo e símbolos de avanço, com os quais a humanidade resolverá todos os dilemas sociais. Esse solucionismo tecnológico faz acreditar que a inteligência artificial substituirá a inteligência humana e que as plataformas digitais farão o mercado perfeito ao intermediar clientes e prestadores (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 38).

Surge, assim, o conceito de uma sociedade super-inteligente: a *Super Smart Society 5.0*. Concebida pelos orientais em 2016, essa sociedade objetiva utilizar o desenvolvimento tecnológico em benefício social, visando à resolução de problemas. Tendo a pessoa como centro dos processos, tudo seria possível com o auxílio das tecnologias. Segundo Franco Filho (2020, p.10), é essa nova sociedade que irá possibilitar “a liberdade do homem e o encontro da felicidade que é buscada desde os tempos da Grécia antiga”.

Afinal, o mundo tecnológico solucionará todos os problemas da humanidade, como pretendem os fetichistas? Ou conduzirá a sociedade à submissão completa do homem à máquina? Seria a tecnologia a utopia ou a distopia dos nossos tempos? São as complexas questões que apresentam, na atualidade, reflexões tão díspares, duais, e, por vezes, contraproducentes. O fato é que a tecnologia, definitivamente, está longe do olhar maniqueísta de quem ora pretende adorá-la, ora abominá-la.

É que na concepção que ora se apresenta, as inovações tecnológicas não são essencialmente negativas ou trágicas; assim como não são, necessariamente, salvadoras. Nem ao céu nem ao inferno. No sistema de metabolismo social vigente, a verdade é que a tecnologia é parte do capital. Romantizá-la de sentidos, seja no vislumbre fetichista ou no pessimismo negacionista, retira-lhe seu real sentido e oculta interesses meramente hegemônicos (DUPAS, 2007, p. 16).

Daí é que se chega na primeira e mais necessária conclusão: não há neutralidade nas tecnologias. Como disse Melvin Kranzberg (1986), “*technology is neither good nor bad; nor is neutral*”. É dizer: a tecnologia não é o caminho da felicidade como pretendem os fetichistas, nem é a causa de todos os males da civilização; é, antes, produto do homem.

A ideia de neutralidade da ciência – e, portanto, da tecnologia – é uma capa ideológica da força produtiva que esconde que junto à vontade de conhecer está a vontade de dominar o objeto: conhecer para ter controle. Assim, essa busca de conhecimento está orientada pela classe, cultura e sexo conforme a situação concreta de cada sociedade – seu estado de arte, sua prática de vida, sua cultura, suas técnicas e sua ideologia. Os interesses e necessidades humanas orientam a ciência e a tecnologia. Mas obviamente não está automaticamente ligado ao uso da tecnologia para atendimento de todas as necessidades e interesses humanos, pois, como tudo que é da sociedade, decorre das relações de força e equilíbrios existentes (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 36-37)

Como articulador central da inovação, a elite dominante propaga a ideia de progresso inexorável e constante da humanidade. O conhecimento, a técnica e a tecnologia seriam símbolos dessa escalada rumo ao avanço. É esse mesmo aparato ideológico que irá pautar o surgimento da Indústria 4.0, expoente máximo dos avanços tecnocientíficos já apresentados até hoje. Apesar das especificidades que lhe notabilizam como uma nova revolução, trata-se de um movimento pré-ordenado e articulado por um grupo específico, a semelhança de revoluções tecnológicas anteriores.

A Quarta Revolução Industrial (expressão utilizada pelos participantes do último Fórum Econômico Mundial de Davos) teve início na virada do século XX para o século XXI e sucedeu três processos históricos transformadores: as revoluções agrícola,

industrial e informática. Com o advento de novas técnicas de produção e sistemas inteligentes de organização, o atual momento coincide com a fase da revolução digital. É a era dos *smarts*, em que as máquinas elétricas ou a vapor parecem relíquias de um passado caduco quando comparadas às novas máquinas inteligentes e multifuncionais (GONSALES, 2020, p. 126).

O termo Indústria 4.0 foi cunhado, em 2011, por um grupo de trabalho durante a feira de Hannover (*Hannover Messe*), principal fórum de tecnologia industrial do mundo. Na ocasião, foi apresentado um relatório sob o nome de “Implementação das recomendações para o futuro projeto *Industrie 4.0*”, que explica e descreve o fenômeno das fábricas inteligentes (*smart factories*). A partir de tais inovações, são criados processos de fabricações globais e flexíveis, capazes de trocar informações de forma autônoma e desencadear ações e controles independentes (GONSALES, 2020, p. 126).

Esse conjunto de transformações, na verdade, origina-se de iniciativas do governo alemão para desenvolvimento de alta tecnologia sob a supervisão do Ministério de Educação e Pesquisa. Iniciada em 2006, esse “projeto do futuro” foi assessorado por um comitê composto por cientistas e membros do empresariado denominado *Research Union Business and Science*. Até 2013 já havia uma proposta concreta, a partir de técnicas e conceitos pré-formulados. Um ano depois, referidos padrões foram postos em prática pelo governo alemão, objetivando orientar as políticas tecnológicas do país (PINTO, 2020, p. 197).

Com forte apelo político, a Indústria 4.0, em sua origem, significou uma campanha para mobilizar fundos públicos e investimentos privados para modernização e inovação tecnológica do país. Isso porque, embora a Alemanha fosse forte na manufatura, ainda não detinha desenvolvimento no campo das tecnologias da informação – ficando atrás de países como Estados Unidos e China (PINTO, 2020, p. 198). Na corrida pela competitividade do mercado global, o projeto alemão combina conhecimento avançado em manufatura e uso de tecnologias da informação (TI).

Como parte dessa nova maquinaria está a criação das fábricas inteligentes, a partir de: novas formas de automação do trabalho humano; conexão autônoma a partir da Internet das Coisas (IoT, iniciais de *Internet of Things*); implementação das Tecnologias da Informação para prover maior controle e poder às gerências, bem como os sistemas de assistência (*assistance systems*), que permitem compartilhamentos de informação através de equipamentos como tablets, smartphones, relógios, luvas, dentre outros (PINTO, 2020, p. 199).

Sem dúvidas, o mundo está diante de uma Revolução sem precedentes na história da humanidade, cuja escala e abrangência ainda são desconhecidas e imprevisíveis. Para além das máquinas inteligentes, a quarta revolução abrange descobertas das mais diversas, que vão “desde o sequenciamento genético até a nanotecnologia, das energias renováveis à computação quântica” (SCHWAB, 2016 p. 19). Nessa nova fase, as inovações (emergentes ou não) se difundem com maior velocidade, sofisticação e integração global – e essa é característica marcante da Indústria 4.0.

Como reflexo desse movimento paradigmático, Schwab (2016, p. 42) destaca dois principais impactos: na economia e nas relações de emprego. Quanto à economia, reconhece o potencial impacto deflacionário da tecnologia, cujos efeitos distributivos tendem a favorecer o capital sobre o trabalho e espremer salário e consumo. Já no que tange às relações de emprego, haverá substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto, incrementando os níveis de desemprego (caráter destrutivo) e a criação de novas profissões (caráter capitalizador).

Atividades que envolvem trabalho mecânico repetitivo ou manual de precisão já estão sendo automatizadas. Outras categorias mais tradicionais tendem ao mesmo fim: advogados, analistas financeiros, médicos, jornalistas, corretores de seguros ou bibliotecários. Esses, segundo Schwab (2016, p. 46), poderão ter suas atividades total ou parcialmente automatizadas, na medida em que isso representar aumento da produtividade. Pesquisadores da *Oxford Martin School* prevêm que 702 profissões têm alguma probabilidade de automatização e, conseqüentemente, de eliminação de empregos (SCHWAB, 2016, p. 47).

A respeito da automação e seus rápidos avanços, sustenta-se que as tecnologias da automação, como robótica e inteligência artificial, serão capazes de aumentar a produtividade em níveis sem precedentes. No tocante à economia, portanto, os resultados serão de acelerado crescimento. Para o trabalho, a preocupação será em torno dos níveis de emprego, uma vez que a tendência é a substituição do trabalho vivo pelo morto (MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE, 2017, p. 14).

No que tange ao trabalho, portanto, as previsões são mais negativas que as desenhadas nas revoluções industriais anteriores. Isso graças a três fatores principais: a velocidade, amplitude e profundidade com que as mudanças estão sendo operadas (SCHWAB, 2016, p. 84). É que as novas tecnologias representam a transformação completa dos sistemas anteriores, sejam produtivos, sociais ou legais. A natureza do

trabalho, nos mais variados setores e ocupações, já tem sofrido profunda transmutação no bojo da indústria 4.0 graças às tecnologias disruptivas.

O fato é que as novas máquinas *smarts* “dirigem”, literal e simbolicamente, o homem do mundo moderno. Explica-se o literalmente. Quando o primeiro automóvel foi inventado no século XVII, movido a vapor, não podia sequer levar um motorista. Só no século XVIII foi possível, pela primeira vez, o transporte de cargas e pessoas. Na era dos *smarts*, contudo, os carros dirigem sozinhos e conduzem os passageiros a qualquer destino desejado. Atuam independentemente da intervenção humana, como protótipos autônomos e inteligentes que podem ser programados ou operados via comando de voz.

Seria a máquina, intrinsecamente, inteligente? É possível atribuir inteligência, privilégio natural do homem, às inovações maquinicas? Há controvérsias. Para a família de Elaine Herzberg, possivelmente não. Esse é o nome da mulher vítima de um acidente fatal no Arizona (EUA), no qual um carro autônomo da Uber acabou atropelando e matando a ciclista numa noite de domingo em 2018 (BBC, 2018). O caso foi o primeiro a ser registrado em todo mundo e ocorreu numa fase de testes da nova tecnologia, cujo objetivo é lançar um serviço de transporte sem motoristas.

Esse é o choque de realidade que se contrapõe aos fascínios da tecnologia como sinônimo de progresso. O exemplo supracitado é suficiente para despertar questionamentos sobre o real sentido, benefício e propósito das novas tecnologias. A ideia por traz de uma inovação é obter solução para um problema humano ou econômico? São as reflexões que se impõem no mundo moderno da tecnologia digital, dentre outras que coloca Antunes:

Que melhorias humano-sociais teremos com as práticas desenvolvidas pela Amazon e pela Uber, ambas com um leque de operações-padrão que vai desde a exploração e espoliação ilimitadas da força de trabalho até a extinção completa do trabalho humano, a exemplo dos carros sem motoristas presentes no projeto da “Uber do futuro”, ou ainda nas lojas da Amazon, já existentes nos Estados Unidos, que funcionam sem trabalhadores e trabalhadores? O que essas plataformas digitais globais têm a oferecer estando crescentemente robotizadas, automatizadas, e cada vez com menos trabalho vivo? Se esse padrão vier a ser totalmente implementado, o que acrescentam de positivo para a humanidade? (ANTUNES, 2020, p. 15)

O mesmo autor apontaria, em seguida, a resposta para seus questionamentos sobre as inovações tecnológicas: “em vez de constituírem instrumentos dotados de sentido humano-societal, têm sido concebidos para aumentar os lucros e a produtividade” (ANTUNES, 2020, p. 15). Nesse sentido, é simbólica a definição do verbo “maquinar”:

deriva do substantivo “máquina” e significa conspirar ou tramar um mau desígnio; traçar planos com intuítos perniciosos. Não há coincidências. Nada é neutro, nem mesmo a linguagem: o homem, ao mecanizar a indústria, “maquinou” contra o trabalho.

Com o passar do tempo, é possível e até provável que a falha de segurança nos carros autônomos seja corrigida. Aliás, nesse aspecto, a tecnologia é incansável: em busca de eficiência para si, investe todos os seus esforços. Restam, contudo, os dilemas de ordem ética, moral e social. Quanto a este último, as previsões são nefastas para o trabalho: ampliação do trabalho morto sobre o trabalho vivo, ampliação da informalidade no mundo digital e expansão do trabalho “autônomo” ou “empreendedor” como forma oculta de assalariamento (ANTUNES, 2020, p. 15).

### 2.3 PLATAFORMAS DIGITAIS E RECONFIGURAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: O MITO DO EMPREENDEDORISMO

As relações de trabalho, como se sabe, sofreram mudanças basilares desde o processo de reestruturação produtiva permanente. No bojo da Quarta Revolução Tecnológica, a classe brasileira oscila entre a informalidade (que significa a ausência de direitos) e a precarização laboral. Importante destacar que esse movimento opera alterações quantitativas e qualitativas do trabalho, bem como alterações *interna corporis* – ou seja, entre os trabalhadores e detentores do capital.

O surgimento de novas formas de trabalho precarizado, como é exemplo a uberização, se deve à inserção de dois importantes mecanismos na dinâmica produtiva: a ampliação do controle exercido e a transferência do ônus ao trabalhador. Embora compreenda uma série de outras características marcantes, parece suficiente a demonstração desses fundantes fatores que integram o próprio conceito do termo. Isso porque, nos dizeres de Ludmilla Abílio (2017, p. 2), uberização é o novo estágio de exploração do trabalho que traz mudanças qualitativas à relação de trabalho e à configuração das empresas, incluindo novas formas de controle e gerenciamento.

Nesse sentido, o conceito de trabalho uberizado passa a ser amplamente conhecido e utilizado, seja pela imprensa ou pelos magistrados, para definir essa nova modelagem de labor presente nas plataformas digitais. Apesar da resistência acadêmica pela utilização do termo “uberização”, teóricos como Antunes justificam que:

[...] a preferência por sua utilização (generalização da denominação trabalho uberizado) tem ainda outras motivações, dadas as similitudes com a

denominação “walmartização do trabalho”, que enfatizava as precárias condições de trabalho nessa grande empresa de hipermercados, que se originou nos Estados Unidos. Fenômeno semelhante ocorreu com o uso da expressão *mcdonaldização do trabalho*, decorrente da dimensão emblemática dessa empresa que se particularizou pela adoção de formas intensificadas de exploração. Ainda mais expressivo é o exemplo do trabalho toyotista, cuja crítica pioneira se encontra em Satochi Kamata – *Japan in the Passing Lane*, à qual contribuimos desde nosso *Adeus ao Trabalho?*. Tão conhecidas também são as denominações trabalho taylorista e trabalho fordista, ambas fartamente utilizadas desde o início do século XX. Assim, a conceitualização trabalho uberizado remete originalmente às precárias condições de trabalho presentes nas plataformas que prestam essa modalidade de serviços. Por fim, sua generalização, em escala global, nos ajuda na identificação dessa modalidade particular de trabalho que é amplamente utilizada nas plataformas digitais de transporte (de pessoas e de mercadoria) (ANTUNES, 2023, p. 2-3).

A empresa UBER, que se tornou referência para o estudo do fenômeno, estabelece uma série de regras, critérios e métodos de vigilância ao trabalhador. Em seu discurso, as plataformas, de modo geral, negam qualquer relação de hierarquia em face dos seus parceiros ou cooperados – como preferem dominar. Alegam que suas empresas tem natureza de mediadoras tecnológicas da oferta e procura, unindo o cliente ao prestador de serviço interessado. O fato, contudo, é que as empresas empregam ao menos onze medidas explícitas de controle, como observam Filgueiras e Antunes (2020, p. 67).

Assim, contra o discurso de trabalho livre e autônomo, os autores citam algumas das medidas que compreendem o receituário claro de subordinação a que se submetem os trabalhadores. Tais medidas incluem: a determinação de quem pode trabalhar, a partir de algumas exigências no ato de admissão; delimitação do que será feito: se entrega, deslocamento, limpeza; proibição de captar clientes; delimitação de como as atividades são realizadas, seja sobre trajeto, veículo ou comportamento do trabalhador; determinação do prazo para execução de serviço; fixação unilateral dos valores recebidos (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 67).

Além de: determinação sobre como comunicar com as gerências; pressão para assiduidade e obediência, sob pena de retaliação; estímulo a ficar mais tempo à disposição, a partir de incentivos; utilização do bloqueio para ameaçar trabalhadores e possibilidade de dispensa sem justificativa ou aviso prévio (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 67). Tudo isso mantém o trabalhador em estado de subordinação, vigilância e vulnerabilidade constantes, exercidos através das Tecnologias de Informação e Comunicação, que compartilham os dados do trabalhador e permitem que clientes o avaliem pelo serviço prestado.

Tal controle é exercido ora pelos algoritmos, ora pela multidão vigilante. É esse último o gerente coletivo que está em permanente fiscalização e que promove a certificação do trabalhador (ABÍLIO, 2017, p. 7). Assim, mesmo à distância, há permanente avaliação e vigília sobre o trabalho do uberizado. Esse costuma solicitar boas avaliações aos clientes, seja por atribuição de estrelas, comentários ou gorjetas, a fim de ter garantido o seu direito de continuidade no trabalho, uma vez que sua renda depende inteiramente de suas entregas.

Esse fator da intermitência é também crucial à forma de trabalho uberizada, e por isso mesmo anterior a ela. Toda a desregulamentação trabalhista, iniciada em 2016 no Governo de Michel Temer, que compreendeu Reforma Trabalhista e a Lei “Salão parceiro-profissional-parceiro”, foi a antessala para a uberização. Nos dizeres de Abílio (2017, p. 2), representaram a “abertura legal da porteira” para a consolidação desse novo modelo precarizado de subcontratação no Brasil.

Outro fator de intensificação do controle é a transferência de custos aos trabalhadores, que inclui uma série de encargos como: adquirir o veículo utilizado, smartphones, computadores, assim como sua manutenção, limpeza e conserto. É dever manter os seus instrumentos de trabalho sempre em bom estado, sob pena de desligamento na empresa. Há também a transferência de riscos e responsabilidades, que, na prática, obriga o trabalhador a trabalhar cada vez mais e melhor.

Esse ritmo frenético tem, frequentemente, levado os prestadores a acidentes no trabalho. Nesses casos, empresas como Uber e Ifood já oferecem seguro para os trabalhadores. Como constam nas suas páginas da web<sup>9</sup>, basta ter o cadastro ativo para receber a proteção quanto a despesas médicas hospitalares, em caso de acidente, ou cobertura por invalidez permanente. Na prática, contudo, entregadores e motoristas têm dificuldades de contatar a empresa para solicitar o seguro, como se observa em relatos no portal Reclame Aqui.

Numa breve pesquisa jurisprudencial, como a seguir se apresenta (tópico 4.4), é possível encontrar inúmeras ações judiciais pleiteando indenização por acidentes de trabalho ou morte em decorrência de acidentes. São demandas envolvendo a ocorrência

---

<sup>9</sup> Na página da Uber (<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/insurance/>), constam informações sobre o seguro oferecido. Está previsto R\$ 100.000,00 (cem mil reais) na hipótese de morte acidental, garantido pela empresa Chubb Seguros Brasil S.A. Também na página do Ifood (<https://entregador.ifood.com.br/vantagens/seguro-pessoal/>), há previsão de um seguro pessoal sob o slogan: “A sua proteção é a nossa prioridade. Quem entrega com Ifood tem seguro pessoal de graça” – como se não fosse obrigatória a necessidade de proteção de seus associados.

de infortúnios no momento em que o trabalhador estava logado ou prestando serviço às mais diversas plataformas digitais. Nesses casos, a Justiça do Trabalho costuma determinar o pagamento de indenização, pautada na responsabilidade objetiva da empresa (REDE BRASIL, 2023).

Nesse universo das empresas-aplicativo, há também uma preocupante subnotificação quanto aos índices de acidente de trabalho. Isso porque tais plataformas diluem a caracterização do vínculo e relativizam as estatísticas. Segundo o médico René Mendes, diretor científico da Associação brasileira de Saúde do Trabalhador (ABRASTT), “a empresa, nesse caso, é quase uma enganação porque o esquema é de ‘salve-se quem puder e vire-se como pode’” (BRASIL DE FATO, 2019).

As condições são as mais perversas já impostas pelo trabalho, intensificadas em seus ritmos, tempos e espaços. As jornadas superam as oito horas por dia e chegam às doze horas, sem qualquer folga semanal. O ritmo extenuante de trabalho, aliado à baixa remuneração, remete às condições vividas na protoforma do capitalismo. Essa tendência destrutiva parece ser experimentada nos laboratórios do capital e aponta para uma ampliação generalizada de trabalhos sem direitos e garantias (ANTUNES, 2020, p. 21).

Ao contrário dos fetichistas do trabalho 4.0, a modernidade não superou as fissuras do passado. Outrossim, recuperou formas pretéritas de exploração, que remetem à fase da Primeira Revolução Industrial e todas as suas mazelas. Tudo isso é ainda mais agudizado a partir da recente emergência de saúde pública do Covid-19, cujo isolamento social promoveu intensa ampliação do contingente de trabalhadores uberizados. Para além de todos os riscos, esses prestadores ficam vulneráveis ao alto risco de contágio e adoecimento, já que não houve a concessão massiva de equipamentos de proteção.

Sob a alcunha de trabalho autônomo, propugna-se a ideia de liberdade e flexibilidade no trabalho. Sem patrão que o subordine, está livre para escolher quando, onde e como trabalhar. Esse é o “canto da sereia” que atrai milhões de desempregados ou informais à adesão do trabalho digital, tidos como “parceiros” e “empreendedores de si próprios”, ao tempo que geram lucros exorbitantes às corporações. O que há é uma ampla flexibilidade para as empresas, já que os prestadores não gozam da aludida liberdade.

A retórica do empreendedorismo, como é chamada tal estratégia, é realidade crescente dos nossos tempos. Não surge a partir do trabalho uberizado, mas encontra nele o paradoxo necessário à sua legitimação. Tanto é assim que milhões de trabalhadores, hoje subsumidos às plataformas digitais, são reconhecidos como empreendedores de si próprios – formal, subjetiva e materialmente. Em termos simbólicos, a imagem de

empreendedor é sedutora, já que constrói o melhor dos mundos. Ideais como liberdade, autonomia e *status quo*, inalcançáveis no trabalho formal, compõem o marketing das corporações digitais.

De posse desses objetos ideológicos, é estabelecido o que se chama de “mercado de discursos”, no conceito da Teoria Comunicacional. Para Lazzarato (2006, p. 19), as corporações não produzem tão somente mercadoria, mas projetam mundos possíveis. As estratégias são inúmeras, desde imagens e narrativas inspiradoras a histórias e exemplos de empreendedores bem sucedidos. Todas elas apontam para um futuro de sucesso, através de uma promessa transformadora e utópica.

Por meio dessas estratégias discursivas, é possível promover maior engajamento e envolvimento pessoal do trabalhador para com os seus serviços. Consequentemente, há o aumento de produtividade, busca por maior capacitação profissional e conformação subjetiva à exploração. No campo ideológico, tudo isso se dá através do alinhamento da classe trabalhadora aos supostos valores e missões da corporação, ainda que esta esteja voltada ao *modus operandi* do mercado capitalista.

No campo econômico, o mito do empreendedorismo ocupa posição de centralidade em períodos de crise. Isso porque, com a intensificação do desemprego e o desmonte nas legislações protetivas (vide o exemplo brasileiro da lei 13.467/17), o trabalhador é impelido à responsabilidade de se recolocar no mercado de trabalho. Essa estratégia de autogestão visa substituir a categoria de desemprego pela de empreendedorismo, pondo fim às políticas públicas estatais de cunho social (CASAQUI; SINATO, 2015, p. 5).

No final da década de 1970, Raymond Barre, considerado um dos melhores economistas liberais da França, propôs o Estatuto do Trabalho Autônomo. Este permitiu que os trabalhadores pudessem atuar como “autoempreendedores”, sem direitos como aposentadoria, seguro desemprego e seguridade social. A ideia era que cada indivíduo buscasse a criação dos seus próprios empregos, a partir de valores como individualização, auto responsabilização, *self help* (salve-se quem puder) e empoderamento (COSTA; LEITE; LINDÔSO, 2021, p. 5).

Esse programa era fruto de um momento político de austeridade, notadamente neoliberal, que significou na “passagem de um referencial de assalariamento valorizado para todos e todas a um modelo de promoção da independência para todos e todas” (COSTA; LEITE; LINDÔSO, 2021, p. 6). A partir disso, o Estado se isentava de intervir nos campos econômico e social ao tempo em que assistia à chegada da flexibilidade. É o

próprio Estado, portanto, quem agencia o seu enfraquecimento, ou testemunha o seu definhamento (COSTA; LEITE; LINDÔSO, 2021, p. 6).

Essa genealogia do empreendedorismo, que remonta aos anos 1970 na Europa e Estados Unidos, ganha influência pungente no universo digital. Dessa vez, configurando-se como uma forma oculta de assalariamento de trabalho. É o que ocorre com os milhares de trabalhadores uberizados, como são exemplos os motoristas de aplicativo, entregadores de comida por aplicativo e outros trabalhadores que oferecem seus serviços em plataformas (cuidadores de idosos, babás, enfermeiros, médicos, empregadas domésticas, eletricitas, dentre outros).

O discurso empresarial, à semelhança do que ocorreu anteriormente, promove “um novo conjunto ideológico mobilizador” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 93), atualizado segundo a nova fase do capitalismo e voltado às novas gerações. Nos dizeres de Antunes:

Essa nova gramática do capital somou-se àquela já consolidada, que operava metamorfoses nos reais significados etimológicos das palavras: manter sempre a “resiliência”, atuar com muita “sinergia”, converter-se em autêntico “colaborador”, e em verdadeiro “parceiro”, vangloriar-se da nova condição de “empreendedor =”, entre tantos outros usos da linguagem, agora com “novas significações” (ANTUNES, 2020, p. 19).

Nessa nova contextualidade, marcada por empregos precários ou a ausência destes, a uberização dá a nova oportunidade de ser “dono do próprio negócio”. Em sua página da web<sup>10</sup>, a Uber convida novos motoristas parceiros com as seguintes chamadas: “ser dono do seu próprio destino é tão simples quanto seguir o GPS”; “fature com a Uber no ritmo da sua vida”; “ganhe dinheiro no seu tempo”; “escolha quando e onde dirigir” e “seja dono do seu próprio destino” – como se não houvesse o controle algorítmico de produtividade e a imposição de normas quanto ao *modus operandi* da empresa.

Esse léxico tem sido o elemento central para, a um só tempo, atrair força de trabalho e negar-lhes a condição de assalariado. Afinal, esses novos negócios buscam reduzir os custos com mão de obra (motoristas) e material (automóveis), a fim de criar uma “empresa enxuta”, com o máximo de lucro e o mínimo de encargos – sejam trabalhistas ou tributários. Assim, aumentam a produtividade e, ainda, ampliam o controle sobre o trabalho para alcançar maior eficiência dos serviços.

---

<sup>10</sup> <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/basics/>

A recusa da condição de empregador se dá, sobretudo, no campo da retórica. É que a empresa se apresenta como mediadora tecnológica ao unir consumidores e produtores do mercado de transporte. Nesse entremeio está o motorista “parceiro”, cuja função é realizar o trajeto de acordo com o percurso previamente imposto pela plataforma. Ainda assim, há a total transferência de riscos do negócio para os motoristas, considerados independentes. Para reforçar tal autonomia, alguns sugerem que é o próprio trabalhador que contrata o serviço de aplicativo, e não o contrário (FILGUEIRAS; ANTUNES, 2020, p. 64).

O fato é que tanto os motoristas de aplicativo como os entregadores de delivery não estão em busca de empreender. Na verdade, há uma adesão social compulsória à uberização por falta de alternativas mais dignas de trabalho (FILGUEIRAS; DUTRA, 2020). É justamente nesse contexto de desemprego e subemprego latente em que empresas se aproveitam das vulnerabilidades desses indivíduos, forçando-os a aceitar a condição precária de seus serviços: longas jornadas, que podem chegar às 12 horas diárias; ausência de direitos mínimos e baixa remuneração.

Apesar disso, um pouco mais da metade dos entregadores (54,4%) afirma não querer carteira assinada. Desses, 81% apontam que uma possível formalização no contrato de trabalho geraria piora nos rendimentos e a redução de sua liberdade, já que poderiam estar submissos à uma jornada fixa de trabalho (FILGUEIRAS; DUTRA, 2020). Há, nesse tocante, uma propaganda pejorativa sobre a CLT, que busca enfraquece-la como instrumento protetor do trabalho. As próprias decisões judiciais que têm negado vínculo aos uberizados sustentam a perda de flexibilidade decorrente da formalização. Sobre isso, há o contra-argumento:

1. Ao contrário do que acredita parte dos entrevistados, os entregadores com carteira assinada têm rendimentos superiores aos contratados como autônomo (PNAD Covid), seja antes (8% acima), e ainda mais durante a pandemia (56% superior). Isso sem contar os demais direitos da CLT que aumentam essa renda (férias, décimo terceiro, FGTS). 2. Enquanto empregados com carteira têm jornadas com limites, descanso semana e férias, entregadores “autônomos” vivem jornadas semelhantes às da revolução industrial. 3. Enquanto a CLT tem regras para a aplicação de punições e dispensa dos trabalhadores, os “aplicativos” punem e desligam trabalhadores de modo completamente unilateral. Portanto, os dados e as próprias regras da regulação revelam que as sonhadas liberdade e flexibilidade são menores quando entregadores não tem carteira assinada. (FILGUEIRAS; DUTRA, 2020)

Ainda assim, não há consenso sobre a melhor forma protetiva de trabalho. Alguns trabalhadores se mostram satisfeitos como estão, já que, subjetivamente, encontram-se

capturados pelo mito do empreendedorismo. Outros aderem à corrente celetista, que pressiona pela formalização do contrato aos moldes da CLT. Alguns, contudo, buscam uma regulamentação a partir de um estatuto jurídico próprio, distinto da CLT, que garanta remunerações fixas, auxílio para acidentes, fim dos bloqueios arbitrários e, ainda, a flexibilidade de trabalhar para outras plataformas.

Nesse cenário, alguns se reconhecem como autônomos, outros como empresários de si próprios, a título de Micro Empreendedor Individual (MEI). Há, em todos os casos, a captura das subjetividades desses indivíduos, fazendo-os acreditar que seu insucesso é fruto da sua própria incapacidade de autogestão. Afinal, como promove a retórica capitalista, é sobre o empreendedor que recaem os riscos e custos da sua produção. No entorno dessas narrativas, há uma falta de conscientização coletiva que dificulta a mobilização dos movimentos reivindicatórios.

### 3 UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: PRECARIIDADE E (DES)REGULAÇÃO

Como se vê, vive-se hoje a fase mais aguda da crise do trabalho. Sob as influências da globalização e da hegemonia financeira, as empresas buscam seus altos lucros às custas da transferência de riscos e custos; pressionam por maior produtividade, no menor intervalo de tempo, além de exigirem flexibilização crescente nos contratos de trabalho (ANTUNES, 2018 p. 37). Não é exagero falar que hoje a classe trabalhadora sofre um processo de precarização estrutural em escala global, a partir de trabalhos temporários, precários, parciais, terceirizados e uberizados.

Esse último fenômeno, situado no contexto de Indústria 4.0, pode ser definido como o formato de trabalho precarizado dos tempos atuais, que conjuga o incremento de alta tecnologia com a ausência de direitos mínimos garantidos. É a verdadeira retomada das condições grotescas da revolução industrial aliada às Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) mais avançadas do século XXI (ANTUNES, 2023, p. 14)<sup>11</sup>. Tudo isso aponta para um paradoxo mundo do trabalho, sem alternativas a não ser a barbárie e o desemprego.

O modelo da uberização é, hoje, de abrangência global. Atinge diversas categorias, como os profissionais da saúde, médicos, enfermeiros, cuidadores de idosos, babás, dentre outros profissionais de serviços, como eletricitistas, encanadores e motoristas de diversos tipos. Sob a margem do emprego e em busca de renda, são indivíduos que buscam oportunidades no universo digital, a partir do cadastro em plataformas mediadoras da oferta e demanda. No Brasil, chama a atenção os motoristas de aplicativo e os entregadores de delivery.

Embora já desenvolvessem seus serviços desde 2011 (no caso dos entregadores) e 2014 (para os motoristas de aplicativo), foi na pandemia do Covid-19, em 2020, que a uberização se tornou expressiva. O *boom* desse tipo de serviços teve duas razões principais: o isolamento social da população e a necessidade de continuação das atividades econômicas. Aos trabalhadores não restou opção senão encarar a morte para tentar garantir a vida. Sob a alcunha de ‘heróis sem máscaras’, experimentaram as piores vulnerabilidades em uma sociedade que não superou a escravidão.

---

<sup>11</sup> Antunes desenvolve, em seu último livro (Icebergs à Deriva: O Trabalho nas Plataformas Digitais), três teses centrais para sintetizar o fenômeno da uberização. São elas: os laboratórios de experimentação do trabalho no capitalismo de plataforma; o capitalismo de plataforma e protoforma do capitalismo; e uma nova era de desantropomorfização do trabalho. A segunda tese demonstra que formas pretéritas de trabalho, que remontam o início da era industrial, estão sendo recuperadas na era da economia digital. Isso em virtude dos níveis de exploração do trabalhador e das jornadas de trabalho prolongadas.

Jornadas diárias superiores a oito, dez, doze ou mais horas por dia, sem folga semanal remunerada; ausência de equipamento de proteção, não fornecido pelas plataformas, gerando alto risco de contaminação; demissões e bloqueios sem qualquer justificativa; encargos de gerir a manutenção do seu veículo, moto, bicicleta, bem como seu aparelho celular e GPS; riscos de acidente de trabalho sem qualquer seguro-garantia e tempo à disposição do aplicativo, ainda que sem chamadas (ANTUNES, 2020, p. 20).

Não é exagero dizer que esses indivíduos formam uma classe de sub-humanos<sup>12</sup> (CAVALCANTI, 2021), que carregam a comida nas costas sem o direito à alimentação e fazem suas necessidades em sacos plásticos. A realidade brutal é de completa servidão, seja pelas taxas de pagamento irrisórias, pelo ritmo extenuante de trabalho ou pela cobrança por alta produtividade. Quando acidentados no ambiente de trabalho, são questionados se houve a entrega. Não há qualquer proteção real contra acidentes: aqueles que sofrem qualquer sinistro e não podem trabalhar ficam na miséria, sem qualquer renda para sobreviver.

### 3.1 TRABALHADOR INTERMITENTE

O trabalho desenvolvido a partir das plataformas, seja de entregas ou transporte, possui certa similitude com o *zero hour contract*. Nessa modalidade, o trabalhador fica em regime de prontidão à espera de uma chamada. Quando convocado, ganha pela peça ou serviço prestado; quando não há demanda, não recebe nada pelo tempo à disposição. Há, contudo, a liberdade de recusar uma chamada se não houver interesse em realizá-la. Já no trabalho uberizado, além da “disponibilidade perpétua para o labor”, não há liberdade de recusa (ANTUNES, 2020, p. 39)<sup>13</sup>.

Isso explica porque, na uberização, os trabalhadores são pressionados a se manterem on-line. Primeiro porque não haverá qualquer ganho sem chamadas, ainda que seja necessário ficar o dia inteiro à disposição. Segundo porque seus ganhos são

---

<sup>12</sup> Tiago Cavalcanti expõe a tese de que, sob o vigente sistema de exploração do trabalho, há dois tipos de trabalhadores: os semilivres e os sub-humanos. Os semilivres seriam aqueles contemplados por um “ambiente de pertencimento e gozo de direitos”, enquanto os sub-humanos seriam alijados do sistema oficial de proteção estatal. Dessa forma, esses últimos teriam sua própria humanidade negada, como escravos contemporâneos, de que é exemplo os uberizados.

<sup>13</sup> No Uber Blog (<https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-taxa-aceitacao-cancelamento/>), há algumas informações a respeito do funcionamento das Taxas de Aceitação e Cancelamento. Consta que o cancelamento é um direito do motorista, mas o seu uso abusivo configura mau uso da plataforma e representa uma violação ao Código da Comunidade Uber, o que pode levar à desativação da conta e a não elegibilidade de participação em promoções.

diretamente proporcionais à sua produtividade: quanto mais serviços forem realizados, maiores serão as recompensas. Fica evidente que não há dia de folga remunerada, mas é ainda pior: caso o trabalhador precise desconectar por um dia, por motivo de saúde ou descanso, será punido com a diminuição de chamadas ou bloqueios futuros.

Quando se trata de movimentos grevistas, como o breque dos apps<sup>14</sup>, há uma resistência ainda maior em pausar os serviços. Isso porque, com a diminuição do contingente de trabalho, alguns veem a greve como oportunidade para aumentar seus rendimentos. Quando em fins de semana ou em horários de pico, a mobilização fica ainda mais enfraquecida, uma vez que aumenta a demanda em restaurantes e lanchonetes, bem como a busca por serviços de transporte.

Vale dizer também que, em dias de greve, as plataformas oferecem diversas promoções para estimular o furo dos bloqueios, como recompensas financeiras. Em Paulínea e Jundiaí, durante uma greve que durou uma semana (REDE BRASIL ATUAL, 2021), o Ifood lançou uma promoção oferecendo um extra de R\$ 5 para quem fizesse entrega no horário do jantar. Em reportagem mais recente, foi descoberto que o Ifood contratou agências de publicidade para atacar as greves nas redes sociais.

Segundo noticiado por Clarissa Levy em “A Pública” (2022), foram criados perfis falsos nas redes e páginas com *fake news*. Além disso, funcionário de uma agência de inteligência e monitoramento digital prestava serviços para o Ifood como um agente infiltrado, levantando a bandeira da vacinação prioritária para classe para desviar a pauta principal. Também foram veiculados comerciais de TV para defender a reputação da empresa, além de site e carta para rebater as críticas dos trabalhadores. O auge dessa campanha foi a criação de uma página fake 8 dias após o Breque dos Apps, chamada “Não Breca Meu Trampo”.

Nela, a agência de publicidade se fazia passar por trabalhadores de delivery que discordavam das manifestações com o intuito de “suavizar o impacto das greves e desnortear a mobilização dos entregadores” (LEVY, 2022). Na descrição da página, havia palavras de ordem como: “sem patrão e salário mínimo”, “não tem chefe para encher o saco”, “liberdade para trabalhar para quem a gente quiser!”. Aproveitando a onda de

---

<sup>14</sup> Breques dos apps são os movimentos grevistas organizados por entregadores de aplicativos. Os líderes do movimento são os Entregadores Antifascistas, que interromperam suas atividades para exigir melhor remuneração e condições de trabalho. A primeira mobilização nacional ocorreu em julho de 2020, ainda no período pandêmico da Covid-19. A maior conquista do breque, segundo os próprios envolvidos, foi a visibilidade da condição precária dos entregadores e a adesão popular à causa.

bipolarização política, acusavam o movimento de “fazer politicagem” – tudo a fim de esvaziar a narrativa da greve.

### 3.2 TRABALHADOR INFORMAL

As mudanças desencadeadas pelo uso da internet, robótica e inteligência artificial tem promovido profundas modificações na organização do trabalho. Trata-se de verdadeira mudança de paradigma, sem precedentes na história do capitalismo contemporâneo, cuja repercussão atinge fortemente a classe trabalhadora. Especialmente após o processo de reestruturação produtiva, na década de 1970, há um “claro sentido multiforme” no mundo produtivo (ANTUNES, 2009, p. 76).

De um lado, as novas formas vigentes de trabalho incrementam as tendências de informalização e os níveis de precarização da classe trabalhadora, expulsando um enorme contingente de massa “sobrante, descartável e desempregada”. Por outro lado, numa visão mais otimista, há o aumento do trabalho intelectualizado, resultado do impacto tecno-informacional-digital promovido em alguns setores da economia. Nessa última tese, há uma certa esperança no trabalho informatizado, em contraposição ao trabalho maquinico e fetichizado que esteve presente na terceira revolução (ANTUNES, 2009, p. 76).

Para acrescentar uma terceira tese, ainda mais otimista (ou fetichista, para utilizar o termo já citado), há aqueles que veem na Indústria 4.0 a chegada de um trabalho, enfim, mais protetor e garantista de direitos. Afirmam que não há mais que se falar nas condições grotescas dos primórdios do período industrial, vez que a sociedade *high tech* promoveria uma vida livre e trabalho digno:

Com suas poderosas máquinas inteligentes, o ambiente de trabalho automatizado surge como resposta ao antiquíssimo sonho da humanidade de uma vida livre de trabalho árduo e de dificuldades. Em muitas comunidades, as fábricas mal iluminadas do Segundo Período Industrial desapareceram. O ar já não está mais encoberto com fumaça industrial; os pisos, as máquinas e os trabalhadores já não estão mais encardidos de graxa. O sibilar dos fornos e o estrépito das gigantes máquinas agora são um eco distante. Em seu lugar pode-se ouvir o zunido suave dos computadores, acelerando a velocidade da informação ao longo de circuitos e caminhos, transformando matérias-primas em uma enorme variedade de produtos (RIFKIN, 1995, p. 200)

Embora se refira à ascensão da Terceira Revolução Tecnológica, o autor aponta para um fenômeno atual (que critica) denominado “tecno-utopia”. É a tendência otimista de encarar as inovações como verdadeiras promotoras de desenvolvimento e liberdade humana. Dessa vez, é a melhoria nas condições de trabalho que ocupa a centralidade da

discussão. Afinal, entre utópicos e pessimistas, qual é o real impacto dos novos modelos de trabalho moldados pela Quarta Revolução Industrial?

As previsões em torno do trabalho humano, ao longo da história, se apresentam díspares e divergentes. Alguns autores, de notável prestígio acadêmico, desenvolveram teses otimistas (e até utópicas) como a supracitada. É o caso da obra “A era da Informação”, por meio da qual Manuel Castells (1999) atualiza os argumentos do debate, proclamando a superação do trabalho degradado pela ascensão da internet. Baseado em estatísticas estadunidenses e europeias, bem como estudo de casos, Castells desenvolve positivos prenúncios ao mundo do trabalho.

São eles: a difusão de empregos qualificados, forte autonomia no trabalho, valores comuns entre trabalhadores e gerência, hegemonia do trabalho complexo em ocupações de alta tecnologia e crescimento de uma economia de serviços através de um modelo mais rico de comunicação produtiva (ANTUNES, 2009, p. 8). Seriam os tempos das atividades criativas, autônomas, emancipadas e potencialmente acessíveis a todos, de modo que a inserção ocupacional atingiria os melhores índices de trabalho assalariado formalizado.

Por outro lado, ficaram conhecidas as polêmicas teses sobre o fim ou desaparecimento do trabalho, a partir de autores como André Gorz, Robert Kurz ou o já citado Jeremy Rifkin, em sua obra “Fim dos empregos” (1995). Nela, o autor percebe o crescimento contínuo do desemprego provocado pela automação e consequente dispensa de empregados excedentes em todos os setores (indústria, agricultura, serviços). Isso sepultaria uma série de ocupações como se conhece hoje, galgando a perdas crescentes nos níveis de empregos.

Manchetes sensacionalistas como “os robôs vão roubar seus empregos” dão a dimensão do problema, ao tempo que reproduzem duas falsas ideias: a de que, no mundo digital, o trabalho vivo acabará; e que a tecnologia em si possui a vontade consciente de alterar o mundo ao redor. A segunda, mais simples de desmistificar, imputa vontade à um ente despersonalizado, como se não houvesse uma vontade humana e consciente que determinasse os seus interesses – mas essa discussão já foi pautada anteriormente (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 37).

No tocante à ideia primeira, convém a análise das novas formas de trabalho material e imaterial, bem como as noções de trabalho vivo e trabalho morto, cuja formulação ganha máxima expressão na tese proposta por Antunes. No sistema de metabolismo do capital, necessita-se cada vez menos de trabalho vivo, seja ele material ou imaterial. Isso significa que tanto o trabalho estável quanto o precarizado são

repugnados na era digital informacional, que tem o modelo de “empresa enxuta” como ideal a ser perquirido (ANTUNES, 2015, p. 208).

A redução do trabalho vivo e o incremento sem limites do trabalho morto são a tônica da Indústria 4.0. Nesse processo, o trabalho morto é corporificado pela máquina, aumenta-se a produtividade do trabalho a fim de intensificar a extração do sobretrabalho (ANTUNES, 2015, p. 208). Como consequência, os níveis de desemprego são elevados, seja pela substituição do trabalho vivo pelo morto, seja pelas novas exigências de capacitação técnica no trabalho automatizado. Tudo isso gera uma “migração forçada”, nos dizeres de Rodrigues (2020, p. 104), para o “empreendedorismo nas plataformas digitais”.

Esse novo modelo de trabalho, sob a aparência de não-trabalho, é uma das novas facetas do capitalismo de plataformas. Ao lado de trabalhadores precarizados ou desempregados, a grande tendência é a dos trabalhadores uberizados. Esse fenômeno, que mais a frente se analisa, só foi possível a partir da suplantação do trabalho estável, regulamentado e contratado, típico da era taylorista-fordista, por um novo modelo atípico. Daí a crescente ampliação do universo do trabalho informal, terceirizado, voluntário e intermitente.

Se é verdade que não existe riqueza sem trabalho humano, o que há é uma “nova morfologia do trabalho”, fortemente marcada pelos modos de ser da informalidade (ANTUNES, 2018, p. 78). É assim que Antunes denomina a nova fenomenologia do trabalho informal, cujos contratos, quando existem, são temporários. A regra, aqui, é não ter regras nem direitos: sem estabilidade, sem registro de carteira, na iminência do desemprego, seja em atividades instáveis ou não, a informalidade compreende boa parte da classe trabalhadora no Brasil hoje.

Nesse universo heterogêneo de trabalhadores, encontramos diversos modos de ser da informalidade, cujas principais manifestações são registradas por Antunes (2018, p. 79) e ora reproduzidas. Um primeiro modo de ser compreenderia os trabalhadores informais tradicionais, que se subdividem em três classes: os menos instáveis, os mais instáveis e os ocasionais ou temporários. O menos instáveis são dotados de algum conhecimento técnico ou profissional. É o caso de costureiras, pedreiros, jardineiros, vendedores ambulantes, camelôs, empregados domésticos sem carteira, sapateiros, e outros assemelhados.

Podem contar com a ajuda da família ou de ajudantes, mas vivem de sua própria força de trabalho para obter sua renda. Os trabalhadores informais mais instáveis podem

ser subempregados dos mais estáveis. São contratados por tempo determinado e remunerados por peça ou serviço. Ao contrário da primeira categoria, não possuem qualificação, desenvolvendo serviços braçais, como a de carroceiros, trabalhadores de rua e serviços em geral. Há também o trabalhador ocasional ou temporário, que realizam os famosos “bicos” enquanto não retornam ao mercado de trabalho formal (ANTUNES, 2018, p. 80)

Ainda dentro das atividades informais, Antunes (p. 2018, p. 80) inclui a categoria das oficinas de reparação e conserto. Como exemplo do trabalho por conta própria, esses estabelecimentos operam na comercialização de mercadorias em troca de baixa remuneração, sem jornada fixa de trabalho. Pode incorporar outros membros da família e é marcado pela ausência de direitos sociais e trabalhistas básicos, de modo que sua renda depende do seu constante trabalho.

O segundo modo de ser da informalidade seria a dos trabalhadores informais sem carteira assinada, notadamente conhecidos como assalariados sem registro. Ocorrem em trabalhos a domicílio, que se especializam em áreas diversas, como na subcontratação de bens, produtos e serviços. Pode ser realizado em galpões, indústrias de tecido e confecções de calçados, desde que sem vinculação formal. Por fim, o terceiro e último modo da informalidade é a dos trabalhadores informais por conta própria (ANTUNES, 2018, p. 81).

Esses compreendem os produtores de mercadorias simples, eventualmente acompanhados de familiares ou ajudantes, a partir de pequenos negócios informais. São os pequenos proprietários, que atendem a demandas específicas, não desenvolvidas pelas grandes empresas. Por não possuírem condições de concorrer com tais corporações, elas definem suas estratégias para atrair mercado. São os vendedores por atacado, e-commerce, vendedores de produtos artesanais, estabelecimentos de xerox e impressão, dentre outros (ANTUNES, 2018, p. 80).

Antunes (2018, p. 82), ao definir essa ampla classificação da informalidade, conclui afirmando que há intrínseca relação desses trabalhadores com a precariedade. Se não estão incluídos nela, ao menos traduzem formas de trabalho instáveis e inseguras, desprovidas de direitos, o que em muito se assemelha com a precarização. É por meio dessa informalização da força de trabalho que, segundo o autor, opera-se a intensificação do trabalho e a consolidação da precarização estrutural dos nossos tempos.

Até novembro de 2022, os órgãos oficiais de pesquisa registraram uma taxa de informalidade de 38,9%. Ao todo, eram 38,808 milhões de trabalhadores informais,

segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua), apurada pelo Instituto Brasileiro de Economia e Estatística (IBGE). Em comparação ao ano de 2021, houve crescimento de 10,1% no número de trabalhadores sem registro profissional. Apesar da retomada econômica registrada a partir do final de 2020, período da pós pandemia do Covid-19 (2020), o Brasil ainda é tido como o país da informalidade (IBGE, 2022).

Dentro desse espectro do trabalho informal, há um amplo quantitativo de profissionais intermediados por aplicativo, seja como entregador de mercadorias ou motoboy (duas categorias presentes no PNAD Covid 19) ou na categoria motorista. Em novembro de 2020, foram aproximadamente 678.527 o quantitativo de entregadores, enquanto os motoristas somam em torno de 1.271.219 no início das políticas de confinamento ocorridas em março de 2020 (PNAD COVID-19 IBGE).

Para fins da pesquisa que realiza, o IBGE considera como categoria informal: empregado do setor privado e empregado doméstico sem carteira assinada, empregador sem registro e trabalhador por conta própria sem CNPJ e trabalhador familiar auxiliar (IBGE, 2022). Isso significa que o trabalhador por aplicativo inscrito como MEI (Microempreendedor Individual) não entraria para o rol da informalidade, ainda que se dediquem ao trabalho informal, sem garantias e estabilidades, como é exemplo o motorista de aplicativo e o entregador por delivery.

Se a figura do MEI foi criada para tirar da informalidade milhões de brasileiros que trabalhavam sem o amparo da lei, hoje sua utilização fora desviada. Serve como artifício para ocultar a condição que assiste a milhares de trabalhadores do Rappi, Uber, Deliveroo, iFood e tantos aplicativos de plataforma: verdadeiros trabalhadores informais, donos apenas de sua força de trabalho e postos à disposição das plataformas e seus algoritmos que, disfarçadamente, impõem-lhe subordinação e controle.

### 3.3 TRABALHADOR ATOMIZADO

Um fator muito característico da uberização é que seus trabalhadores estão sempre pulverizados pela cidade, distanciados uns dos outros e separados por suas rotinas frenéticas. Não há tempo nem espaço para a construção de laços ou qualquer relação de solidariedade e cooperação entre eles. Isso porque, diferentemente do trabalho desenvolvido no “chão de fábrica”, não há espaço a ser compartilhado pelos entregadores

e motoristas. Na verdade, eles ocupam o espaço imagético do digital, cuja matéria prima é a informação.

Enquanto os trabalhadores tradicionais manipulavam matérias das mais diversas, num arado ou numa fábrica, os trabalhadores digitais manejam informações. Podem estar num local e, no minuto seguinte, serem chamados para outro. Ainda que estejam ligados ao mesmo objeto e visando o mesmo resultado, não há qualquer ligação físico-geográfica que os aproxime. É pertinente afirmar, portanto, que o trabalho deixa de ser inerentemente baseado em um local (*place-based*) para se tornar um trabalho baseado na informação (*information-based*) (GRAHAM; ANWAR, 2020, p. 47).

Assim, a atual configuração do trabalho se mostra cada vez mais atomizada, já que o capital fragmenta o *locus* de atividade do seu executor. É esse o conceito de atomização: o processo de reduzir um corpo a finas partículas sólidas, desagregando uma unidade em átomos diversos e menores. O mesmo pode-se imaginar da classe trabalhadora, que se encontra dispersa e desagregada à sua condição essencial de ser una. Nesse estado dissipado, trabalhadores são incentivados à competição e não à colaboração, na crença de que seu inimigo é o concorrente colega, e não o sistema antissocial do capital.

Marx (2013) já observava que o trabalho humano-societal (também chamado de trabalho concreto) é o elemento central da sociabilidade humana, por meio do qual aflora o processo de humanização. É a partir do trabalho, portanto, que os homens estabelecem laços de solidariedade entre si, fundamentais à satisfação das “necessidades humanas e sociais vitais” (ANTUNES, 2020, p. 130). Por outro lado, no sistema de metabolismo social do capital, o trabalho seria um mero meio de subsistência, com a exclusiva finalidade de valorizar o capital.

Nesse aspecto, o labor é afastado de suas dimensões humanas para se tornar um espaço estranhado, onde os laços de solidariedade são rompidos por um crescente processo de individualização do trabalho. A ausência desse sentimento de coletividade e de pertencimento explica a falta de consciência de *classe para si*. Além disso, desarticula a mobilização coletiva e enfraquece as entidades sindicais, desamparando o trabalhador em sua “manifestação de classe historicamente antagônica aos interesses da ordem capitalista” (ANTUNES, 2020, p. 162).

No que se refere aos trabalhadores uberizados, há três consequências decorrentes dessa individualização no trabalho: a desarticulação de uma mobilização coletiva, a superoferta de trabalho e a competição entre trabalhadores. Essa superoferta foi observada em grandes plataformas, ao identificar que havia “dez vezes mais candidatos online do

que trabalhadores bem sucedidos em conseguir um emprego” (GRAM; AWHAR, 2020 p. 51). Como consequência dessa superoferta, os custos de trabalho foram diminuídos, bem como o poder de barganhar melhores condições.

O conceito de força sobranante de trabalho, para lembrar Marx (2013), explica que quanto maior o contingente disponível para o trabalho, pior serão as condições de trabalho impostas. É a ideia de “grande exército de reserva”, aqui acrescida por Gram e Awhar para ilustrar as condições dos uberizados:

Os trabalhadores são classificados como independentes, em vez de empregados, e são impelidos a se sentir como empreendedores relativamente atomizados competindo por trabalhos temporários em um mercado global, mais do que empregados ou trabalhadores com interesses cruciais em comum, que possuem direitos enquanto empregados e que talvez se beneficiem de organização e negociação coletivas. Os atomizados no mercado global, estando cientes de que, se não fizerem um trabalho nas cotações e condições que a eles são oferecidas, alguma outra pessoa o fará (GRAM; AWHAR, 2020, p.51).

Tudo isso parece esboçar a nova ordenação para os trabalhadores, que se encontram conectados à máquina e atomizados dos demais. Tendo em vista, ainda, a reserva infinita de trabalho à disposição, sobre a qual as plataformas poderão extrair riqueza, o cenário aponta para a concorrência brutal entre as forças de produção. Acirrado pela nova conjuntura espaço-temporal, há um mercado gigante em disputa e crescimento, onde a massa trabalhadora se encontra em um verdadeiro “leilão da força de trabalho” (SCHINESTOCK, 2020, p. 86).

### 3.4 A EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL

Nos últimos anos, notadamente a partir do incremento tecnológico que determinou a hegemonia da chamada indústria 4.0, uma série de modificações tem sido operadas nos setores da economia. Trata-se de verdadeira reestruturação produtiva, cujo resultado mais emblemático se percebeu no mundo do trabalho. Graças ao uso da internet e do algoritmo, surge o trabalho nas plataformas digitais, difundidos sobremaneira no ramo dos transportes (Uber, Cabify, InDriver, Blablacar) e no ramo de entrega (iFood, Deliveroo, Rappi, Loggi).

Esse novo (e amplo) segmento de negócio atua “sob demanda”, a partir da disponibilidade de grandes grupos de prestadores, que ficam à espera de uma solicitação. São contingentes de desempregados ou subempregados, em plena crise estrutural do capital, desprovidos de alternativas mais seguras de trabalho. A par dessa situação, que

encontra seu estopim no contexto pandêmico iniciado em 2020, o fenômeno da Uberização ganha força e espaço crescente de debate.

De um lado, trabalhadores desses aplicativos buscam reconhecimento do vínculo de emprego. Alegam que sua condição, longe da autonomia apregoada, se assemelha a de qualquer empregado subordinado. A diferença se dá unicamente no âmbito dos direitos: enquanto esses últimos usufruem da garantia da proteção, os uberizados padecem à margem, como categoria invisibilizada – embora demonstrem, judicialmente, preenchimento dos requisitos para caracterização da relação de emprego.

Por outro lado, as justiças brasileira e estrangeira ainda promovem decisões dissonantes no que tange às ações trabalhistas em face das plataformas. Enquanto um segmento, de cunho mais progressista, tem garantido reconhecimento de emprego a alguns empregados, outros resistem em enquadrá-los como destinatários de direitos. Nessa celeuma, encontra-se o Direito do Trabalho, cujo escopo, desde sua aurora, está voltado à proteção integral e universal.

Seja por omissão do legislativo ou por divergência do judiciário, a questão ainda carece de cobertura legal. Não apenas no Brasil, mas Tribunais de diversos países enfrentam dificuldade no enquadramento jurídico (categorização) desses trabalhadores por plataformas. Entendendo a diversidade dos ordenamentos, e em razão das contribuições que as doutrinas alienígenas sempre nos ofertaram, é que serão aprofundadas jurisprudências estrangeiras a seguir.

#### 3.4.1 Inglaterra e a condição jurídica dos *workers*

Como é conhecido, a Inglaterra foi o epicentro do desenvolvimento industrial no mundo. Foi lá onde ocorreram as primeiras transformações econômicas e tecnológicas, responsáveis pela eclosão da Revolução Industrial ao longo do século XVIII. Não é incorreto afirmar, portanto, que a Indústria 4.0 dos nossos tempos tem a origem mais remota na Indústria à vapor da Primeira Revolução, sendo posteriormente sucedidas pelas Segunda e Terceira fases.

Os impactos sofridos no mundo do trabalho daqueles tempos já eram frutos de observação do historiador Eric Hobsbawm (2015). A situação degradante nas indústrias culminou na criação das organizações de trabalho, chamadas de *trade unions* – o que, no Brasil, chamamos sindicatos. Quer dizer: ao tempo em que a Inglaterra experencia os

horrores do escravismo operário, assiste o despertar do movimento cartista e ludista, duas grandes mobilizações da história de luta operária.

Afirma Hobsbawm (2015) que tais mobilizações foram de suprema importância para expandir Direitos do Homem, nos aspectos individual e social. Justifica que “a composição é de pessoas que sentem falta de direitos, que precisam deles e os exigem” (HOBSBAWM, 2015, p. 510), contribuindo para a própria emancipação universal do homem. Embora seja um tópico a parte (e de relevante propósito), o estudo da luta operária demonstra o pioneirismo da Inglaterra, seja como nascente industrial, seja como terreno de luta.

De todo esse percurso, no que se refere às relações entre os motoristas e a Uber, pode-se inferir que a Inglaterra também é precursora. Como a seguir se apresenta, foi na decisão *Aslam vs Uber* que a Corte Trabalhista de Londres reconheceu *dependent work relationship* (relação de trabalho dependente), garantindo direitos como: salário mínimo, folgas, férias remuneradas, limites de horas trabalhadas por semana, proteção contra discriminação ilegal, dentre outros (CURY, 2019, p. 173).

Num caso paradigmático, os demandantes Y. Aslam, J. Farrar e outros ajuizaram ação contra a Uber B.V e suas controladas britânicas Uber London Ltd. e Uber Britannia Ltd. Em seu pedido, demandavam pela condição jurídica de *workers*, mediante a qual requeriam: condenação pelo não pagamento de salários mínimos, licenças remuneradas e tratamento desfavorável, em virtude das denúncias frequentemente feitas em face da empresa (CURY, 2019, p. 169).

Na ocasião, foi reconhecida verdadeira relação de trabalho dependente, a partir da requalificação do contrato em *worker* (trabalhador) e não como *employee* (empregado). Vale salientar que, no ordenamento jurídico inglês, para além da dicotomia autônomo-empregado, há a figura intermediária do *worker*. Este não cumpre os requisitos para configurar uma relação de emprego, muito menos se caracteriza como *self-employed* (trabalhador autônomo) (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 160).

Essa categoria, inserida na década de 1990, reconhece a necessidade de estender direitos básicos a todos os trabalhadores que, de certo modo, desempenhem seus serviços sob dependência. Ou seja, são todos aqueles que não os legítimos autônomos. Utiliza-se, para tanto, um critério de exclusão: consideram *workers* aqueles trabalhadores que se situam na vulnerabilidade semelhante à dos empregados, embora não cumpram com os rigorosos requisitos do vínculo de emprego (CURY, 2019, p. 171).

Segundo o entendimento inglês, o critério de *worker* não pode ser demasiadamente restritivo, uma vez que a intenção é abarcar todos aqueles que estavam em um limbo, sem usufruir dos direitos dos empregados nem da liberdade dos autônomos. No caso em cotejo, foram considerados apenas dois requisitos: “(i) a existência do contrato em que (ii) o indivíduo se compromete a prestar um serviço pessoalmente (iii) a alguém que não um cliente ou consumidor” (CURY, 2019, p. 171).

Ao conceder status para os *workers*, a corte utiliza a teoria do “*Purposive Approach*”. Para ela, a interpretação de uma lei deve se dar “a partir dos seus objetivos e o resultado interpretativo deve ser aquele que melhores efeitos dá a essas funções”. Nesse sentido, prossegue que a função geral do direito do trabalho é garantir proteção aos trabalhadores vulneráveis, seja por suas jornadas excessivas, por tratamento injusto ou pelo controle exercido pelo empregador nas condições de trabalho (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 163).

O teor da decisão é elucidativo, e em diversos pontos, desconstrói argumentos falaciosos da Uber. A corte é taxativa ao afirmar, por exemplo, que a plataforma tem natureza de intermediadora do serviço de transporte de passageiros. Diz que “seria irreal, para não dizer ridículo”, nas palavras de Gaia (2020, p. 258), que a Uber possua 30.000 empreendedores individuais autônomos somente na cidade de Londres. Que, ademais, as campanhas publicitárias da empresa são voltadas não para promover os condutores, mas sua própria marca.

Ao afastar a ideia de autonomia, a decisão britânica enfatiza cinco elementos: que a Uber estabelece o preço do serviço; que os termos do contrato são impostos pela empresa; que a Uber controla o trabalhador conectado à plataforma, a partir de monitoramento e aceitação de pedido; que a Uber exerce controle significativo sobre o modo de trabalhar, a partir do sistema de notas; que a Uber restringe a comunicação entre motoristas e passageiros, impedindo qualquer relacionamento para além da corrida (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p.162) – o que acaba por denotar verdadeiro exercício de poderes classicamente considerados do empregador na teoria geral do direito do trabalho.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Para Delgado (2019) “[...] considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço –, são poderes de direção, dos quais decorrem, de maneira direta, o poder de regulamentação, o poder de fiscalização e o poder disciplinar” (DELGADO, 2019, p. 837-838).

Os juízes alertaram, ainda, para o fato de que “as ficções, linguagem enrolada e neologismos merecem um grau de ceticismo” (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 161). O magistrado de primeira instância, por exemplo, relata que as demandadas utilizam linguagem confusa e jargões para mascarar a natureza real do contrato com os motoristas. Depois, se contradizem em propagandas e outras situações informais, referindo-se a eles como “nossos motoristas” e a si próprias como “empresas de transportes” (CURY, 2019, p. 173).

Outro ponto importante trata de quando o vínculo fica estabelecido: se em todo momento em que o aplicativo está ligado; se apenas a partir do momento de aceitação da viagem e sua finalização; ou se apenas entre o ingresso do passageiro e a conclusão da viagem. Ficou decidido que, para fins de tempo de trabalho, será considerado todo o tempo à disposição do trabalhador – isto é, o período que o motorista permanecer logado. (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 161).

Para fins de cálculo do salário mínimo, contudo, será considerado apenas o período de início e fim de uma viagem. Isso porque há casos em que o trabalhador fica logado ao mesmo tempo em várias plataformas, impossibilitando a fiscalização ou mesmo na “falsa disponibilidade que geraria obrigações relativas a pagamento de salário mínimo para mais de uma empresa, referentes ao mesmo momento” (CURY, 2019, p. 174).

Em 2021, após apreciação do caso pela Suprema Corte inglesa, ficou determinado que a empresa considere seus trabalhadores como *workers*, concedendo direitos específicos que assistem a essa categoria. O curioso é que, após 5 anos tentando convencer a justiça da autonomia dos seus motoristas, a Uber transformou sua derrota em marketing, ao ofertar férias e salário mínimo em outdoors por toda a Londres: “Só na Uber”.

Após a sentença da Suprema Corte, o aplicativo foi obrigado a incorporar o imposto sobre valor agregado (IVA) nas suas tarifas. Após um ano de atraso no pagamento, as autoridades reivindicaram o pagamento dessa taxa, no valor de 615 milhões de libras antes do fim do ano. A empresa se comprometeu com o pagamento e afirmou que esse gasto não acarretará impacto significativo sobre suas contas: “temos reservas suficientes” (EXAME, 2022).

Apesar de tal constatação, alguns firmam que o reconhecimento empregatício inviabilizaria o negócio da Uber, tendo em vista os encargos e custos trabalhistas. Trata-se de argumento “consequencialista e de ordem econômica” (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 111), utilizado, inclusive, para embasar a negativa de vínculo. Essa tentativa de

análise econômica do direito vai de encontro à própria legislação, que é taxativa ao dispor sobre os elementos da relação de emprego (art. 3º, CLT).

Tem-se um paradoxo: o mesmo julgador, incapaz de proceder à clivagem hermenêutica dos pressupostos em prol do empregado, é capaz de criar soluções exógenas à lei em desfavor do empregado. É o Direito legitimando sua própria amputação, em completo estado de subserviência ao capital e em desencontro dos seus próprios princípios. Por essa razão é que a dogmática trabalhista também procede à restrição do sentido da dependência: para garantir sucesso econômico, mesmo que às custas da exclusão dos assalariados.

### 3.4.2 Itália: os *riders* e a hetero-organização

O surgimento dos motoristas por aplicativo, num primeiro momento, gerou preocupações em torno das regras de concorrência. Isso porque os taxistas viram seu nicho de mercado ameaçado, motivo que os levaram a travar uma verdadeira batalha contra os condutores da Uber. Alegavam violação das regras de direito público e concorrência desleal, já que os preços praticados eram mais baixos e prejudicavam os serviços de táxi (NEVES; FREITAS, 2019, p. 183).

Por essa razão, as Varas Comerciais Italianas foram chamadas para julgar as ações envolvendo motoristas de táxi e uber. Ainda não se ocupavam com o status dos *riders*, nome utilizado para designar aqueles profissionais dedicados à entrega de comida por aplicativo. Desde a primeira decisão, o Tribunal italiano fixou entendimento de que o serviço de intermediação da Uber consiste em serviço de transporte, e não meramente informático (CAVALLINI, 2020, p. 63).

A primeira decisão italiana relativa ao vínculo de emprego foi quanto aos *riders* do Foodora, aplicativo de entrega de comida presente em alguns países europeus. Nesse caso, o Tribunal indeferiu o pedido de natureza subordinada da relação, adotando os fundamentos do caso *pony express*. Na década de 1980 do século passado, o *Pony Express* atraiu as atenções da jurisprudência italiana. Tratava-se de um correio expresso, que levava correspondências a cavalo.

Nesse serviço, havia o direito de recusar às chamadas, apontando para uma certa liberdade quanto ao modo de prestar os serviços. Essa autonomia, segundo a jurisprudência, desnatura a ideia de subordinação. Apesar das divergências, ficou sedimentada a natureza autônoma da relação. Já nas discussões envolvendo a *Gig*

*economy*, foi inevitável o comparativo com os *pony express*, motivo que levou a jurisprudência a adotar totalmente as conclusões da década de 1980 (CAVALLINI, 2020, p. 62).

Foi em 2020 que, em Turim e Milão, a Corte de Apelação chega a conclusões opostas àquelas primeiras. Ficou constatado um elemento chave para uma nova guinada de interpretação: a hetero-organização. Ao invés da subordinação *tout court*, o trabalho hetero-organizado representaria um terceiro gênero, entre o trabalho subordinado e a autonomia. Assim, ficou concedida proteção semelhante à ofertada aos subordinados, sobretudo em virtude da dependência econômica que lhes assistem (CAVALLINI, 2020, p. 67).

Não precisou muito para que os Tribunais percebessem que não havia aquela suposta autonomia em escolher seu próprio trabalho. O que havia era o fornecimento de energia sob o controle e direção da plataforma, com notável caráter disciplinar. Ademais, os períodos de tempo dispendidos eram longos e não remunerados, não havendo qualquer margem para autonomia. Bastou a observação atenta da realidade para concluir que “elementos essenciais eram sonogados ao trabalhador, o que priva completamente o trabalhador de qualquer possibilidade real de escolher se e quando trabalhar” (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 167).

A primeira disciplina legal dos *riders* é dada em 2019, a partir do Decreto-Lei n. 101/2019, convertido em Lei n. 128/2019. A reforma intervém sobre as tipologias contratuais, sobretudo as colaborações hetero-organizadas; dispõe sobre proteção do trabalho em plataformas informáticas, bem como sobre saúde e segurança. O decreto se coloca na perspectiva correta e em razoável equilíbrio, “sem exigir uma impraticável universalização dos esquemas de proteção do trabalho subordinado” (CAVALLINI, 2020, p.75), mas garantindo direitos básicos à categoria.

Vale citar outra decisão italiana, realizada pelo Tribunal de Bolonha, em 2010, a respeito da plataforma *Deliveroo*. Na ação, que foi ajuizada pelo sindicato<sup>16</sup>, a gestão algorítmica foi atacada por não oferecer garantia, adaptabilidade de organização ou mesmo flexibilidade. Ficou entendido que o algoritmo é discriminatório, pois não é capaz de diferenciar uma ausência justificada – seja por afastamento de saúde, cuidado de parentes ou participação de greve (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 168).

---

<sup>16</sup> Para mais detalhes, é possível conferir a decisão disponível em: <<https://ignasibeltran.com/wp-content/uploads/2018/12/7641193s.pdf>>.

Todos eram punidos, do mesmo modo daqueles que não estavam disponíveis por interesse próprio. Essa “cegueira deliberada”, conforme conclui a decisão, gera discriminação na tratativa com os trabalhadores. Pela conduta discriminatória apresentada, a *Deliveroo* foi condenada ao pagamento por dano de 50 mil euros aos sindicatos, além da obrigação de publicar a sentença no seu site e no espaço de perguntas frequentes.

Há um reconhecido avanço por parte do judiciário e legislativo italiano, embora algumas arestas ainda necessitem atenção. No entendimento de Cavallini (2020, p. 75), falta a valorização das diferenças entre os trabalhadores compreendidos como *riders*. Isso porque, dentro dessa ampla categoria, encontram-se: aqueles cujo único trabalho é a atividade de entrega da plataforma e outros trabalhadores que desempenham suas atividades em caráter ocasional. Não há, segundo o autor, razoabilidade em aplicar mesma legislação para ambos.

De modo geral, o país parece atento às estratégias obscuras da plataforma. Em 2020, a *UberEats* foi condenada por exploração e colocada sob administração judicial. Sob o termo “*caporalato*”, o tribunal concluiu a situação exploratória na qual viviam os trabalhadores, em condições similares à escravidão. Havia acusação de roubo das gorjetas pagas pelos clientes, além de sonegação de impostos e segurança social (ROCHA; PORTO; ABAURRE, 2020, p. 152).

Quanto às decisões impostas às plataformas, Carelli e Oliveira (2021, p.168) afirmam que a Itália tem sido capaz de analisar a realidade além das aparências, desmascarando a real natureza dos algoritmos. Perceberam, também, que a liberdade de trabalho e horário não passam de discurso retórico, sobretudo em virtude dos instrumentos de controle e subordinação da empresa (como é exemplo a avaliação realizada pelos clientes). Concluem, também, que não há qualquer proximidade com o trabalho autônomo, já que as condições são impostas unilateralmente pela plataforma.

### 3.4.3 Espanha e o resgate ao conceito de dependência econômica

A discussão sobre os trabalhadores de plataformas na Espanha envolve, hoje, um terceiro gênero: o dos trabalhadores economicamente dependentes (TRADE). Ao lado dos subordinados e dos autônomos, a figura intermediária do TRADE foi criada para garantir cobertura legal a um grupo de trabalhadores que, apesar de certa autonomia

funcional, desenvolvem suas atividades na condição clara de dependência econômica – seja perante a empresa ou cliente (ZIPERRER, 2019, p. 125).

O ponto-chave que garantiu a introdução desse conceito de trabalhador, portanto, se situa a partir de “su debilidad económica y la dependencia de su trabajo como medio de subsistencia”, como afirma Ortega (2020, p. 148). Segundo o autor aduz, essa debilidade em face do tomador se equipara, de certo modo, aos primeiros destinatários das leis trabalhistas – isto é, o clássico trabalhador subordinado. Essa é a justificativa para estender alguns direitos a essa classe que, embora usufruam de certa liberdade, prestam trabalho a outrem.

Quando a classificação foi fixada pelo ordenamento, algumas preocupações emergiam sobre o perigo desse tipo de regulação. O Conselho Econômico e Social da Espanha, por exemplo, advertia sobre a necessidade de estabelecer um conjunto de critérios objetivos positivos e negativos indicativos para caracterização do TRADE. Isso porque havia o risco de um uso abusivo desta figura, no sentido de desvirtuar atividades que até então eram subordinadas para um status inferior (ZIPERRER, 2020, p. 126).

Havia de ser demonstrado, segundo Ziperrer (2020), a dependência econômica a um único cliente (critério positivo), bem como a ausência de outros trabalhadores a seu serviço (critério negativo). Esse enquadramento com as plataformas digitais, de pronto, sofreu algumas hesitações. No caso de um entregador da plataforma Glovo, por exemplo, o Tribunal Supremo entendeu que alguns requisitos não foram cumpridos, sobretudo no que se refere ao desenvolvimento da atividade a partir de critérios próprios de organização (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 149).

Outro elemento não cumprido se refere à disposição de infraestrutura própria. Segundo o Tribunal Supremo, o trabalhador possuía tão somente seu veículo e smartphone, restando ausente a infraestrutura essencial para o exercício da atividade. No caso em questão, trata-se do programa informático, que propõe a intermediação entre clientes e prestadores. Por essa ótica, o trabalhador possuía senão meios acessórios e complementares, mas continuava dependente da infraestrutura alheia. Isso impossibilitava que o obreiro atuasse por sua conta (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 150).

O conceito de trabalhador autônomo economicamente dependente, ademais, define um limite mínimo de renda. No caso, é exigido que pelo menos 75% da sua renda esteja vinculada à realização dos seus serviços, dos quais dependa economicamente. É

um percentual significativamente maior que em outros países, como a Alemanha, que optou por um limite mínimo de renda em 50% (ZIPERRER, 2021, p. 126 e 127).

Sobre a suposta autonomia e liberdade para escolher horários de trabalho, a Espanha verificou o modelo de ranqueamento dentro das plataformas. Embora houvesse opção de desligar o aplicativo, os entregadores com maior pontuação gozavam de preferência sobre os demais. No fim das contas, era necessário estar disponível pelo maior tempo possível, a fim de receber mais chamadas e aumentar os rendimentos. Na prática, isso significaria uma liberdade condicionada (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 150).

Restou concluso que, apesar da existência da figura de TRADE, os trabalhadores da plataforma *Glovo* exercem sua atividade sob a natureza jurídica da relação de emprego. Para tanto, uma série de indícios foram apontados pelo Tribunal Superior: o controle empresarial por meio de geolocalização por GPS; controle e fiscalização do *modus operandi*; compensação por tempo de espera; decisões eram tomadas de forma unilateral pela plataforma (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 151).

No atual momento, uberizados espanhóis são considerados assalariados, recebendo todas as proteções compatíveis para tal. Isso porque a decisão perante a *Glovo* foi estendida às demais plataformas, uma vez percebida a processualidade comum entre elas. Há o entendimento sedimentado de que estes gozam de presunção de emprego, mediante a gestão algorítmica que lhes dirigem. “Um trabalhador que percorre nossas ruas de bicicleta por aplicativo não é um empreendedor”, afirmou a Ministra do Trabalho (PRESSE, 2021).

#### **4 POR UM NOVO DIREITO DO TRABALHO: ENQUADRAMENTO JURÍDICO DA RELAÇÃO UBERIZADA**

O fenômeno da plataformização tem sido profundamente destrutivo para a classe-que-vive-do-trabalho<sup>17</sup>, sobretudo em países periféricos como Brasil. No país, o cenário já era de grande vilipêndio aos trabalhadores, nos mais diversos aspectos, e promete agravar ainda mais os mecanismos de exploração no período pós pandemia do Covid-19, de 2020. Isso porque haverá a necessidade de recuperação da economia e o aumento da massa sobranse de trabalho – vide taxas de desemprego (ANTUNES, 2020).

Atualmente, os institutos jurídicos do Direito do Trabalho não foram capazes de garantir uma rede de proteção e segurança jurídica para referidos trabalhadores. O que há é um espaço de maleabilidade e flexibilização preocupante, em meio ao qual se impõe a exploração ilimitada. Nesse sentido, a interpretação dos institutos e princípios deve desempenhar papel hermenêutico criativo a fim de conferir tutela ao trabalhador, ainda que voltada aos direitos de cidadania mais básicos.

Em suma, não há um estatuto profissional estável e juridicamente definido que garantam proteção social a esses trabalhadores que prestam serviço através de plataformas digitais. O que há, quando muito, são ações isoladas que, ocasionalmente, reconhecem vínculo jurídico entre os prestadores de serviços e respectivas plataformas. Nos dizeres de Oliveira, Assis e Costa (2019, p. 255), a inovação da economia digital encontra-se em descompasso com as atuais regulações, situando tais atividades no campo da desregulação do Direito. Hoje, portanto, um dos maiores desafios da era digital é a regulação estatal das plataformas.

A contratação de motoristas ou motofretistas, mediadas por plataformas, representa uma forma clara de transferência de riscos e custos do empreendimento. Funciona, assim, como meio dissimulador da relação empregatícia. O caminho para tal proteção perpassa pelas teorias que estruturam a relação de emprego na modernidade, de modo a remover o véu ocultador da condição de assalariado. Para tal, faz-se necessária a análise dos pressupostos constitutivos à luz das circunstâncias fáticas.

---

<sup>17</sup> Ver nota explicativa 2, da pág. 6.

#### 4.1 TEORIAS DA RELAÇÃO DE TRABALHO

A relação jurídica, decerto, constitui a categoria mais fundamental na Ciência do Direito. É esse vínculo de “caráter geral magnetizador” em torno do qual se instituem os princípios, regras e institutos do ordenamento (DELGADO, 2019, p. 309). Seu conceito engloba a existência de três elementos essenciais: sujeitos, objeto e negócio jurídico vinculante entre as partes. A diversidade dessas relações, ao longo da história, culminou na formação de subsistemas, a partir de princípios específicos e compatíveis com a relação tutelada. São os ramos jurídicos especializados.

Embora essa ramificação jurídica tenha intuito meramente pedagógico, é ainda fundamental atentar às particularidades do Direito do Trabalho, cujas características teóricas e normativas relevaram-no à categoria de ramo autônomo e independente. É que o ramo trabalhista está centrado em uma prestação de trabalho, englobando diversos tipos de pactuação do labor humano, como a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso ou mesmo a relação de emprego.

Esta última, como afirma Leite (2022, p. 310), impõe extraordinária importância ao fato social do trabalho subordinado. É, sem dúvidas, a figura mais preponderante de pactuação de trabalho existente nos últimos duzentos anos. Desde a ascensão do capitalismo até hoje, a relação empregatícia consolidou sua dominância, seja sob a perspectiva econômico-social ou sob a perspectiva jurídica. Tanta importância acaba consolidando a tendência de designar a relação de emprego (espécie) como relação de trabalho (gênero), mas vai além: eleva a relação empregatícia como a categoria básica do Direito do Trabalho.

Dada a proeminência do fenômeno, imputa-se relevante o estudo da natureza jurídica da relação de emprego ou da relação de trabalho subordinada. A própria sistematização do direito positivo brasileiro depende da compreensão dessas teorias, já que a CLT sofre influência direta das correntes doutrinárias erigidas e seus diversos institutos. Considerando a redação do art. 442 da Consolidação das Leis Trabalhistas, tem-se que: “Contrato de emprego é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Nesse sentido, importa a busca por uma definição e classificação, além da identificação dos elementos constitutivos fundamentais da relação de emprego. A partir de então, é possível contrastá-los com o conjunto mais próximo de figuras jurídicas existentes, diferenciando de outros institutos, a fim de enquadrar o fenômeno em um

conjunto próximo de fenômenos correlatos entre todos os modelos existentes no universo jurídico (DELGADO, 2019, p.333). Esse não é um percurso linear na história, pois o tema está envolvido em uma polarização teórica que diverge quanto à natureza contratual da relação jurídica de trabalho. A seguir, serão demonstradas as teorias: contratualista tradicional; contratualista contemporânea; acontratualista e a eclética, com base na operação classificatória de Maurício Godinho Delgado (2019).

#### 4.1.1. A teoria contratualista

As correntes contratualistas, também denominada pelo epíteto contratual tradicional, desenvolveram sua teoria estruturada no contrato. Baseadas no paradigma liberal, previam a relação de emprego como expressão de liberdade entre as partes, isto é, a possibilidade de pactuarem livremente as condições de trabalho, como se iguais fossem. A garantia da autonomia da vontade, assim, é o pressuposto da teoria em comento, ainda que uma das expressões volitivas seja a mera adesão às condições estabelecidas de forma unilateral (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA, 1999, p. 240).

Desse modo, esta teoria é alicerçada no reconhecimento da igualdade formal entre as partes, ou seja, no tratamento equânime perante a lei. Havia, nesse sentido, uma forte tendência civilista ao subordinar a relação de trabalho às figuras tradicionais do Direito Civil. Essa vinculação aos institutos clássicos se explica pela ingerência do Direito Romano, já que, durante séculos, as prestações de serviços situavam-se dentro do marco institucional do contrato. Nesse ponto, sustenta Amauri Nascimento (2011, p. 582), que o poder da tradição obrigava os teóricos a manterem a doutrina.

Inicialmente, não havia dúvidas de que a relação de trabalho consistia em um contrato semelhante aos demais contratos de natureza civil. Assim, a determinação da natureza jurídica do vínculo entre empregado e empregador não fugia dos esquemas técnicos da época, sem maiores inovações. É por isso que, uma vez filiados à teoria contratualista, procedeu-se ao enquadramento jurídico do trabalho subordinado a modelos de matriz civilista, tais como a locação, o contrato de compra e venda e o mandato

Um dos primeiros modelos teóricos foi a teoria do arrendamento, por meio da qual o contrato corresponderia à locação de serviços em troca de uma contraprestação. Assim, o empregado cederia sua força de trabalho, como locatário, ao empregador, que efetuaría o pagamento do aluguel, representado pelo salário. Tal modelo pressupõe a falsa ideia de

separação entre o trabalhador e o objeto do contrato (a prestação de serviços), tal como ocorre na figura da locação (LEITE, 2022, p. 310).

Inspirada no modelo jurídico romano, que também distinguia o *locatio operarum* do *locatio operis*, a teoria do arrendamento não prosperou. Como é cediço, o contrato de locação, regulamentado pelo Código Civil (art. 598, CC/2002), prevê o prazo máximo de quatro anos; por outro lado, o contrato de trabalho se propõe à continuidade da relação de emprego. Não há, portanto, compatibilidade entre os institutos que confira tratamento satisfatório à relação empregatícia (DELGADO, 2019, p. 335).

Ademais, comparar o instituto da locação à relação de trabalho parece reduzir o trabalhador a mera mercadoria, reificando-o. Ao celebrar o contrato, é como se ele próprio estivesse à venda, como um bem comercializável. Esta mesma crítica incide sobre o modelo teórico que sucede o arrendamento: o contrato de trabalho como espécie de compra e venda. Neste caso, a concepção é de que o obreiro vende sua força de trabalho em troca de um preço, materializado no salário. Essa tese foi exemplificada por Carnelutti (1999), que equiparou o trabalho ao fornecimento de energia elétrica.

O que há é um processo de mercantilização do trabalho, cuja origem coincide com as primeiras teorias do emprego e atinge os modelos precários de trabalho da atualidade, como a uberização. Vale salientar que essa tendência não resulta das influências do Direito, mas é resultado direto do modelo econômico vigente. É que, sob o sistema capitalista, a mercadoria ocupa papel centralizador: é ela que representa a riqueza nas sociedades. Falar de capitalismo é, antes de tudo, falar de um sistema produtor de mercadorias.

Nesse sentido, reduzir o trabalho à mera mercadoria parece “ajustar-se, com adequação, à lógica mais primitiva do sistema econômico dos últimos duzentos anos” (DELGADO, 2019, p. 336). Se o trabalho é, então, mercadoria no sistema vigente, o trabalhador representa a viva mercadoria. Sua energia física é o próprio estoque de mercadorias à disposição e em proveito do capital. Quando há demanda para tal oferta, o produto do trabalho é produzido e separado do trabalhador, como uma força estranha que não lhe pertence (MARX, 2013).

Sob a ótica jurídica, contudo, não há tese que sustente tal ruptura. Isto é: não há separação entre o elemento alienado (trabalho) e seu prestador (obreiro), como ocorre nos contratos de compra e venda e de arrendamento (DELGADO, 2019, p. 336). Ademais, o contrato de trabalho configura uma obrigação de fazer, diferentemente do contrato de

compra e venda, que está fundada numa obrigação de dar. Tais distorções, mais uma vez, traduzem o equívoco dessa tentativa de enquadramento aos moldes civilistas.

Na sequência, surge a teoria do mandato. Neste, o mandatário possui o dever de atender às ordens estabelecidas pelo contratante, sob pena de responsabilidade contratual. Ainda que haja semelhança ao pressuposto da subordinação, cuja definição é justamente a observância às orientações impostas, não se observa o caráter fiduciário em questão. Mesmo os cargos de maior confiança, não há transferência de poderes entre o empregador e o empregado, como se observa nos cargos de altos empregados – que pode até aumentar a subordinação do obreiro (CALVO, 2020, p. 212).

O último modelo civilista que se tem registro é a teoria da sociedade. Para os seguidores dessa vertente, a relação empregatícia seria uma espécie de contrato de sociedade, cujo interesse comum é a própria produção. A fragilidade nesse enquadramento reside na ideia de responsabilidade solidária, que é própria do negócio jurídico societário. Como se sabe, riscos e prejuízos não podem ser compartilhados com o empregado, já que ele não percebe igualmente os lucros do negócio. Desde a queda das teorias pioneiras, portanto, fixou-se o entendimento de que os riscos do empreendimento não podem ser suportados pelo empregado.

Tal compreensão permite, de pronto, reconhecer contradições nos trabalhos desenvolvidos em plataformas digitais. Nesses modelos de trabalho precário, há uma evidente transferência de riscos para o obreiro, que deve suportar encargos e custos dos mais diversos. No caso do motorista de Uber, por exemplo, é preciso adquirir um veículo com determinadas condições específicas: no máximo 10 anos de fábrica, 4 portas e ar condicionado, para a categoria simples (UberX). Para a categoria premium (Uber Comfort), exige-se veículos mais novos, além de boa avaliação no aplicativo e mínimo de 100 viagens completas (site da Uber).

Além disso, há outros custos operacionais que recaem sobre o motorista: IPVA, licenciamento, limpeza, higienização, manutenção preventiva, consertos inesperados e gastos com combustível. A maioria deles também tem gastos extras, ao oferecerem água, bombons ou álcool para os passageiros – tudo em busca de uma boa avaliação dos consumidores, sem a qual o motorista não opera. Apesar de todas as exigências e fiscalização constante, o trabalhador sequer recebe o valor integral de sua corrida. Aí está a flagrante contradição nesse tipo de trabalho: custos e riscos ficam a cargo do trabalhador, enquanto lucros do negócio são retidos pela plataforma.

Em uma típica relação de emprego subordinada, os riscos e custos são suportados pelo empreendedor, que detém os lucros do negócio. Mas que tipo de empreendedor é o uberizado, que possui encargos sem sequer deter proveito do seu negócio? Certamente, é equivocado enquadrar a uberização às figuras de autônomo ou empreendedor, pois não há qualquer semelhança entre tais modelos. Isso porque, conforme se vê no estudo das teorias da relação de emprego, a busca pela natureza jurídica é, antes de tudo, um estudo comparativo entre institutos jurídicos assemelhados.

Do mesmo modo, restou claramente fracassada a tentativa de enquadrar a relação de emprego às figuras clássicas do contratualismo do Direito Civil. Segundo Delgado (2019, p. 338), os teóricos dessa corrente foram incapazes de perceber os elementos inovadores desse “fenômeno até então desconhecido na história das formações econômico-sociais e, desse modo, sequer ventilado na evolução histórica dos institutos jurídicos”: a relação de emprego. Caberia, portanto, novas formulações doutrinárias em face de tal instituto.

Uma das peculiaridades da relação de trabalho é a assimetria de poder entre os sujeitos, isto é, a desigualdade fática existente entre eles. Por um lado, o hipossuficiente fornece sua força e energia para produzir resultados econômicos em troca de sua própria subsistência. Há, nesse mister, uma dependência econômica por parte do assalariado. Do lado oposto, o empregador é aquele que auferes os lucros do trabalho alheio, cria medidas de fiscalização e controle e disciplina os seus subordinados (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 89).

Em face da dependência econômica, o assalariado se submete aos termos estabelecidos pelo patrão, desde as tratativas até o pós-contratual. É essa posição de desigualdade, não percebida pela ótica liberal, que impede o enquadramento da relação de trabalho ao modelo civilista. Afinal, o Direito Civil pressupõe isonomia entre as partes, o que não ocorre na relação em cotejo. Pela insuficiência da matriz civilista, surge uma nova teoria da relação de emprego: a teoria contratualista moderna.

#### 4.1.2 A teoria contratualista contemporânea

Para essa vertente, o liame de emprego consiste num fato social novo, cuja especificidade demanda uma explicação própria. Na busca por essa natureza jurídica, há que se indicar aspectos comuns com figuras pré-existentes (gênero próximo), além de captar elementos distintivos e nucleares que singularizam o emprego (diferença

específica). Ao fim desse processo, é possível proceder ao seu posicionamento classificatório, definindo a natureza jurídica do instituto (DELGADO, 2019, p. 339).

O esforço resultante dessa teoria concluiu que a relação de emprego possui, seguramente, caráter contratual. Não se fala, contudo, daqueles contratos de natureza cível (arrendamento ou compra e venda), mas de um novo tipo contratual cujos elementos principais são a vontade e a liberdade. Tais valores exprimem a superação de modelos escravos e servis de trabalho, uma vez que a relação jurídica de emprego rompeu com a sociedade servil do feudalismo europeu (DELGADO, 2019, p. 339).

Há, nesse tocante, outros elementos indispensáveis à configuração dessa relação contratual específica, que a distinguem das outras figuras do Direito Civil. Não quanto ao conteúdo, mas sobretudo ao modo de prestar os serviços: de modo subordinado, oneroso, não eventual e em caráter de pessoalidade. Sem prejuízo dos demais, a subordinação assume o traço distintivo desse contrato de trabalho, sendo, portanto, elemento chave na busca da natureza jurídica de qualquer relação juslaboral.

#### 4.1.3. As teorias acontratualistas

Ganha espaço na ciência do direito a chamada teoria acontratualista, cuja denominação antecipa o seu conteúdo. É a corrente que nega a relevância da liberdade e da vontade, bem como do próprio contrato. Em oposição às correntes contratualistas, há total descrédito à relevância do contrato na constituição do vínculo empregatício. O contexto era de rompimento com o modelo de Estado liberal, que vigorava à época do contratualismo, para possibilitar o surgimento do Estado intervencionista (RAMOS, 2006, p. 59)

Na teoria da relação de trabalho, primeira vertente da teoria acontratualista, a mera prestação de serviços seria suficiente para demonstrar a existência de direitos e obrigações entre os sujeitos. O entendimento é de que a relação de trabalho é uma situação jurídica objetiva, consumada pela simples inserção do trabalhador junto à empresa, sendo irrelevante a celebração de um acordo de vontades. Nesse mister, o contrato de trabalho deixa de ser um ato puramente subjetivo.

Mário de La Cueva (1999, p. 182), adepto à teoria do contrato-realidade, afirma que os direitos advindos de tal vínculo passariam a existir a partir da efetiva realização dos serviços. Por conseguinte, o período a disposição do empregador não entraria como tempo de serviço, ao revés do art. 4º da CLT. Se antes a fonte criadora de direitos era o

contrato, agora bastaria o simples fato da prestação de serviços para determinar a existência do pacto – ainda que contra a vontade dos empresários.

Essa importante lição dá conta que, muitas vezes, a existência do contrato se verifica “contra a predisposição subjetiva do empregador e sem a consciência do trabalhador a respeito do significado da situação jurídica objetiva” (GENRO, 1994, p. 94). Dessa maneira, é possível atestar a prestação de trabalho subordinado desde que presentes os elementos materiais previstos na legislação. Por isso que, na análise da natureza jurídica entre uberizados e plataformas, são irrelevantes a ausência de contrato ou a falta de interesse em firmar um pacto: vige o princípio da primazia da realidade.

Na segunda vertente acontratualista, conhecida como teoria institucionalista de trabalho, não há a negação da manifestação de vontade, embora ela opere de maneira estatutária graças à intervenção do Estado (RAMOS, 2006, p. 63). É a teoria que compreende a empresa como uma instituição produtiva, por meio da qual os seus líderes impõem sua ideia diretiva a um grupo de pessoas: os empregados. Esses se sujeitam às condições pré-existentes, dadas as regras existentes em convenções e regulamentos, sem qualquer liberdade no ato da celebração do contrato.

O institucionalismo adota a perspectiva de vínculo de emprego como espécie de cooperação entre as partes. Essa noção “se coaduna com o atual cenário de economia colaborativa ou participativa, vinculada à ideia de integração do trabalhador” (GAIA, 2020, p. 149). Busca-se o máximo de disposição e engajamento do trabalhador, inserindo-o na própria estrutura da empresa, ao tempo que se fragmentam os meios de controle e vigilância sobre ele. Esse movimento, que marca a economia colaborativa, dificulta a própria identificação das figuras de empregador e empregado na modernidade (GAIA, 2020, p. 149).

É possível concluir, a partir do presente estudo histórico-comparativo, que a economia colaborativa ou participativa tem origem na teoria institucionalista, cujo surgimento se deu na década de 1940 e inspirou a inserção do trabalhador na estrutura de produção. Nas relações de trabalho do século XXI, tal estrutura se apresenta descentralizada, mas ainda há um forte apelo por um perfil colaborativo, parceiro e até empreendedor, de modo a dissimular o reconhecimento da relação de emprego e permitir diversas situações precárias de trabalho (GAIA, 2020, p. 149).

#### 4.1.4. A teoria eclética

Também denominada de teoria mista ou intermediária, essa vertente teórica conjuga elementos das duas teorias anteriormente mencionadas. Admitindo, portanto, elementos de contrato e institucionalismo, a teoria eclética busca superar as fissuras teóricas de suas antecessoras, sobretudo pela particularidade do momento histórico que a gestou: a fase de reestruturação produtiva do capitalismo. Seu ponto de partida, certamente, é de reconhecer o trabalho como um vínculo contratual, mas de caráter *sui generis* (GAIA, 2020 p. 149).

Ao conceituar a relação de emprego, dispõe a CLT em seu art. 442 que: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expreso, correspondente à relação de emprego”. Nesse enquadramento, a legislação pátria adota uma concepção mista: ao tempo em que prevê a figura contratual de “acordo”, também reconhece a materialidade fática quando admite o modelo “tácito”. Para Délio Maranhão e Sussekind, a CLT reflete um misto de contratualidade e institucionalismo.

Parte majoritária da doutrina, como Mauricio Godinho Delgado (2019), Alice Monteiro Barros (2011) e Amauri Mascaro Nascimento (2011), afirma que a relação de emprego possui natureza jurídica contratual, já que é fruto da manifestação de vontade entre as partes. Segundo Nascimento (2011, p. 600) o contrato de trabalho é o núcleo essencial em torno do qual gravitam os principais institutos desse ramo. Falar em acordo tácito ou expreso, como faz a legislação, remeteria à figura do contrato e suas modalidades aceitas no ordenamento.

O art. 444 da CLT estabelece que: “As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação entre as partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.” Depreende-se, portanto, que a relação de trabalho está fundada na autonomia da vontade. Esta pode se manifestar em dois momentos: na celebração da relação pelas partes, quando a vontade é exercida em sua plenitude; e na pactuação quanto ao conteúdo do trabalho, que pode ser objeto de livre estipulação, desde que legal (ROMAR, 2018, p. 138)

Segundo Romar (2018), o contrato trabalhista é formado por um núcleo fixo e obrigatório (que compreende as normas trabalhistas) e um núcleo negociado (resultante de negociação entre as partes). A autonomia da vontade, portanto, integra esse tipo de relação, mas deve ser exercida de maneira limitada, já que as normas trabalhistas

restringem a livre pactuação visando à proteção do trabalhador. É possível dizer que as normas de proteção do emprego, assim, possuem natureza híbrida, pois são normas de direito privado com caráter de ordem pública (RAMOS, 2006, p. 59).

Observa-se, contudo, nos últimos anos, uma tendência flexibilizante do contrato de trabalho, que o alcança em seus núcleos fixo e negociado. É paradigmático o exemplo brasileiro de desregulamentação, mais conhecido como Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), ao esvaziar a essência protetora da legislação em favor de um suposto crescimento econômico. Nos dizeres de Jailton Araújo (2018, p. 15), a ideia de vínculo laboral é flexibilizada e mitigada a partir da prevalência do negociado sobre o legislado via negociação individual, cujo teor expressa a tônica geral da Reforma.

O que há, a partir da nova CLT, é a verdadeira desconstrução do direito do trabalho, em seus princípios e valores concebidos por força histórica, ontológica e constitucional. Nas lições de Jailton Araújo (2018), trata-se de afronta à compreensão humana das relações empregatícias e verdadeiro retrocesso ao “subverter a tendência de publicização do direito, em detrimento do direito do trabalho, o qual histórica e didaticamente se insere no limiar entre o público e o privado” (ARAÚJO, 2018, p. 15).

Essa expansão da autonomia da vontade, a partir da positivação do livre negociado, ignora aquilo que é tão caro e particular ao direito do trabalho: seu princípio protetor. Ao retirar-lhe as particularidades, a Reforma busca aproximar o ramo do trabalho à teoria civilista, acabando por “malferir a própria autonomia do direito do trabalho” (ARAÚJO, 2018, p. 15), que possui núcleos principiológico e normativo únicos. Apesar da natureza contratual, a relação de emprego não se adequa aos moldes teóricos civilistas, sobretudo pela evidente desigualdade entre empregado e empregador.

A essa altura, já está consolidada a ideia de disparidade entre as partes. Não há qualquer celeuma em reconhecer que, na formação do contrato laboral, não há mútua participação entre trabalhador e empregado. As cláusulas contratuais estão dispostas como num contrato de compra e venda, cuja adesão pela parte hipossuficiente é quase compulsória. Admite-se, contudo, que a liberdade do contratante reside no fato de celebrar ou não referido contrato – garantindo relevância aos elementos liberdade/vontade da teoria contratual.

Restou concluso também que a relação de trabalho se perfaz tanto pela celebração do contrato como pela efetiva prestação dos serviços, abraçando os ideais do institucionalismo. Tal vínculo é fruto do encontro de vontades que são manifestadas pelo empregador e empregado na relação de emprego. Ademais, não há qualquer separação

entre o trabalhador e o fruto de seu esforço e o primeiro não pode ser coisificado, já que o Direito confere tratamento digno à pessoa humana.

É, também, cediço que o contrato de trabalho se estrutura sob habitualidade, onerosidade, dependência jurídica e caráter pessoal (*intuitu personae*), ainda que o cenário da pós modernidade possa tentar dissimular a presença de tais pressupostos. A teoria eclética e sua formulação bem sucedida permite a conclusão inescapável de que os institutos jurídicos estão em permanente mudança e exigem constante análise e reapreciação da estrutura formativa do vínculo de emprego e seus pressupostos (GAIA, 2020, p. 151).

#### 4.2 PRESSUPOSTOS DA PRESERVAÇÃO DA ORDEM SOCIOLABORAL E MASCARAMENTO DOS VÍNCULOS

Dentro do universo das relações jurídicas, cujo desenvolvimento permeia a vida em sociedade, encontram-se as relações de trabalho. Este amplo e genérico conceito é usado para nominar uma obrigação de fazer fundada no trabalho humano, o qual exige como contraprestação o pagamento em pecúnia pela atividade laboral desenvolvida. É, pois, relação de trabalho o vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa presta serviços a outrem, de maneira pessoal, mas sem subordinação (trabalho autônomo); sem pessoalidade ou subordinação (trabalho autônomo); pessoal e subordinada, mas episódica ou esporádica (trabalho eventual) (DELGADO, 2019, p. 336).

Estas figuras, embora surtam efeitos jurídicos importantes, não se situam, em princípio, sob a égide da legislação trabalhista (CLT e leis esparsas); isto até a ampliação da competência jurisdicional da Justiça do Trabalho, por meio da EC n. 45/2004. Importa, pela sua essencialidade para o Direito do Trabalho, a relação empregatícia: aquele específico vínculo existente entre empregado e empregador sobre o qual incidem princípios, regras e institutos justralhistas. Para além da relevância jurídica, é a relação de emprego que ocupa maior relevância na sociedade capitalista desde o período industrial – momento em que o trabalho livre passa a ser, paulatinamente, substituído pelo subordinado (DELGADO, 2019, p. 337).

Dada a importância do referido instituto, não há que se falar em Direito do Trabalho sem sua inescapável função de caracterizar a relação de emprego. Esta, que é espécie de relação de trabalho, se origina a partir de um acordo de vontades. Em outras palavras, quem lhe dá nascimento é o próprio contrato, por força e adesão à corrente

contratualista. Assim como a relação de emprego é objeto maior do Direito do Trabalho, pode-se dizer que é o contrato um dos instrumentos mais essenciais à efetivação do trabalho como direito fundamental em nosso sistema constitucional (LEITE, 2022, p. 318).

Como se sabe, é a Constituição Federal que estabelece, como princípio e fundamento conformador da ordem jurídica, o valor social do trabalho – cujo “conteúdo dignificante”, nos dizeres de Jailton Araújo (2017, p. 2), é capaz de conferir cidadania social e fornecer parâmetros de resistência face à precarização. O desafio que se apresenta nos tempos atuais, portanto, é garantir tratamento protetivo a todos(as) os(as) trabalhadores(as), considerando, sobretudo, as novas categorias que se encontram alijadas de dignidade constitucional, de que é exemplo os uberizados. Como bem destaca Rodrigo Carelli:

[...] Nossa ordem econômica pressupõe que o trabalho seja valorizado, isto é, trabalho com direitos. Como tratar diferentemente esses novos servos digitalmente comandados que realizam trabalhos perigosos em jornadas estafantes, em relação aos demais trabalhadores, se o inciso XXXII do art. 7º da Constituição proíbe a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos? Como justificar que juízes, procuradores, auxiliares de escritório usufruam de uma gama de direitos, como décimo terceiro salário, proteção ao meio ambiente de trabalho hígido, FGTS e os carregadores de pessoas e mercadorias não tenham direito a nada? (CARELLI, 2019, p. 13)

A contradição que se apresenta é, claramente, uma das mais mobilizantes do ramo juslaboral. A categoria dos uberizados, ainda que preste serviços às empresas-aplicativos, não é protegida pelo manto jurisdicional da Justiça do Trabalho. Ocupa, portanto, uma zona grise, devido à dificuldade em caracterizá-lo como autônomo ou subordinado. Por outro lado, empregados de outros segmentos, sob os moldes tradicionais de trabalho, gozam de posição privilegiada e distinta daqueles, já que auferem direitos trabalhistas e previdenciários decorrentes de seus contratos típicos/celetistas, bem como demais modalidades administrativas cercadas de prerrogativas.

Na crença de que o Direito do Trabalho ainda tem muito a oferecer, já que sua virtude de proteção ainda lastreia o seu conteúdo, deve-se proceder à análise acurada da relação entre uberizados e plataformas. Somente a partir dessa verificação (técnico-jurídica, jamais ideologizada) da natureza jurídica entre tais, é possível proceder à confirmação ou negação do vínculo empregatício, em vistas a conferir tratamento digno

e compatível com o ânimo constitucional. Por força desse objetivo, desenvolvem-se os estudos a seguir.

Em primeiro lugar, nenhum vínculo empregatício pode ser negado, preliminarmente e de forma abstrata, a quem quer que seja. Ainda que se trate de relações laborais entre marido e mulher, pai e filho ou no caso de “parceiros em salão de beleza”, não é possível, juridicamente, a negação antecipada da relação de emprego. Como corolário do princípio da primazia da realidade, é imperioso que a análise tenha como base fatos da realidade. Isso significa que o intérprete, no caso concreto, fará a verificação do vínculo empregatício a partir de elementos fáticos (CARELLI, 2019, p. 2).

A ciência jurídica, ao apreender tais fatores, normatizou os componentes da relação de emprego em 5 elementos – que, além de fáticos, tornam-se jurídicos: pessoalidade, habitualidade, onerosidade e dependência jurídica (mais conhecida como subordinação). É a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), em seu artigo 3º, que define empregado como sendo “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”, instituindo os critérios distintivos deste vínculo.

Nos dizeres de Delgado (2019, p. 338), é a conjugação desses elementos inarredáveis que configura mencionada relação, não sendo possível falar em emprego sem a coexistência de todos os pressupostos. Tal raciocínio aplica-se, por óbvio, às relações na economia digital, dado devido respeito às particularidades que as diferenciam. Para o Direito, importa (deve importar) o contrato-realidade, sendo indiferente a vontade dos contratantes em formalizarem o vínculo quando ele, no caso concreto, se verifica.

Por isso, vale salientar, é irrelevante o fato de que a empresa Uber prefira denominar-se como “empresa de tecnologia que faz mediação de serviços”. Tal mascaramento, realizado para driblar compromissos trabalhistas e fiscais, é minuciosamente retratado por Mike Isaac (2019, p.17) em “Super Pumped: The Battle for Uber”. Ao apresentar os bastidores do surgimento da empresa, o autor define que “a saga da Uber é um conto de arrogância e excessos ambientado no contexto de uma revolução tecnológica, em que estão em jogo bilhões de dólares e o futuro dos transportes”.

Há, no núcleo diretivo, um conjunto de estratégias que visam deslocar a natureza jurídica dos serviços e o objeto da prestação, criando uma programação chamada de “greyball”, que consiste nas chamadas “zonas cinzentas da legalidade”. A ideia é dissimular a atividade da empresa para fiscais e autoridades locais. Assim, a empresa não

precisa seguir as regras de uma companhia de transporte, pois não são consideradas, oficialmente, como tal. Atualmente, no âmbito fiscal, empresas como Uber e 99 pagam somente 2% de ISS (Imposto sobre Serviços) somente no município onde estão sediadas. Como empresas de transporte, pagariam o ISS em cada cidade de atuação, onde o percurso ocorresse (SANTIAGO, 2022).

Em CPI concluída em 2022 (a chamada “CPI dos Aplicativos”), foi apontado, em relatório final, que empresas como Uber e 99 devem ser enquadradas como de transporte, e não de tecnologia – a semelhança do que ocorre em outros países. Conforme decidiu o Tribunal de Justiça da Comunidade Europeia (TJCE), a empresa Uber lida com a seleção de motoristas e controla as condições de serviços, como preço, cobrança de tarifas, estado do veículo e perfil dos condutores. Não é possível outra conclusão senão a de que “o elemento principal do serviço somente pode ser o de transporte” (CARELLI, 2019, p. 4).

Tal conclusão é de suma importância para os intérpretes da lei, que devem profunda atenção ao mundo dos fatos e à legislação vigente. Esta, em seu art. 9º, prevê que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. Vale dizer que, se uma suposta lei fosse criada negando a existência de vínculo entre trabalhadores e plataformas em caráter *erga omnes*, geraria uma mera presunção, devendo ser confirmada na prática – isto se não fosse declarada inconstitucional (CARELLI, 2019, p. 2-3).

Em meio às inúmeras tentativas de mascarar vínculos, a ciência jurídica laboral persegue o seu propósito de preservação da ordem social. Como se sabe, “a sociedade moderna fabrica todo dia relações diferentes visando a descaracterizar o emprego” (BEZERRA, 2022, p. 323), já que é ele a fonte de direitos e obrigações que exsurge do contrato. Especialmente nesse modelo de negócio (uberizado), os elementos informadores do emprego tornam-se intencionalmente fluidos e obscuros, de modo a criar dificuldades no seu reconhecimento, embora eles estejam presentes (ARAÚJO; LEÃO, 2018, p. 6).

Por tais pressupostos, pretende-se afastar equívocos conceituais que rondam o tema, sobretudo pelo apelo social, econômico e jurídico que o envolve. A Ciência do Direito, como afirma Delgado (2019, p. 339), é precisa na composição e caracterização da relação de emprego. Trata-se de um instituto específico e limitado, cujos elementos fático-jurídicos estão consolidados há muito, e tornam objetiva e universal sua compreensão. Este é, senão o único, o caminho mais afinado à “proposição de método oriundo das Ciências Sociais”, posto que um fenômeno sociojurídico é fruto de suas

múltiplas determinações. Nesse sentido, partindo do exame individual de cada pressuposto, analisa-se a natureza jurídica desta relação particular, em raciocínio dedutivo.

#### 4.2.1 Pessoaalidade: Reconstrução enviesada da fungibilidade laboral

O contrato de trabalho é, via de regra, *intuitu personae* com relação ao empregado. Isto é: deverá ser cumprido por uma pessoa física ou natural. Resta clara a impossibilidade de um contrato empregatício cujo executante seja pessoa jurídica ou ente despersonalizado, não obstante a Reforma tenha flexibilizado a prática da *pejotização*. Destaque-se que, no plano fático, poderá ser reconhecido vínculo de emprego quando, erroneamente, a forma de pessoa jurídica estiver sendo utilizada para encobrir a atividade pessoal do trabalhador (GAIA, 2020, p. 187).

Por força da pessoaalidade, exige-se também que o trabalhador exerça suas atividades de forma personalíssima, em efetivo caráter de infungibilidade. Isso porque foi contratado a partir de condições e aptidões pessoais, que o tornam habilitado para o exercício do cargo. Por essa razão, não é possível que o próprio trabalhador realize sua substituição para outro executante, salvo a partir da concordância expressa do empregador. Há também as situações de substituição autorizadas por lei ou norma autônoma, como é o caso de férias e licenças, casos em que não haverá a supressão do requisito da pessoaalidade (DELGADO, 2019, p. 340).

Essa dupla acepção da pessoaalidade se encontra presente na atividade desenvolvida pela Uber e plataformas assemelhadas. Em primeiro plano, o executante dos serviços é pessoa física, e fica a disposição para efetuar a condução dos passageiros. Dessa forma, a própria atividade-fim (transporte) é realizada pelos motoristas (pessoa física), não sendo possível argumentar que o condutor é mera “ferramenta para uso corporativo” ou de “otimização de procedimentos internos” (BABOIN, 2017, p. 8), pois é a figura central que movimenta os lucros da plataforma.

Atualmente, a UBER contrata, de maneira direta, com a pessoa física, sem intermediação de CNPJ. Contudo, caso o motorista deseje, é possível realizar a inscrição como MEI (Microempreendedor Individual), mediante a qual terão garantidos alguns direitos, como INSS, salário-maternidade, auxílio-doença, auxílio reclusão, aposentadoria por invalidez, pensão por morte para dependentes e soma da contribuição para aposentadoria por idade (Lei Complementar n. 123/2006).

Essa possibilidade de formalização do motorista de aplicativo existe desde agosto de 2019, quando a lista de ocupações permitidas para o MEI ganhou uma nova categoria: a de motorista (por aplicativo ou não) independente (CNAE 5229-0/99). Além dessa, houve a inclusão do motoboy independente (CNAE 5320-2/02), o que permitiu o cadastramento de entregadores dos mais diversos aplicativos de delivery. Para além dos direitos supracitados, são oferecidas vantagens como: desconto de 2,5% a 30% na compra de automóveis 0km devido a isenção do IPI (Imposto sobre Produto Industrializado) e ICMS (Imposto sobre Circulação de Mercadoria e Serviços).

Os requisitos para formalizar as atividades como MEI são: receber até R\$ 6.750,00 por mês e cumprir a obrigação mensal do DAS (Documento de Arrecadação do Simples Nacional), guia única de pagamento de impostos cujo valor varia entre R\$ 67 e R\$ 72 em 2023. Embora seja opcional, a formalização como MEI tornou-se a única saída para que milhares de trabalhadores autônomos saiam da informalidade e desfrutem de garantias mínimas de trabalho. Já para plataforma, é indiferente a existência ou não do CNPJ: em qualquer caso, estará isenta de custos e encargos para com os trabalhadores (ANDRADE, 2019).

Vale acentuar que, do ponto de vista jurídico, a figura do MEI não representa o melhor enquadramento à atividade dos motoristas. Surgiu, outrossim, como saída para conferir direitos e garantias mínimos, ainda que esta fosse obrigação da própria plataforma. Essa prática, denominada de *pejotização*, representa uma fraude para afastar a caracterização do vínculo empregatício e precarizar mão de obra (BABOIN, 2017, p. 8). Conforme didática definição do Juiz Cláudio Armando, em decisão do TRT da 17ª região:

A pejotização consiste em transformar pessoas físicas em pessoas jurídicas e, ao invés de serem trabalhadores de uma empresa, passariam a ser uma empresa prestando serviços para outra empresa, em palavras não tão belas, **trabalhadores que passam a usar esta roupagem contratual para não perder o posto de trabalho, mascarando o suposto vínculo empregatício**. Trata-se de busca pelo fim da relação entre capital e trabalho, objetivando a relação, apenas, entre empresas. (TRT da 17ª Região, RO, 01391.2007.006.17.00.0, Rel. Juiz Claudio Armando Couce de Menezes, j. 23.04.09, publ. 04.06.09) (grifo nosso).

É a própria CLT que veda a prática, com apoio em seu art. 9º: “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. Na apreciação do caso concreto, os Tribunais Brasileiros tem reconhecido vínculo empregatício das relações

que, sob o manto da “pejotização”, demonstram a presença simultânea dos pressupostos subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade. É esse o parâmetro legal que deve guiar a busca da natureza jurídica das relações uberizadas, afastados quaisquer mascaramentos – sejam eles legais ou fáticos.

O aspecto da pessoalidade, assim, se configura na prática, já que as empresas-aplicativo exigem cadastro prévio às atividades, além de envio de documentos pessoais para análise, como ficha de antecedentes criminais e certidões de “nada consta”. A partir da aprovação, o uberizado não poderia ceder sua licença ou sua conta para que outro indivíduo preste os serviços em seu lugar, sob pena de ter cancelado o seu cadastro no aplicativo (GAIA, 2018, p. 186-188). Assim, há foto, nome e veículo vinculados à conta do trabalhador, o que veda a substituição do executante.

Vale destacar que não basta a manifestação individual de interesse para integrar a plataforma e iniciar a prestação de serviços. Por meio da análise documental, a empresa realiza verdadeira seleção de motoristas ou entregadores, podendo aceitar ou não o pedido de cadastro de acordo com os critérios adotados pela direção. Outrossim, o próprio cancelamento, quando feito, é dirigido à pessoa em particular, de acordo com possíveis condutas antiéticas ou até mesmo com base nas avaliações feitas pelos clientes da plataforma.

#### 4.2.2. Habitualidade: gerenciamento algorítmico e remoto

No tocante a habitualidade ou não eventualidade, impõe-se que a atividade seja desenvolvida de maneira contínua, regular e constante. Tudo isso depende do objeto social da empresa, cujas atividades poderão levar em conta um espaço de tempo (com frequência previamente estabelecida) ou uma tarefa a ser cumprida. O que importa, nesse sentido, é que a constância seja suficiente para o funcionamento da empresa e consequente realização do seu fim social (GAIA, 2020, p. 190).

Não caracteriza uma relação empregatícia aquele trabalho eventual, esporádico, sem o comprometimento de execução contínua das atividades. Por outro lado, não é exigida a prestação diária de trabalho, mas tão somente o caráter de permanência e de prolongamento dos serviços – ainda que por um curto período determinado. O que determina a habitualidade é, portanto, a expectativa de retorno do empregado ao serviço, seja mediante à assiduidade, à realização de alguma obrigação de fazer ou ao prejuízo de sua ausência (ROMAR, 2018, p. 132). Essa ideia de não eventualidade, a qual remete o

referido pressuposto, também não é aferida pelo número de dias de prestação de serviços dentro de uma semana.

Conforme exemplifica Martinez (2019, p. 259-260), professores de religião que lecionam uma ou duas aulas semanais são tão professores quanto aqueles que se ocupam da docência integral. A existência da habitualidade, nesse caso, é a realização dos serviços em períodos predeterminados, de tal modo que o tomador de serviços fique ciente de quando a atividade laboral se repetirá. Uma exceção se apresenta no caso dos empregadores domésticos, em que somente a frequência por mais de 2 (dois) dias por semana ensejaria a formalização do contrato. Em tal situação, por expressa determinação legal, houve a fixação de critério temporal para sanar dúvidas entre litigantes.

Na hipótese dos professores de religião, a doutrina juslaboral adota a teoria da permanência, bastando que o empregado trabalhe no local sem eventualidade. É justamente esse o teor da CLT, que compreende habitualidade pela expressão “serviços de natureza não eventual” (art. 3º CLT). Já no caso do empregado doméstico, pela possibilidade de rupturas ou espaçamentos temporais na execução dos serviços, a lei faz adesão à teoria da descontinuidade. Esta, que é exceção à regra geral da CLT, se apresenta nas expressões “serviços de natureza contínua” (art. 1º, caput, Lei n. 5.859/72) ou “serviços de forma contínua” (art. 1º, caput, LC n. 150/15). Exige-se, portanto, continuidade do empregado doméstico, para diferir do trabalhador eventual doméstico, conhecido como diarista.

De modo objetivo, a doutrina parece confirmar que a riqueza de formulações teóricas é a justa medida para examinar as diversas situações empíricas que se apresentam. Definir a ocorrência ou não da eventualidade, portanto, passa pela compreensão conjugada de todas as teorizações elaboradas, visando a melhor adequação ao caso em cotejo (DELGADO, 2019, p. 343). Tratando especificamente da Uber, pelo que se vem visualizando das ações na qual tem sido demanda (como se verá mais adiante), parece haver resistência em reconhecer o referido pressuposto, já que a empresa não impõe jornada fixa de trabalho, como se tem verificado das ações movidas contra a empresa, conforme se verá adiante.

Observa-se, contudo, que através do gerenciamento algorítmico e remoto, as plataformas obtêm informações imediatas sobre a atividade dos trabalhadores. Com base nestas, impõem o controle do período laboral, seja através de punições ou “ofertas”. São comuns casos de bloqueios ou desligamentos relacionados a não permanência do prestador de forma habitual – alguns, inclusive, iniciando dissídios na Justiça (cf. itens

4.4.2 ss, deste trabalho). Motoboys e motoristas, afastados injustamente dos seus serviços, tem buscado reintegração à plataforma através da judicialização das suas demandas.

As justificativas, quando fornecidas, se limitam a sustentar que o indivíduo supostamente teria violado ou descumprido os termos de conduta da empresa. Isso porque os desligamentos, sempre que operados, são feitos de maneira unilateral pela plataforma, ferindo princípios de boa fé e da função social do contrato. É o que sustentou a juíza Flávia Bezerra Tone Xavier, da 3ª Vara Cível do Foro Regional XII, de Nossa Senhora do Ó, em São Paulo, ao exigir a reintegração do trabalhador injustamente desligado da plataforma. Na decisão, destaca que o princípio jurídico da liberdade contratual não pode ser aplicado de forma irrestrita (MIGALHAS, 2022).

De imediato, o que se tem verificado é a imposição do controle exercido pelo empregador nos casos de punições mais drásticas, como desligamentos e desativações de conta. São frequentes, também, as ocorrências de bloqueios; diminuição de serviços disponíveis, demandas de corridas ou pedidos de entrega – ainda que sob o “domínio intuitivo” dos algoritmos. Na prática, quando um motoboy ou motorista tira um dia de descanso ou mesmo se acidenta, deixando de ativar o aplicativo, recebe retaliações pela ausência de habitualidade. Assim, por força da programação algorítmica, a não continuidade de serviços do prestador X, ainda que por um dia, gerasse o comando “não contar com prestador X, enviar a prestador Y (mais assíduo)”.

Dessa maneira, a existência da habitualidade se percebe intrinsecamente vinculada à própria subordinação. Ainda que o trabalhador não possua horários fixos ou predeterminados, já que é marketing da empresa o incentivo à liberdade, o que há é o incentivo à disponibilidade integral. Quanto mais trabalho, mais lucro e mais chamadas o prestador recebe – e isso se torna perceptível na execução do labor. Por isso, é comum observar trabalhadores que excedem a jornada de 10, 12 e 14 horas diárias. Ademais, as plataformas oferecem promoções para quem atingir determinada quantidade de corridas, motivando, ainda mais, a permanência dos seus operadores.

#### 4.2.3. Onerosidade: intenção contraprestativa do uberizado

A onerosidade, por sua vez, apresenta qualidade indispensável à caracterização do vínculo. Isso porque, na sociedade capitalista atual, o trabalho humano é desenvolvido em favor de outrem em troca de uma contraprestação. É o que se chama de pagamento, e poderá ser realizado em pecúnia ou utilidades, desde que obedecido o percentual exigido

em lei. A percepção de salários se dará de maneira fixa ou variável, a depender da natureza dos serviços. Em virtude de tal pressuposto, não configura vínculo no trabalho voluntário pela ausência de onerosidade.

Mesmo que o empregador deixe de pagar o salário pactuado, o requisito da onerosidade se mantém presente. Isso porque a obrigação de remunerar (ou a intenção contraprestativa) ainda estará presente, apenas não está sendo adimplida – é o que a doutrina nomeia de onerosidade no plano subjetivo. Importa, no caso do pressuposto em comento, a existência de um pacto no qual a prestação de trabalho é oferecida em troca de um pagamento (ROMAR, 2018, p. 135). Resta claro, assim, que o trabalho gratuito, voluntário ou por caridade não está protegido pelo direito do trabalho, já que ausente o vínculo empregatício.

Vale salientar uma distinção conceitual entre os termos “trabalho” e “atividade”. Enquanto o primeiro termo remete à garantia da subsistência humana, expressões como “atividade” e “serviços” possuem outros objetivos, como a busca de experiência profissional (no caso dos contratos de estágio – Lei n. 11.788/2008) ou a demonstração de altruísmo (na hipótese do trabalho voluntário – Lei n. 9.608/98). Ambas são espécies de “atividades em sentido estrito”, vocábulo adotado pelas legislações para diferenciar o contrato de trabalho dessas específicas modalidades (MARTINEZ, 2019, p. 257).

A CLT, ao referir-se à onerosidade, menciona a existência de trabalho “mediante salário” (art. 3º, caput). Por compreensão doutrinária, entende-se que tal pagamento poderá ocorrer de maneiras distintas e variadas, sendo facilmente perceptível na análise do caso concreto. Esse salário pode ser pago em dinheiro ou parcialmente em utilidades (art. 458, CLT); pode ser pago por dia, semana, quinzena ou mês (art. 459, CLT) e pode ser calculado por modalidade fixa ou variável de cômputo (art. 483, “g”, CLT). Não há, assim, uma única modalidade de contraprestação econômica (DELGADO, 2019, p. 347).

Mais uma vez, reforça-se o entendimento de que a ausência de salário não desfigura a relação empregatícia quando em virtude de mora salarial do empregador. Isso porque o contrato de trabalho é estabelecido a partir de obrigação salarial, e isto é o bastante para vislumbrar a ocorrência da onerosidade. É o que a doutrina chama de *animus contraendi*: a intenção das partes em formalizar vínculo contratual, inclusive a título oneroso e empregatício. Embora não consista em um elemento fático-jurídico, fala-se na “intenção de contratar” quando da análise da onerosidade no plano subjetivo (DELGADO, p. 2019, p. 348).

No trabalho desenvolvido pelos uberizados, não há dúvidas quanto à presença do elemento onerosidade<sup>18</sup>. É pela contraprestação que o trabalhador conduz o veículo, motocicleta ou bicicleta, em longas horas diárias, numa “típica relação de venda de sua força de trabalho” (BABOIN, 2017, p. 10). Pelo sistema da Uber, são remunerados os trabalhos efetuados, ou seja, as corridas realizadas – numa verdadeira compreensão de pagamento “por tarefa”. Isso significa que o tempo à disposição da plataforma não é considerado sequer para pagamento de taxa fixa. Em outras palavras, não havendo solicitações, o trabalhador passa um dia em tempo de espera sem qualquer remuneração.

A fixação de preços, inclusive possíveis variações de valores e descontos, é estabelecida, de forma unilateral, pela plataforma. São os algoritmos, mais precisamente, que definem, a partir de dados matemáticos e lógicos, os critérios de preço em determinado momento da negociação (GAIA, 2018, p. 190-191). Considera, para tanto, a distância percorrida e a demanda por transporte, calculando previamente o montante a ser pago pelo cliente. Chama atenção o fato de que é a Uber quem recebe o valor integral das corridas, transferindo para o condutor apenas um percentual dessas em frequência semanal – numa verdadeira gestão financeira do negócio de transporte.

Em 2016, a Uber passou a permitir que o próprio motorista recebesse o pagamento, de forma direta, com o passageiro. Ainda assim, os lucros da plataforma são garantidos por meio de bloqueios de créditos semanais dos transportes realizados naquela semana. Ou seja, ainda que o pagamento se dê em dinheiro, ficam garantidos os percentuais da empresa (BABOIN, 2017, p. 10). É interessante observar que o discurso da Uber se contradiz a partir do seu próprio *modus operandi*. Se o motorista é “autônomo”, por que não possui autonomia para fixar seus próprios valores? Se a Uber é empresa tecnológica, por que seus lucros são extraídos dos serviços de transportes?

Além do mais, quais poderiam ser as intenções da empresa ao investir na automação da sua frota? Sabe-se que está em desenvolvimento um projeto de carros sem motoristas, cujo investimento em pesquisa ultrapassa 20 milhões de dólares por mês em pesquisa e desenvolvimento. O próprio CEO da empresa diz que seu objetivo é “retirar aquele cara da frente”, deixando implícito o interesse em eliminar seu único “custo” operacional. Mais uma vez, a realidade aniquila o argumento de que a empresa seria

---

<sup>18</sup> Pelo conceito de Alice Monteiro de Barros, a onerosidade é condição *sine qua non* para o trabalhador submeter-se à atividade laborativa: “o empregado aceita trabalhar em favor de outrem, na medida em que é compensado com um salário” (BARROS, 2016, p. 159). Há o entendimento, segundo a própria autora, de que a onerosidade só resta descaracterizada quando o próprio empregado voluntariamente se despoja do salário, isto é, trabalha gratuitamente – que não é o caso dos que laboram por plataforma digital.

meramente intermediadora tecnológica, já que a maneira de tornar seu negócio ainda mais rentável é eliminando o trabalhador (CARELLI, 2019, p. 3).

#### 4.3 SUBORDINADO, PARASSUBORDINADO E AUTÔNOMO: UMA ANÁLISE JURÍDICO-NORMATIVA

Na temática da relação de emprego, a subordinação se apresenta como o mais relevante dentre os pressupostos. É ela o traço distintivo que qualifica o vínculo empregatício em meio ao universo numeroso de fórmulas existentes para prestação de trabalho. Por mérito dos seus formuladores teóricos, é possível utilizá-la para “cotejar e discriminar, com êxito, inúmeras situações fático-jurídicas próximas” (DELGADO, 2019, p. 349), diferenciando, por exemplo, o trabalho subordinado do trabalho autônomo.

Tamanha proeminência, sobrelevada desde a época do trabalho industrial, garante “noção jurídica de uso universal” (PORTO, 2010) à relação subordinada. É que nas mais diversas tradições e sistemas jurídicos, é comum a investigação da subordinação e da dependência para determinar o vínculo empregatício. Não seria incorreto afirmar, portanto, que as normas de proteção do Direito do Trabalho, na maioria dos sistemas legais, incidem apenas quando é estabelecida a condição de empregado subordinado.

Partindo dessa premissa, o parâmetro jurídico da subordinação constitui o debate maior do Direito do Trabalho, pois é ele que determina o raio de incidência da regulação juslaboral. Qualquer equívoco na sua compreensão, quer por parte do dogmatismo ou da jurisprudência, importa na (des)proteção das relações de trabalho. Na prática, é o alijamento de algumas categorias de trabalhadores do sentido de humanização ao qual o labor está direcionado desde a constitucionalização dos direitos sociais (ARAÚJO, 2018, p. 194 ss.).

Há, nesse tocante, um amplo movimento (de viés político-legislativo) tendente a afastar algumas situações do domínio trabalhista. É exemplo o art. 442-B, inserido pela Lei n. 13.467/2017, a respeito da contratação do autônomo. Conforme o referido dispositivo, uma vez cumpridas as formalidades legais para contratação do autônomo, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, estará afastada a condição de empregado. Contudo, à luz do princípio da primazia da realidade, são os fatos que importam na relação de trabalho, ainda que qualquer documento indique o contrário.

Como se vê, neste primeiro quartel do século, a precarização laboral é potencializada sob três perspectivas: 1. A amputação do núcleo protetor do Direito do Trabalho, no sentido de desregulamentar e flexibilizar o mercado de trabalho ao limite;

2. O enfraquecimento dos modelos sindicais vigentes, de modo a conter a resposta das massas e 3. A *invisibilização* de novos trabalhos sob a forma de não-emprego, a partir do tensionamento da linha divisória do mundo do trabalho: a subordinação jurídica.

Por esse mister, infere-se fundamental a análise acurada do paradoxo da subordinação, elemento que “apesar da sua hegemonia, sempre foi objeto de questionamentos” (URIARTE; ALVAREZ, 2001, p. 203), sobretudo na era da crise dos empregos e da ascensão de trabalhos atípicos. Sua existência, ademais, se firma no plano fático, a despeito dos trabalhadores que desejam comprovar seu vínculo a qualquer custo, ou das empresas que, para fugir do custo, tentam afastar qualquer vínculo.

#### 4.3.1. O paradoxo da subordinação

A palavra subordinação, de etimologia latina, é derivada do termo “*subordinare*” (*sub e ordinare*). O vocábulo “sub” dá ideia de “estar abaixo”, enquanto “ordinare” significa “forma de colocar em ordem, ordenar” (GAIA, 2020, p. 153). Pelo próprio sentido linguístico do termo, trata-se de estado de obediência perante outrem, que impõe seu domínio através de determinações. Está implícita a ideia de submissão, uma vez que o elemento antepositivo “sub-” indica inferioridade hierárquica.

Por isso mesmo, um dos primeiros sentidos atribuídos à subordinação era o de dependência hierárquica. Devido a predominância do modelo industrial até os anos 70, havia certa padronização nas relações de trabalho. O operário era mantido sob fiscalização e vigilância permanente do empregador, podendo sofrer retaliações caso cometesse qualquer desvio de obediência ou diligência no trabalho. Havia um rígido poder de comando diante do empregado, sempre de modo presencial e próximo, no interior da fábrica (ZIPPERER, 2019, p. 106).

Nesse momento, a subordinação ainda era, erroneamente, encarada por um prisma subjetivo: recaía sobre a pessoa do trabalhador. Esse estado de sujeição (*status subjectiones*) foi posteriormente superado, já que o intuito era disciplinar o **modo** de realização da prestação de trabalho. Caso prosperasse a visão subjetiva, haveria dificuldades em captar o estado subordinativo daqueles altos empregados ou trabalhadores intelectuais, cuja hierarquia e dependência se encontram mais atenuadas (DELGADO, 2019, p. 349).

Já foi considerado o aspecto técnico da subordinação, traduzido como o poder de o empregador determinar a maneira de execução dos serviços, ou seja, sua orientação

técnica. Por essa visão, o trabalho estaria subordinado pela assimetria no conhecimento, em que o empregado dependeria das informações monopolizadas pelo seu superior. Não parece condizer com a realidade, uma vez que “o empregador contrata o saber (e seus agentes) exatamente por não possuir controle individual sobre ele” (DELGADO, 2019, p. 349).

A subordinação também já foi assimilada como um estado de dependência econômica. Por tal concepção, a assimetria que divide empregado e empregador é o critério econômico, uma vez que este último necessita de salário para garantir sua subsistência. Embora a dependência, por si, não consiga justificar a subordinação (visto o apelo econômico de outras figuras de trabalho), ela atua conjuntamente com a subordinação - afinal, o que justifica a privação da liberdade é a garantia do assalariamento (OLIVEIRA, 2019, p. 32).

Numa perspectiva mais acertada, desenvolve-se a acepção jurídica da subordinação. Para essa formulação teórica, a relação de emprego se fundamenta a partir da natureza contratual entre empregado e empregador. Não há que se falar em elementos econômicos, técnicos ou hierárquicos para explicar a natureza jurídica de uma relação que, estritamente, decorre da celebração do contrato. O que subsume o trabalhador às diretrizes e orientações patronais é, definitivamente, a existência de um pacto.

Nesse particular, é indiferente a celebração de um contrato formal e escrito para o reconhecimento da subordinação. Ainda que ausente a anotação de CTPS do empregado, pode ser constatado o liame empregatício a partir da análise do caso concreto. Isso porque, no âmbito do Direito do Trabalho, vige o princípio da primazia da realidade. Assim também na relação de emprego, posto que “o pressuposto da subordinação jurídica transcende a mera relação contratual formal” (GAIA, 2020, p. 159).

Na legislação trabalhista, a subordinação é citada pelo art. 3º da CLT a partir do vocábulo “dependência”. Segundo o dispositivo, é considerado empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual, mediante salário do empregador e **sob a dependência** deste. Por entendimento doutrinário, trata-se de dependência da atividade laboral realizada, e não da persona do empregado. O amplo uso da ideia de dependência tem relação com o estudo de Barassi, teórico responsável por associar o trabalho subordinado ao dependente (NASCIMENTO, 2011, p. 212).

Embora a doutrina tenha se fixado na subordinação jurídica como critério principal e objetivo da relação de trabalho, as dificuldades não foram eliminadas. Murilo Oliveira (2019, p. 36) observa três casos-problemas gerados pelo conceito tradicional de

subordinação: a falta de seletividade econômica-social que permite abarcar hipersuficientes; a imprecisão técnica que comporta trabalhadores altamente qualificados e a exclusão da proteção aos assalariados que não são rigidamente hierarquizados.

#### 4.3.2. A crise da subordinação

No decorrer do século XX, o trabalho se estruturou sob formas rígidas e tradicionais de organização. Havia um horário fixo e predeterminado, presença constante de ordens, controle sobre as tarefas executadas, prestação de serviços em locais próprios, além de sanções no caso de descumprimento por parte do empregado (ZIPPERER, 2019, p. 107). Modelos de gestão como “taylorismo” e “fordismo”, aplicados nas décadas seguintes, davam a tônica da relação de emprego à época, marcada por uma “plena identificação da ideia de uma forte heterodireção patronal dos diversos aspectos da prestação laborativa obreira” (PORTO, 2009, p. 43).

O critério da subordinação foi construído sobre esse modelo de trabalho, num período histórico em que as técnicas produtivas possibilitavam intensa vigilância. Era tão visível o poder de direção do empregador que não restava dúvida a respeito do estado subordinativo do seu obreiro. Somente no período industrial fordista, portanto, a noção clássica de subordinação manteve sua hegemonia incontestada. A zona fronteira entre subordinado e autônomo era evidente, e o modelo juslaboral mantinha seu caráter binário.

Com o surgimento de novos modelos produtivos, como o Toyotismo, a organização do trabalho torna-se mais flexível. Nessas empresas, a atividade é enxuta e descentralizada, visando o aumento da produtividade e o incremento do lucro. Formas atípicas de trabalho começam a despontar, como a notável reengenharia produtiva que se deu na Indústria 4.0 chamada de uberismo. Nesse contexto de múltiplas transformações, a hierarquia-disciplina é alterada por fios invisíveis de dependência, como demonstra Oliveira (2019, p. 36):

No pós-fordismo, é possível visualizar outro cenário para o modo de trabalhar: não se exige a presença do trabalhador na sede da empresa; os serviços são determinados e até executados eletronicamente; a jornada dispensa a fiscalização, inclusive porque se prefere a remuneração por produtividade, a qual, pelo seu baixo valor, exige o máximo de trabalho, já impondo jornadas maiores, inclusive sem pagamento de horas extraordinárias; dispensa-se o poder punitivo ao repassar, por meio do expediente formal da falsa parceria, a posse (embora se diga que houve venda) da mercadoria a ser comercializada, fazendo com que a maior punição – não receber pelo trabalho prestado – ocorra quando a atividade não for realizada devidamente (OLIVEIRA, 2019, p. 36).

Tais modificações se dão, em grande parte, por força das inovações tecnológicas, ampliação do setor terciário da economia e pela reorganização produtiva, que é permanente na história do trabalho. Há uma forte tendência no sentido de reduzir custos para aumento da margem lucrativa, sobretudo ao negar a condição de assalariamento dos empregados. Fausto Gaia (2020, p. 171) denomina o fenômeno de “esvaziamento da empresa”, por meio da qual são contratadas pessoas naturais com a roupagem jurídica de trabalhadores autônomos.

De fato, há uma aparente ideia de autonomia e independência nessa nova morfologia do trabalho por “colaboração”. Com isso, a rigidez hierárquica dos tempos fordistas fica atenuada, perdendo espaço para um tipo de autogestão dependente. A consequência é visível: há uma diluição da subordinação como era concebida, gerando a criação de diversas atividades alocadas na chamada “zona grise”. É a zona fronteira, que não se adequa plenamente ao conceito tradicional de subordinação, e tampouco se configura na noção de trabalho autônomo, fazendo surgir um conceito intermediário: a parassubordinação (OLIVEIRA, 2019, p. 39).

#### 4.3.3 O rompimento da concepção binária autonomia-subordinação

Os problemas e custos da subordinação passaram a desafiar a doutrina em busca de soluções. Isso porque tal elemento, em sua acepção tradicional, identificava a relação de emprego sob os velhos moldes da heterodireção, deixando vários trabalhadores à margem do Direito do Trabalho. Era urgente a revisão teórica do conceito, já que ele representa a “chave de acesso” às garantias trabalhistas. Foi nesse momento que, paradoxalmente, a subordinação é ainda mais restringida por uma tentativa de desregulamentação juslaboral (PORTO, 2017 p. 4).

Por influência da doutrina ultraliberal, que se aprofunda na década de 1970, o esforço hermenêutico vai ao encontro dos interesses mercadológicos, contrariando o próprio sentido ontológico do Direito do Trabalho: a proteção de todos os trabalhadores. A questão, contudo, não passa irresolúvel, na medida em que os países da Europa constroem a chamada “regulação meio termo”, para usar a crítica expressão de Seferian, Souto Maior e Souto Severo (2023).

A teoria da parassubordinação representa um remédio para o problema de indefinição do prestador de serviços economicamente dependente. Segundo conceito de

Lorena Porto (2017, p. 4) essa é a nomenclatura dada àqueles trabalhadores que, embora não sejam subordinados, dependem economicamente do tomador de serviços. Por isso, alguma extensão de direitos é alcançada por eles, seja no campo trabalhista ou previdenciário. Não é o status de empregado subordinado, mas uma concessão mínima de direitos.

O parassubordinado, figura do interregno entre subordinação e autonomia, foi elaboração teórica de criação italiana. Todavia, sua influência sobre outros países da Europa já indica para uma tendência de mundialização desse instrumento jurídico. Pela ausência de regulações próprias para o trabalhador economicamente dependente, já se fala em uma possível regulamentação do trabalho parassubordinado no Brasil, como estratégia de proteção desses cidadãos invisibilizados juridicamente (PESSOA; CECATO, 2021, p. 13).

A partir das reflexões de Gaia (2010, p. 206-207), desde suas origens, o parassubordinado é aquele que labora sob as condições de colaboração, continuidade e coordenação (co.co.co). A ideia é que haja a participação integrativa do executante, de maneira duradoura ao longo do tempo. O laço da dependência econômica diante do tomador fica demonstrado mediante a continuidade do trabalho, ainda que sob um regime de atuação conjunta e integrada. Está presente o requisito da onerosidade, embora existam distinções quanto à pessoalidade no regime italiano e espanhol.

Até o momento, a legislação brasileira não abarca esse *tertium genus* (terceiro gênero), denominado de trabalhador parassubordinado. Ainda prevalece a concepção binária autonomia-subordinação, conquanto existem inúmeras categorias situadas na zona gris de trabalho. Os trabalhadores economicamente dependentes, à mercê de qualquer regulação, buscam o judiciário para o reconhecimento de seu vínculo laboral. Não há resposta intermediária para tal pedido, cabendo ao julgador, a seu critério interpretativo, a análise do caso concreto. É o que Rodriguez-Pinero (1989, p. 338) denomina de tratamento maniqueísta, cujas alternativas são tutela integral ou tutela nenhuma.

Paira, no cenário brasileiro, certo desprestígio em relação à dependência econômica, fator chave para a aplicação e reconhecimento da teoria da parassubordinação. Isso porque, a despeito do emprego do vocábulo “sob dependência”, predomina um forte apego à visão restritiva do conteúdo subordinativo. É o que explica Murilo Oliveira (2019) ao sintetizar que “a redução dogmática do campo de aplicação do

Direito do Trabalho” se deve à “cegueira dogmático jurisprudencial”, sobretudo por uma visão limitada e restritiva da subordinação (OLIVEIRA, 2019, p. 36-37).

Para contemporizar tal anacronismo, é elucidativa a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF)<sup>19</sup> a respeito do vínculo empregatício entre motorista e aplicativo de transporte. Por decisão do Ministro Alexandre de Moraes, não há qualquer relação de emprego do trabalhador com a prestadora *Cabify*, contrariando o veredito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3), em Minas Gerais. Segundo o ministro, trata-se de situação disciplinada pela Lei 11.442 de 2007, que regulamenta o transportador autônomo (como uma espécie de relação comercial da *Cabify* e os condutores).

Enquanto países como Itália, Portugal, Espanha e França promovem respostas renovadas na era pós fordista, o Brasil parece regredir às primeiras correntes contratualistas, quando a relação de emprego ainda, e forçosamente, era emoldurada às figuras clássicas do contratualismo civil. É o que Araújo (2018, p. 16) trata ao refletir sobre a desconstrução legal do direito do trabalho, por meio da qual subverte-se a tendência de publicização do direito às esferas privadas.

Não se cogita sequer uma figura intermediária (e precária) de regulação, porquanto se almeja a privação total dos direitos, como se tratasse de relação isonômica entre as partes. Sob a ótica liberal, a condição de hipossuficiência do trabalhador é retirada, e como no “cara ou coroa”, a pior das sortes é rifada: a falsa autonomia.

Ainda que a parassubordinação possa ser alvo de críticas (porque, de fato, as merecem), medidas de proteção mínimas são concedidas a esses trabalhadores, sobretudo onde ocorrem a “modulação gradual de tutela”. Trata-se de uma proteção, já vigente na Espanha e Itália, com extensão gradativa, englobando autônomos, parassubordinados e subordinados. Na medida em que há maior vínculo de dependência, mais direitos são agregados ao sujeito. Todos partem de um patamar mínimo comum de garantias (trabalhistas e previdenciárias), atingindo nível máximo na categoria dos trabalhadores subordinados (PESSOA; CECATO, 2012, p. 15-16).

No tocante à exegese constitucional, poder-se-ia afirmar tratamento discriminatório entre tais trabalhadores, como é sustentado por Lorena Porto (2017). Segundo afirma a autora, a implantação da parassubordinação no Brasil geraria afronta

---

<sup>19</sup> Processo 0010231-76.2021.5.03.0023. Medida cautelar na Reclamação 60.347, ajuizada por Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda, contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região de Minas Gerais. Relator Min. Alexandre de Moraes, Supremo Tribunal Federal, 20 de julho de 2023

direta à Constituição, já que seus princípios de valorização do trabalho e busca da maior justiça social são contrários a qualquer retrocesso nas condições laborais. Por outro lado, Cecato e Pessoa (2021, p. 18) defendem uma interpretação constitucional que compreenda graus de proporcionalidade, já que o art. 7º concede proteção apenas aos subordinados. A interpretação evolutiva, nesse sentido, visaria maior alcance das normas constitucionais, seguindo seu propósito de valorização do trabalho.

Também compartilham dessa ideia Rodriguez-Pinero (1989), Luiz Carlos Amorim Robortella (1998) e Alice Monteiro de Barros (2011). Para eles, uma graduação de tutela seria a saída para abarcar grupos socialmente excluídos de proteção. Reconhecem que, sob a ótica uniformizadora, o Direito do Trabalho restringirá seu conteúdo para as raras exceções dos trabalhadores tradicionais. Isso porque, como observa Leite (2022, p. 339), as regras gerais estão se tornando mais raras, enquanto as particulares passam a ser maioria nos sistemas jurídicos – sobretudo em virtude das diversas modalidades de trabalho em ascensão.

A proposta de uma parassubordinação, por fim, sinaliza para uma abertura dogmática que promova, como alternativa para a hermenêutica, no direito do trabalho hodierno: ampliação objetiva e subjetiva do conceito de subordinação; compreensão conjunta das dimensões hierárquica, técnica e jurídica; adoção de cláusulas gerais e retomada do critério da dependência econômica como fator determinante da hipossuficiência. Aliás, foi a noção de disparidade econômica que culminou na criação do Direito do Trabalho, e deve continuar legitimando sua função protetiva e universalista a todos os trabalhadores.

Mesmo nos países da Europa, que amplamente adotam a teoria da parassubordinação, há diferenças quanto aos critérios de definição entre esses trabalhadores, considerando os distintos modelos jurídicos de tais (CECATO; PESSOA, 2012, p. 14). Assim também no Brasil, é preciso que tais critérios fiquem claros.

Desta forma, para uma efetiva regulação do trabalhador economicamente dependente, seja por via da parassubordinação ou mesmo da subordinação, é imprescindível um estudo prévio que levante suas reais proporções. Isso significa mapear, qualitativa e quantitativamente, o que se entende por trabalhador autônomo, parassubordinado ou subordinado.

#### 4.3.4. O legítimo trabalhador autônomo

O termo autonomia, de imediato, contrapõe-se às ideias de subordinação e dependência. Isso implica dizer que o legítimo trabalhador autônomo, ainda que preste serviços de modo pessoal, com habitualidade e onerosidade, não receberá tutela do Direito do Trabalho. Resta ausente o elemento da subordinação, figura *sine qua non* para incidência da proteção infraconstitucional. Até porque, vale salientar, a disciplina juslaboral irrompeu da assimetria entre os sujeitos de emprego: o empregador e o assalariado.

Algumas diferenças básicas se delineiam entre as categorias. Enquanto o autônomo trabalha para si, o assalariado trabalha para outrem. O primeiro possui negócio próprio, sob seu comando e responsabilidade; arca com os custos e riscos do seu trabalho, mas dele usufrui de todos os frutos. O segundo, por outro lado, se insere na atividade econômica alheia, vendendo sua força de trabalho em troca de assalariamento. Vale dizer, aqui, que os frutos do trabalho são sempre distribuídos a pessoa distinta daquele que o executou (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 92).

Esse é o exato teor da noção de *ajenidad*, princípio nascido da doutrina espanhola que releva a essência do trabalho por conta alheia. Apesar de sua origem estrangeira, o termo já foi integrado à realidade brasileira como alheabilidade ou alienidade. A partir dele, a essência do contrato de trabalho é revelada de maneira quase incontestada: não há trabalho autônomo quando o produto da atividade laborativa for alienado a outra pessoa. Sua utilidade prática é de grande valia, pois nem mesmo o capitalismo de plataforma (e suas narrativas) conseguem desnaturá-lo:

Consagrar a centralidade do conceito de alienidade no direito do trabalho é fundamental para desenvolver uma exegese sistemática e estável – conceitos muito caros ao sistema capitalista, inclusive – da relação de emprego. A ideia mais tradicional da subordinação, descolada dessa perspectiva de alheamento, muitas vezes torna a subordinação, ela própria – ainda que aparentemente apenas – suscetível a desvirtuamentos conceituais, principalmente em face da crescente concepção do trabalhador (supostamente) autônomo, mas economicamente e habitualmente dependente de uma mesma rede produtiva (MENDES; CHAVES JÚNIOR; 2007).

Sob o enfoque da *ajenidad*, o argumento de autonomia dos uberizados desmorona por completo. Diversos outros aspectos podem corroborar para essa constatação, senão anote-se. O trabalhador autônomo é aquele que decide para quem vai prestar seus serviços, determina seus preços e condições, além de horários e meios pelos quais o fará. Somente ele impõe o ritmo de trabalho que lhe convém, podendo optar por distribuir os

serviços com outra pessoa. Não há qualquer caráter *intuitu personae* quando não há possibilidade de substituição.

Para que os motoristas da Uber fossem legítimos autônomos, portanto, deveriam: adquirir todo o fruto do trabalho, isto é, o valor integral da corrida; negociar o valor da corrida e quais condições de pagamento seriam aceitas; determinar o trajeto de sua preferência; acessar informações básicas dos seus clientes e escolher sua clientela; receber as avaliações do seu serviço; autogovernar sua própria conduta no trabalho; escolher seu veículo; dentre outras. Como não há escolhas, o trabalho só pode ser considerado dependente.

Ademais, só será considerado trabalhador autônomo aquele que, após verificação dos pressupostos, não se enquadrar na qualidade de empregado. É o que o direito chama por critério de exclusão. Outrossim, vige na tradição juslaboral a ideia de presunção da relação de emprego, cujos efeitos, de ordem processual e material, conferem proteção aquele suposto hipossuficiente que busca o reconhecimento do vínculo. Na era do “esvaziamento da empresa”, todavia, tudo parece ter invertido: presume-se autônomo e restringe-se os subordinados.

É nessa medida que se ocupa, desse mister, pela análise do vínculo jurídico existente entre as plataformas de serviços e trabalhadores. A delimitação do objeto, em virtude da ampla gama de trabalhadores economicamente dependentes, visa o aprofundamento dessa específica categoria de trabalho uberizado, cuja processualidade é única e, ao mesmo tempo, protótipo para as demais. Parte-se da hipótese de que a natureza jurídica da relação tem caráter empregatício, conclusão que só poderá ser confirmada a partir do elemento-chave da subordinação.

#### 4.4 (RE)SIGNIFICANDO A RELAÇÃO DE EMPREGO: UMA ANÁLISE À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA BRASILEIRA

A Uber iniciou suas operações em território nacional do ano de 2014. Inicialmente esteve restrita a grandes centros urbanos, como São Paulo e Rio de Janeiro. Somente a partir de 2016, sua atividade foi ampliada a diversas cidades brasileiras, alcançando todas as capitais, bem como cidades de médio e grande porte. Atualmente, o Brasil é o segundo maior mercado da Uber, perdendo apenas para os Estados Unidos.

Desde a sua implantação, a Uber gerou inconformismos diversos entre a classe dos taxistas. Discutia-se sobre o licenciamento e autorização dos motoristas, o baixo valor

aplicado às corridas, a isenção quanto ao pagamento de impostos, dentre outras exigências devidas pelos motoristas de táxi. A semelhança do que ocorreu na Itália, as regras concorrenciais entre as categorias foram questionadas, com uma diferença: a legislação italiana determinou aumento compulsório das taxas do Uber.

A questão em torno do vínculo empregatício surgiu concomitantemente à celeuma concorrencial. No âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, já despontavam reclamações trabalhistas buscando o reconhecimento da relação de emprego, com consequente pedido de condenação de verbas por parte das plataformas. A princípio, havia uma propensão à improcedência do pedido, embora os órgãos colegiados fossem no sentido de reconhecimento da pretensão (GAIA, 2020, p. 279).

Isso não se deu de maneira uniforme, vale salientar. Não há como traçar qualquer tendência a partir da análise dos julgados, já que estes demonstram teores distintos. Enquanto alguns julgadores demonstravam dificuldade na análise da pessoalidade e onerosidade, outros debruçavam-se sobre a subordinação e habitualidade, revelando uma resistência generalizada em pacificar a questão.

Num movimento crescente de demandas, é possível encontrar pronunciamentos judiciais sobre todas as plataformas em atividade (Uber, Cabify, Loggi, Rappi, Ifood, UberEats, entre outras). Conforme observam Carelli e Oliveira (2021, p. 169), a tendência era pelo afastamento do vínculo empregatício. A maioria das decisões judiciais, portanto, esbarravam na noção clássica da subordinação jurídica.

Vale salientar que a própria CLT, instrumento de proteção nacional dos trabalhadores, garante cobertura à subordinação exercida por meios telemáticos. A publicação da lei n. 12.551/2001, que alterou o art. 6º da CLT, equiparou, para todos os efeitos jurídicos, os métodos de controle informatizados daqueles diretos e pessoais. Seja no trabalho *home office* ou a partir de aparelhos de comunicação à distância, é garantido o caráter subordinativo da relação.

Ainda assim, alguns julgadores, como a seguir se apresentam, questionam o poder diretivo exercido sobre os trabalhadores, vez que não há um padrão clássico de ordens e direcionamentos, através de submissão à ordem pessoal e punição explícita (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 115). O que há é uma gestão algorítmica que subsume o trabalhador por meio de: gamificações, ranqueamentos, punições injustificadas, bloqueios, sistema de avaliação pelos clientes e fiscalização das normas de conduta.

#### 4.4.1. Um retrato atual do contexto brasileiro

A pesquisa desenvolvida por Gabriela Aquino e Olívia Pasqualetto (2019), embora datada do início das discussões sobre a situação contratual do “uberizado”, fornece um retrato atual sobre a temática no contexto brasileiro. Considerando o TST e o TRT, foram encontradas 44 decisões que tem a Uber Tecnologia do Brasil Ltda. como uma das partes. Dessas, 29 possuem ligação com pedido de reconhecimento (ou afastamento) do vínculo empregatício e 15 decisões referem-se a outros temas.

Dessa porção minoritária, constam decisões envolvendo: questão processual, assédio moral, dano moral, índice de correção monetária, desvio de função, indeferimento de MS, horas extras e intervalo, reversão de justa causa, extinção do processo sem resolução do mérito e justa causa. Quanto às decisões que versam sobre vínculo empregatício, 26 foram recursos de reclamantes que tiveram o reconhecimento de vínculo negado em primeira instância e 3 foram recursos da Uber após condenação de vínculo com o motorista em primeira instância.

Pelos dados expostos e obtidos até a data de 24 de setembro de 2018, constatou-se uma tendência jurisprudencial no sentido de não reconhecimento do vínculo entre motorista e a Uber pela Justiça do Trabalho no Brasil. Quanto à prevalência de pedidos entre os Tribunais Regionais, verificou-se que cerca de 70% das decisões foram proferidas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (estado de Minas Gerais), mais especialmente na cidade de Belo Horizonte.

Essa predominância de casos tem a ver com o período de atividade da Uber na região, mas não só. Embora a cidade de Belo Horizonte tenha sido uma das primeiras a receber os serviços da plataforma, o predomínio de ações no local se deve ao reconhecimento pioneiro do vínculo de emprego no trabalho digital. Proferida pelo juiz da 33ª Vara do Trabalho em Belo Horizonte, Márcio Toledo Gonçalves, em 13 de fevereiro de 2017, a decisão<sup>20</sup> reconheceu o vínculo entre a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e o motorista Rodrigo Leonardo Silva Ferreira.

O julgador considerou presentes todos os requisitos legais da relação de emprego, inclusive os mais polêmicos: a não eventualidade e a subordinação. Apesar da faculdade em gerir os próprios horários, ficou confirmado que os motoristas cadastrados atendem à demanda intermitente dos serviços de transporte, devendo trabalhar todos os dias – como

---

<sup>20</sup> Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, 13 de fevereiro de 2017

uma espécie de “exigência velada”, segundo nominou. Acrescente-se o fato de que, em períodos de inatividade, o motorista sofre ameaças (via e-mail ou aplicativo) de suspensão e até exclusão da plataforma (PORTAL TRT JUS, 2017).

O magistrado, ademais, defendeu a ideia de subordinação estrutural, cuja inserção na dinâmica produtiva é o bastante para caracterizar a relação de emprego. Mas foi além: entendeu que até mesmo a subordinação clássica era visível no caso concreto. Isso porque o trabalhador fica subsumido às ordens diretas do empregador, seja por meio de treinamento contínuo, controle algorítmico, fiscalização do cumprimento de regras e inédita técnica de “vigilância por multidão” (ABÍLIO, 2017).

Considerando todas as circunstâncias fáticas, o magistrado julgou procedente o pedido para reconhecer o vínculo entre as partes, determinando a anotação da CTPS do motorista. Ficou determinada a remuneração no percentual de 80% sobre as viagens, além de dispensa sem justa causa, sendo devidas verbas rescisórias, como aviso prévio indenizado, férias proporcionais com 1/3, 13º salário proporcional, FGTS com 40% de todo contrato e multa do art. 477, §8º da CLT.

A empresa foi condenada ainda a pagar o adicional noturno, no percentual de 20%, com relação ao trabalho realizado entre as 22h e 5h, além de remunerar, em dobro, os feriados trabalhados. Por fim, o magistrado determinou a expedição de ofício ao SRT, ao Ministério Público do Trabalho, ao INSS e à Receita Federal, já que ficou constatada a prática de fraude à legislação trabalhista e previdenciária. Por se tratar de empresa do ramo de transporte individual, foi encaminhado o caso para a Secretaria de Finanças do Município de Belo Horizonte e para a Secretaria da Fazenda do Estado de Minas Gerais a fim de apurar possíveis sonegações fiscais.

A ação foi tida como precursora no âmbito da proteção ao trabalhador digital, notadamente aquele vinculado às plataformas tecnológicas e sob gerenciamento de aplicativo – como é o caso da Uber. A partir desse inédito reconhecimento do vínculo empregatício, os Tribunais Regionais do Trabalho têm percebido um movimento crescente de demandas, sobretudo o TRT da 3ª Região – cujo precedente se mostrou favorável ao interesse dos trabalhadores.

Apesar desse movimento protecionista, o Supremo Tribunal Federal tem derrubado todas as decisões que reconhecem a existência de relação de emprego no âmbito das plataformas digitais. Somente nesse ano de 2023 até a presente data, o STF cassou três medidas da terceira e última instância da Justiça Trabalhista sobre a temática. Está-se consolidando, portanto, na alta esfera do poder judiciário, uma perspectiva

economicista do Direito do Trabalho, que desprestigia o princípio da supremacia da realidade sobre a forma.

#### 4.4.2 Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF)

O Supremo Tribunal Federal tem fixado tese no sentido de admitir outras formas de contratações civis, diversas da relação de emprego estabelecida no art. 3º da CLT. É o caso do trabalho realizado por plataformas digitais, cujo enquadramento deve se dar aos moldes da Lei n. 11.442/2007, que trata sobre o trabalhador autônomo e com veículo próprio. Além de regulamentar a contratação de transportadores autônomos de carga, a lei autoriza a terceirização da atividade-fim pelas empresas transportadoras.

Sustenta o Tribunal que a Constituição não impõe um único modo de realizar a produção, vez que o princípio constitucional da livre iniciativa garante liberdade aos agentes econômicos em eleger suas estratégias empresariais. Nesse sentido, a ADPF 324 e a ADC 48, bem como o RE 958.252, ratificam a constitucionalidade da terceirização de todas as etapas do processo produtivo das empresas – o que, inclusive, vulnerabiliza a estrutura protetora do Direito do Trabalho. Com isso, a Súmula 331, no tocante à vedação da terceirização nas atividades-fim, perde vigência após 25 anos, embora subsista, ainda, a responsabilidade subsidiária no caso de inadimplemento das obrigações.

Implica maior importância o fato de que a Lei n. 11.442/2007 também afasta a configuração de vínculo empregatício<sup>21</sup>. Desse modo, qualquer relação decorrente desse contrato possui caráter comercial e de natureza civil. Apesar disso, decisões da Justiça do Trabalho estariam negando aplicação à norma, sustentando ser inconstitucional a terceirização ilícita de atividade-fim, bem como a predefinição de uma relação como autônoma, sem considerar a existência dos requisitos caracterizadores da relação de emprego.

Por ocasião da ADPF 324, ficou reconhecida, como tese de repercussão geral, que “é lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando

---

<sup>21</sup> Art. 4º, Lei n. 11.442/2007:

§3º. Sem prejuízo dos demais requisitos de controle estabelecidos em regulamento, é facultada ao TAC a cessão de seu veículo em regime de colaboração a outro profissional, assim denominado TAC – Auxiliar, não implicando tal cessão a caracterização de vínculo de emprego.

§5º. As relações decorrentes do contrato estabelecido entre o Transportador Autônomo de Cargas e seu Auxiliar ou entre o transportador autônomo e o embarcador não caracterizam vínculo de emprego.

Art. 5º. As relações decorrentes do contrato de transporte de cargas de que trata o art. 4º desta Lei são sempre de natureza comercial, não ensejando, em nenhuma hipótese, a caracterização do vínculo de emprego.

relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada”. Ocorre que, pelo teor constitucional, cabe à empresa a função de promover regime de emprego direto com o trabalhador, com máxima proteção social, considerando a proteção temporal (princípio da continuidade da relação de emprego), bem como a proteção espacial (integração do trabalhador à empresa).

Nesse sentido, a terceirização somente se legitima de forma excepcional, limitada ao espaço da atividade-meio da empresa, com fito de garantir eficiência e aproveitamento nas atividades finalísticas. Sua generalização, como regra geral, fragmenta a continuidade do vínculo de emprego e desintegra o trabalhador da estrutura e dinâmica empresarial. Para além da afronta às normas constitucionais (arts. 7º a 11º), é esvaziamento do núcleo justrabalhista basilar, cujos princípios incorporam a própria essência do Direito do Trabalho.

Ao reconhecer a terceirização para toda e qualquer atividade-fim, o STF patrocina o próprio definhamento do ramo juslaboral, descaracterizando-o em seu princípio cardeal: o da proteção do trabalhador. Ainda que fique resguardado o direito de o trabalhador acessar o Poder Judiciário no caso de controvérsia quanto aos elementos caracterizadores da relação de emprego, isto é, entendendo cabível o reconhecimento de vínculo com a outra parte, conforme a realidade dos fatos, isso geraria ainda mais ônus para o cidadão trabalhador comprovar a relação de emprego.

O fato é que essa mesma Lei 11.442/2007 tem servido como paradigma para o trabalho realizado por plataforma digital, uma vez que o Supremo Tribunal entende que esse é o diploma normativo com maior semelhança à situação dos uberizados. Isso porque o motorista de plataforma possui o seu próprio veículo e decide quando e se prestará os seus serviços, como se autônomo fosse. Assim, não seria hipótese de reconhecer relação direta e trabalhista entre o motorista e plataforma, conforme tem sido entendido pelo STF.

No mesmo sentido, em recente decisão<sup>22</sup>, o Ministro Alexandre de Moraes, do Supremo Tribunal Federal (STF), derrubou decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3), que reconhecia o vínculo empregatício entre a plataforma digital Cabify e um motorista. Em decisão monocrática, alegou que o TRT-3 desconsiderou conclusões proferidas anteriormente pelo Supremo, as quais “permitem diversos tipos de

---

<sup>22</sup>Processo 0010231-76.2021.5.03.0023. Medida cautelar na Reclamação 60.347, ajuizada por Cabify Agência de Serviços de Transporte de Passageiros Ltda, contra decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região de Minas Gerais. Relator Min. Alexandre de Moraes, Supremo Tribunal Federal, 20 de julho de 2023

contratos distintos da estrutura tradicional do contrato de emprego regido pela CLT” – como é o caso da já citada Lei n. 11.442/2007.

O ministro, na sua razão de decidir, afirmou que a plataforma Cabify tem natureza tecnológica de intermediação de serviços de transporte, cujo objetivo é facilitar a conexão entre passageiros e motoristas. Dessa maneira, não seria possível a contratação de motorista parceiro, vez que a empresa não se configura como transportadora e tampouco opera como agente para o transporte de passageiros. A relação entre motorista e plataforma, portanto, seria tipicamente de caráter civil, em que os motoristas seriam verdadeiros clientes da empresa.

É importante que se reafirme: não assiste razão ao STF em afastar a justiça trabalhista para o julgamento da matéria levantada. Isso porque a teoria da asserção define a competência jurisdicional *ratione materiae* a partir do pedido e da causa de pedir (VERÇOSA, CONJUR, 2023). Nessa medida, imprescindível é o prévio conhecimento da demanda posta, com base nos elementos trazidos pelo autor, já que é “a causa de pedir que contém a afirmação do direito discutido, o dado a ser levado em consideração para a identificação do juízo competente” (DIDIER, 2016, p. 216).

Para além de uma regra basilar do direito processual civil, trata-se de mandamento constitucional<sup>23</sup> - e não há qualquer categoria laboral imune à Justiça do Trabalho. Qualquer trabalhador que alegar a existência de vínculo em sua relação de direito material (seja ele empregado, autônomo, eventual, voluntário, estagiário, doméstico, rural) estará submetido à jurisdição trabalhista. Essa regra não comporta a exceção de um juízo prévio quanto ao reconhecimento do vínculo, tampouco permite qualquer lei em sentido contrário.

Segundo afirma Calvet, a atuação do STF ao afastar a competência da Justiça do Trabalho promove um precedente muito perigoso, que ameaça o próprio esvaziamento dessa corte especializada, além de inverter a lógica que rege o Direito Trabalhista. Se esse padrão for imposto:

Todos que estiverem trabalhando em um regime de trabalho que é um simulacro para evitar uma relação de emprego terão que procurar a Justiça Comum para que ela defina se há fraude. E só então buscarem a Justiça do Trabalho para exigir seus direitos. Isso pode criar uma tendência de desqualificar o trabalhador como tal. Ao olharmos para um ser humano que

---

<sup>23</sup> Art. 114, CF: Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I – as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;  
IX – outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei

gasta sua energia em uma relação de trabalho, não podemos enxergar relações comerciais ou civis. Isso irá nos fazer perder como sociedade um elemento básico e secular, que a história já demonstrou, que é a proteção humana de um trabalhador. Acho isso extremamente perigoso (SANTOS, Rafa; GOES, Severino, 2021).

Diferente é o entendimento do STJ no Conflito de Competência 164.554/MG, do Relator Ministro Moura Ribeiro<sup>24</sup>. Além de afastar a relação de emprego entre as partes, com conseqüente negação ao recebimento de verbas trabalhistas, a Corte Superior determina a remessa dos autos à Justiça Estadual. Após essa decisão, parte da imprensa e mesmo as plataformas passaram a noticiar a incompetência da Justiça do Trabalho no tocante à relação jurídica existente entre o motorista e a Uber.

O fato é que, ao analisar o acórdão do STJ, consta que a ação foi proposta pelo motorista perante o Juízo Estadual. A causa de pedir e o pedido, por sua vez, não faziam referência à existência de relação de trabalho nem mesmo a verbas de natureza trabalhista. É que o autor pretendia perdas e danos civis e a reativação de sua conta Uber para que pudesse realizar os seus serviços e fazer uso do aplicativo. A inicial, tal como posta, não diz respeito a nenhuma relação trabalhista subjacente, motivo porque se deu a competência do Juizado Civil.

#### 4.4.3 Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST)

Após a análise do parâmetro geral apresentado pela Corte Constitucional brasileira – a qual tem tomado decisões que violam o espírito geral de proteção, que é alicerçado no valor social do trabalho, nas suas acepções de acesso e manutenção do posto de trabalho com todas as suas garantias protetivas (ARAÚJO, 2017) – o Tribunal Superior do Trabalho tem adotado posição divergente (embora não uniforme), inclusive no sentido da preservação da sua competência constitucionalmente assegurada. Aqui, portanto, analisaremos julgados da corte trabalhista.

Para a análise de dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), foi consultado, no dia 8 de outubro de 2023, o repositório oficial de jurisprudências ([tst.jus.br/jurisprudencia](http://tst.jus.br/jurisprudencia)) através das palavras-chave: uber e vínculo de emprego. Um total de 555 registros foram encontrados, sendo majoritariamente Decisões Monocráticas (462), seguido de decisões da Corregedoria Geral (42). A maioria das decisões resultantes

---

<sup>24</sup> Processo nº 2019/0079952-0. Conflito de competência nº 164.554 MG. Relator Ministro Moura Ribeiro, STJ. 28 de agosto de 2019.

da pesquisa envolve o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego entre trabalhadores e empresas provedoras de plataformas de tecnologia, cuja empresa Uber é exemplo sempre citado.

Os primeiros julgados do TST sobre o tema datam do ano de 2020. Atualmente, a 3ª e a 8ª Turmas do TST são favoráveis ao reconhecimento do vínculo empregatício, enquanto que a 4ª e 5ª Turmas do TST costumam afastar a relação de emprego. Após esse dissenso entre as Turmas, o tema se encontra em debate na Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1). Esse é o órgão responsável pela uniformização da jurisprudência das Turmas do TST e deve embasar os demais 24 Tribunais Regionais do Trabalho no tocante ao trabalho em plataformas digitais (CONJUR, 2023), nos termos do art. 927, do Código de Processo Civil.

Destaca-se que nem todos os processos que chegam a esse Tribunal tem suas questões de mérito analisadas, visto que prescindem de questões processuais objetivas ou vão de encontro à Súmula 126 do Tribunal, que determina ser incabível reexame de fatos e provas no recurso de revista ou mesmo o agravo em recurso de revista (utilizado para destrancar o recurso de revista). Nesse sentido, passa-se à análise dos entendimentos mais pertinentes à discussão do vínculo empregatício.

Em recente acórdão da 4ª Turma do TST<sup>25</sup>, prolatado em 8 de agosto de 2023, o ministro-relator Ives Gandra Filho apreciou agravo de instrumento em que a Reclamada pretendia a reforma do julgado quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício. Inconformada com o despacho da Vice-Presidência do TRT da 15ª Região, com base na citada Súmula 126, a Empresa provedora do aplicativo (99 Taxis Ltda.) alegou desacerto da decisão Regional que reconheceu o vínculo, conforme se vê a seguir.

Ficou reconhecida a transcendência jurídica da causa, considerando a novidade da questão relativa às novas formas de trabalho e às tecnologias digitais (art. 896-A, §1º, IV, CLT). No agravo, relata-se o descompasso entre legislação e fatos sociais, sobretudo em virtude da ausência de uma regulamentação específica, e roga-se ao Estado-Juiz especial atenção em diferenciar novos formatos de trabalho das fraudes à relação de emprego, “de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar as regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho”.

O relator inicia o seu voto retomando as reflexões realizadas no 2º Congresso Mundial do Cielo Laboral, ocorrido em 2018, em que o palestrante Dr. Mariano Otero,

---

<sup>25</sup> Processo nº TST-RR-10025-16.2022.5.15.0016, Min. Relator Ives Gandra Filho, Superior Tribunal de Justiça, publicado em 14/08/2023.

Diretor de Operações da Uber para a América Latina, destaca a facilidade de iniciar trabalho desde a inserção de aplicativos como a Uber, que intermedeia todos os trâmites para financiar veículo e começar a trabalhar. O ministro revela ainda sua admiração pela ferramenta, que acredita ter “impressionante potencial gerador de trabalho e atividade econômica”.

Manifesta, ainda, sua preocupação com a sustentabilidade de tal empresa em caso de “equivocado enquadramento em moldes antiquados”, reconhecendo que o atual marco regulatório trabalhista (a Consolidação das Leis do Trabalho), erigido à época da 1ª Revolução Industrial, parece demasiadamente obsoleto à realidade da Era Digital – o que é fato incontestado entre os estudiosos do tema. Na decisão, assevera, em seguida, ausência de maiores discussões a respeito dos elementos concernentes à relação de emprego no trabalho por aplicativo, notadamente o de pessoa física, pessoalidade e onerosidade, seja no âmbito doutrinário ou jurisprudencial.<sup>26</sup>

Coube, contudo, maior dissenso quanto aos elementos da habitualidade e da subordinação na análise do caso concreto. Concluiu-se que a presença da habitualidade fica mitigada nesses casos, uma vez que não existe frequência predeterminada ou mínima para o motorista do aplicativo. A liberdade em definir a constância de trabalho, seja em dias ou horas, fica a cargo do profissional em labor. Ainda assim, a verificação da habitualidade se verifica na prática, embora não seja determinante para configurar a relação de emprego, segundo o ministro.

A ocorrência da subordinação, dessa maneira, ganha importância decisiva para delimitar o contrato em comento. Aqui, concluiu-se que há “ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário”, não havendo sequer metas ou sanções a serem cumpridas. O que há, tão somente, é a necessidade de observância das cláusulas contratuais da empresa, o que afasta o vínculo empregatício do motorista.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Ao longo desse trabalho, foram registrados inúmeros estudos acadêmicos e artigos científicos a respeito da temática do trabalho sob intermédio das plataformas digitais e vínculo de emprego. Há expressiva produção dogmática, desde 2018, que revisita os conceitos informadores da relação de emprego e fornece subsídios para atualizar a compreensão da dependência jurídica nas novas relações de trabalho, como se percebe em André Zipperer (2019), Guilherme Feliciano e Ana Paula Miskulin (2019), Murilo Oliveira (2019), Fausto Gaia (2020), Ludmilla Abílio (2023), para citar apenas alguns exemplos.

<sup>27</sup> Segundo estudo de caso gerenciado pela Oxford University's Blavatnik School of Government, a flexibilidade de dirigir Uber é mais uma flexibilidade aparente do que real. Isso porque uma série de fatores limitam a suposta liberdade do motorista: “Teoricamente, o motorista tem flexibilidade para parar de dirigir quando desejar. Na realidade, porém, um condutor precisa desse rendimento para pagar o empréstimo e para cumprir todas as obrigações financeiras” (EISENMEIER S RJ, 2018, pp. 9-10). É possível citar também os financiamentos, custo de manutenção, gasolina, telemóvel. Outro ponto relevante é que a

Outro acórdão<sup>28</sup>, dessa vez da 8ª Turma e com relatoria do Ministro Alexandre Agra Belmonte, apreciou um Agravo de Instrumento relativo ao Recurso de Revista interposto pela Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Nesse caso, o Tribunal Regional não homologou proposta de acordo trazida ao processo e homologou o vínculo empregatício entre os litigantes, condenando a ré ao pagamento de verbas trabalhistas, incluindo aviso prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais mais 1/3, FGTS com multa, indenização de seguro desemprego, adicional de 50% relativo às horas laboradas além da 8ª diária e de 100% para o labor aos domingos e feriados e indenização por dano moral no valor de R\$ 5.000,00.

A ré alega inexistência do vínculo de emprego, devido à ausência dos requisitos dispostos no art. 3º da CLT. Afirma a impossibilidade de ser configurada como empresa de transporte – sendo, pois, nos termos da sua defesa, empresa de atividade econômica, que desenvolve e licencia programas de computador. Ademais, sugere que ao juiz não é permitido regular as formas de conduzir uma atividade empresarial, sobretudo a desenvolvida pela Uber, cuja atividade é lícita e permitida em território nacional.

Ao se debruçar sobre a análise dos pressupostos fáticos, o Ministro transcreveu o entendimento da Corte Regional, que fundamentou a existência da relação de emprego a partir das premissas fáticas. Para demonstrar a pessoalidade, entendeu que não há possibilidade de substituição, sendo de caráter *intuitu personae* a relação jurídica. Há, ademais, necessidade de identificação à plataforma, e, por questões de segurança, apenas o próprio motorista poderia realizar pessoalmente o percurso.

No tocante à onerosidade, sob a dimensão objetiva, ficou evidente que é a Uber quem estabelece o valor das corridas, define a porcentagem e concede descontos ao cliente de forma unilateral. Todo o processo é intermediado pela plataforma digital, inclusive o pagamento, que é retido e posteriormente repassado um percentual pré-definido. Vale dizer que a porcentagem desse preço pode ser ajustada a qualquer momento, a critério exclusivo da Uber (claramente se configurando o “poder de comando do empregador”).

Quanto à não eventualidade, combateu-se o argumento da flexibilidade ao constatar que a liberdade de horários, em si, não descaracteriza o caráter habitual e

---

flexibilidade não é apenas uma vantagem, mas também uma condição necessária para os condutores se adaptarem às mudanças de demanda, trabalho noturno e em finais de semana e outros horários de tarifa *premium*.

<sup>28</sup> Processo nº TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067. Min. Relator Alexandre Agra Belmonte, 8ª Turma do TST, publicada em 03/02/2023.

tampouco é incompatível com a regulação do Direito do Trabalho. Ainda que não existam horários fixos para a realização das atividades, há o registro laboral constante do número de horas trabalhadas, bem como o número de viagens concluídas e a taxa de aceitação e cancelamento.

Por fim, a Turma estabeleceu o consenso quanto à existência do elemento fundante da subordinação. Para firmar seu acórdão, a Corte Regional adotou o conceito de subordinação jurídica algorítmica, desenvolvida por Fausto Gaia (2020) sob o termo subordinação disruptiva. Mediante essa programação neo-fordista, a detentora do aplicativo seria capaz até de exercer seu poder disciplinar, excluindo ou suspendendo trabalhadores de sua plataforma. Segundo o Ministro Alexandre Belmonte:

[...] Subordinação algorítmica é, ao nosso ver, licença poética. Trabalhador, quando subordinado, é a pessoa física ou jurídica, ainda que ela sirva do controle por meio de algoritmo, do GPS e de outros meios tecnológicos, como a internet e o smartphone. Como o mundo dá voltas e a história se repete ao nascedouro do Direito do Trabalho, ou seja, da razão de ser da proteção trabalhista: a impossibilidade do trabalhador de acesso ou controle por meios produtivos. Em outras palavras, frente à UBER, estamos diante da subordinação clássica ou subjetiva, também chamada de dependência. O trabalhador é empregado porque não tem nenhum controle sobre o preço da corrida, o percentual do repasse, a apresentação e a forma da prestação do trabalho. Até a classificação do veículo utilizado é definida pela empresa, que pode, a seu exclusivo talante, baixar, remunerar, aumentar, parcelar ou não repassar o valor destinado ao motorista pela corrida. Numa situação como essa, pouco importa se o trabalhador pode recusar corrida ou se deslogar. A recusa ou o deslogamento se refletem na pontuação e na preferência, pelo que penalizam o motorista (Processo nº TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067. Min. Relator Alexandre Agra Belmonte, 8ª Turma do TST, publicada em 03/02/2023)

No trecho supratranscrito, o acórdão demonstra a defesa do critério da dependência econômica como nota distintiva da relação de emprego. Retorna-se, portanto, à condição originária do trabalho, em que a parte hipossuficiente carece de proteção legal em virtude do poder econômico do seu tomador. Se esta mesma desigualdade culminou no tratamento diferenciado e protetivo ao trabalhador, desde a aurora da proteção trabalhista, deve também impulsionar o novo caminhar do Direito do Trabalho rumo à proteção global de todos os trabalhadores. Ainda segundo o Ministro:

A regência trabalhista das plataformas digitais já deveria ter sido objeto de apreciação pelo Parlamento. A ele cabe decidir, auscultando a sociedade como um todo, pela melhor opção para a regulação dos motoristas de aplicativos, ou seja, decretando o vínculo total de emprego; ou a concessão apenas parcial de direitos, na condição de trabalhadores economicamente dependentes, mas semiautônomos. Na falta de regulação pelo Congresso, cabe ao Poder Judiciário decidir a questão de fato, de acordo com a situação jurídica

apresentada e ela, como apresentada, remete, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT, ao reconhecimento do vínculo empregatício, tal como vem sendo decidido no direito comparado (Processo nº TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067. Min. Relator Alexandre Agra Belmonte, 8ª Turma do TST, publicada em 03/02/2023).

Referida decisão, publicada em 03/02/2023 e amplamente divulgada pela mídia, representou um “marco importante não apenas das batalhas jurídicas protagonizadas pela empresa na Justiça do Trabalho, mas por ser mais um precedente a nortear toda a jurisprudência em torno da chamada *gig economy*” (CONJUR, 2023). Além de ratificar a subordinação exercida pela Uber, a Corte Superior fundamenta seu posicionamento a partir de um robusto aporte teórico e estudo comparado sobre o tema. É elucidativo e representa o entendimento vanguardista que deverá subsidiar o debate sobre o vínculo no capitalismo de plataformas.

Em outro julgado da 5ª Turma do TST<sup>29</sup>, no sentido oposto ao acima mencionado, de relatoria do Ministro Breno Medeiros, fora apresentado agravo interno com fito de reformar a decisão impugnada, diante de decisão que negava o vínculo empregatício entre a Uber e a reclamada. Neste processo, que expressa de maneira evidente a divergência jurisprudencial na corte laboral superior, a demanda subiu para julgamento em razão de decisão do TRT que afastou o reconhecimento do vínculo, por entender que, embora presentes os requisitos da pessoalidade, onerosidade e habitualidade, não se verificava, na prática, o elemento da subordinação.

*In casu*, a turma do TST entendeu que a liberdade da reclamante em aceitar ou recusar corridas caracterizaria ampla flexibilidade na prestação dos serviços. Essa autodeterminação, segundo juízo o formulado, seria incompatível com a subordinação jurídica, vez que haveria livre escolha em determinar rotina, horários e locais de trabalho, bem como clientes atendidos. Destacou-se, inclusive, a possibilidade de o motorista decidir quando e se disponibilizaria a realizar o serviço, podendo, por exemplo, ficar dias sem ligar o aplicativo e não sofrer qualquer punição ou cancelamento.

Para além da autonomia defendida, a Corte se debruçou sobre o percentual recebido pelos motoristas do aplicativo. Constatou que esses percebem uma quantia equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário, o que evidenciaria “vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego”. Nesse sentido, existem

---

<sup>29</sup> Processo nº TST-Ag-AIRR-1001160-73.2018.5.02.0473, Min. Relator Breno Medeiros, 5ª Turma do TST, publicada em 20/08/2021.

precedentes na 5ª e na 8ª Turmas do Tribunal Superior do Trabalho que apontariam para relação de parceria aquela cujo rateio se dê em alto percentual.

O entendimento é de que, no ato da divisão de ganhos, o elevado percentual do total arrecadado apontaria para uma relação jurídica caracterizada como trabalho autônomo, na qual há a partilha de ganhos com a reclamada. A remuneração à base dos 75% não se enquadraria, portanto, no conceito de salário, já que representa mais da metade da produção. Pelo argumento sustentado, o lucro da entidade estaria comprometido e inviabilizado pelo recebimento de altas comissões, assim como ocorre no contrato-parceria de salão de beleza e manicure (CARELLI, p. 113). O que não se pode olvidar, todavia, é que o contexto de exploração e redução das tarifas ao longo do tempo, sob a exclusiva autonomia da empresa, ensejaria um ambiente de precarização e redução de direitos que violaria a real autonomia do trabalhador-motorista.

Como se pode vislumbrar do julgado acima apresentado (da 8ª Turma), há uma série de argumentos que desmontam a tese sustentada. Se o referido percentual fosse determinante para estabelecer o vínculo, bastaria que o empregador pagasse mais ao trabalhador para se isentar do vínculo trabalhista. Em outras palavras, a relação de emprego se tornaria disponível para compra (o que inclusive viola os princípios presentes na Declaração da Filadélfia – artigo I, “a” –, documento que constitui o fundamento de origem da OIT, o qual consigna que “o trabalho não é mercadoria”), e não indisponível, como prevê a legislação. É o teor do art. 9º da CLT: Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação:

Uma comissão de 50% gera um lucro muito maior para o empregador e uma remuneração, conseqüentemente, menor para o trabalhador. Ou seja, não há nem de longe incompatibilidade desse percentual e o vínculo de emprego, sendo esse percentual o normal e esperado no setor de serviços. Colocar um percentual fixo de 50 ou 60% e chamar isso de parceria é uma jogada empresarial para ao mesmo tempo se ver livre de encargos sociais e tomar uma parte da renda do trabalhador para si. **A parceria entre trabalhador e empresa no capitalismo se chama relação de emprego.** A divisão de parte dos ganhos do trabalhador com o empresário é antiga, tendo como exemplo histórico os escravos e negros de ganho, que eram “livres” para trabalhar desde que pagassem uma parte do que ganhavam aos seus senhores (CARELLI, 2021, p. 113-114).

No caso do uberizado, os elevados encargos suportados garantem lucro muito maior para a plataforma, conforme explicam Carelli e Oliveira (2021, p. 114). Para além da fraude social, acrescenta-se o golpe tributário e ilegal dessa lógica: ao invés de pagar

ao governo, pagaria diretamente ao trabalhador, simulando um regime de parceria com o efetivo subordinado (CARELLI, pp. 113-114). Outrossim, verifica-se que, no setor de serviços, esse percentual é razoável e justifica-se devido aos custos de quem vai prestar a atividade.

Pelo exposto, há uma mudança de percepção por parte da corte trabalhista. Apesar da resistência inicial em reconhecer proteção aos trabalhadores de aplicativo, o debate tem sido atualizado graças às produções acadêmicas e decisões estrangeiras, que demonstram a urgência em abarcar as novas relações de trabalho no espectro protetivo do ramo juslaboral. O comportamento das altas esferas, seja TST ou STF, acaba gerando posicionamentos diversos nos magistrados e desembargadores trabalhistas – como se investiga, a seguir, no âmbito do TRT da 13ª Região.

#### 4.4.4. Jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região

Considerando as múltiplas tendências dos posicionamentos jurisprudenciais, seja por parte do Supremo Tribunal Federal (STF) ou pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), cuida-se agora em mapear como o Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (estado da Paraíba) tem analisado a questão. Para tanto, no dia 12 de setembro de 2023, realizou-se uma busca na base de julgados ([pje.trt13.jus.br/jurisprudencia](http://pje.trt13.jus.br/jurisprudencia)) a partir das expressões “Uber” e “vínculo de emprego” e “reconhecimento” e “plataforma digital”, resultando em 592 documentos. Desses, 573 tratavam a respeito do reconhecimento da relação de emprego.

Utilizando o recurso “Filtros de Pesquisa”, foram selecionados apenas acórdãos (232), a fim de verificar as tendências das decisões de segundo grau a respeito do tema. Vale esclarecer que, no âmbito interno, o TRT da 13ª Região funciona a partir de três órgãos jurisdicionais colegiados no segundo grau: Tribunal Pleno, 1ª Turma de Julgamento e 2ª Turma de Julgamento. Atualmente, a composição é de 10 desembargadores, divididos em 4 julgadores para a 1ª Turma e outros 4 para a 2ª Turma. Outros 2 compõem apenas o Tribunal Pleno.

Até a data 13 de setembro de 2023, foram encontrados: 1 acórdão em 2020; 23 acórdãos em 2021; 129 acórdãos em 2022 e 79 acórdãos em 2023. Não foi possível filtrar o quantitativo de cada plataforma digital envolvida, mas constatou-se a presença de empresas de transporte individual (como a 99 Tecnologia; Uber do Brasil Tecnologia) e de empresas de entrega delivery (como a Mooverly Serviços de Intermediação de

Negócios; Ifood.com Agência de Restaurantes Online S.A; James Intermediação de Negócios; Uber Tecnologia – Uber Eats).

Para fins dessa pesquisa, foram selecionados os julgados mais recentes do ano de 2023, observando 10 julgados da 1ª Turma (de um total de 28) e 10 julgados da 2ª Turma (de um total de 56). Como primeiro critério de escolha, foram separados acórdãos das mais diversas plataformas digitais, a fim de verificar como se efetiva o possível liame empregatício em face de cada empresa-aplicativo, conforme se verá na Tabela 1 abaixo. Em seguida, os acórdãos restantes foram escolhidos segundo os diferentes relatores designados, de modo que todos os desembargadores fossem incluídos na análise.

Tabela 1 – Acórdãos sobre o tema do reconhecimento de vínculo de emprego com as empresas de plataforma por desembargador e por turma do TRT13-Paraíba

<b>PARTES<sup>30</sup></b>	<b>TURMA</b>	<b>RELATOR</b>	<b>PROCESSO</b>	<b>ACÓRDÃO</b>
JVRS x Mooverly	1ª	Herminegilda Leite Machado	0000197-86.2023.5.13.0025	Manteve a negação do vínculo
ACSLs x Ifood	1ª	Hermenegilda Leite Machado	0000005-25.2023.5.13.0003	Confirmou o reconhecimento do vínculo
JBMS x Loggi	1ª	Eduardo Sérgio de Almeida	0000101-40.2023.5.13.0003	Reformou para reconhecer o vínculo
MVMS x 99 táxi	1ª	Eduardo Sérgio de Almeida	0000071-36.2023.5.13.0025	Manteve a negação do vínculo
FASD x 99 táxi	1ª	Eduardo Sérgio de Almeida	0000102-22.2023.5.13.0004	Confirmou o reconhecimento do vínculo
PRLM x 99 táxi	1ª	Eduardo Sérgio de Almeida	0000073-72.2023.5.13.0003	Reformou para reconhecer o vínculo
SFS x 99 táxi	1ª	Rita Leite Brito Rolim	0000406-64.2023.5.13.0022	Reformou para reconhecer o vínculo
CFL x 99 táxi	1ª	Rita Leite Brito Rolim	0000498-18.2023.5.13.0030	Reformou para reconhecer o vínculo
EDN x 99 táxi	1ª	Rita Leite Brito Rolim	0000253-79.2023.5.13.0006	Confirmou o reconhecimento do vínculo
TDCL x 99 táxi	1ª	Paulo Maia Filho	0000386-64.2023.5.13.0025	Reformou para reconhecer o vínculo
PGEO x Ifood	2ª	Francisco de Assis Carvalho e Silva	0000184-50.2023.5.13.0005	Manteve a negação do vínculo
LGS x Rappi	2ª	Francisco de Assis Carvalho e Silva	0000007-23.2023.5.13.0026	Manteve a negação do vínculo
LFD x 99 táxi	2ª	Leonardo José Videres Trajano	0000077-03.2023.5.13.0006	Confirmou o reconhecimento do vínculo
CFR x Rappi	2ª	Leonardo José Videres Trajano	0000090-21.2023.5.13.0032	Reformou para reconhecer o vínculo
ESL x 99 táxi	2ª	Wolney de Macedo Cordeiro	0000506-89.2023.5.13.0031	Reformou para reconhecer o vínculo
VQA x Ifood	2ª	Wolney de Macedo Cordeiro	0000464-58.2023.5.13.0025	Confirmou o reconhecimento do vínculo
DSD x 99 táxi	2ª	Ubiratan Moreira Delgado	0000488-86.2023.5.13.0025	Manteve a negação do vínculo

<sup>30</sup> Os nomes das reclamantes envolvidas nos processos encontram-se abreviados a fim de manter a privacidade e o sigilo processual.

WSM x 99 táxi	2ª	Wolney de Macedo Cordeiro	0000075-36.2023.5.13.0005	Reformou para reconhecer o vínculo
JLSN x 99 táxi	2ª	Wolney de Macedo Cordeiro	0000541-76.2023.5.13.0022	Reformou para reconhecer o vínculo
WMFC x 99 táxi	2ª	Margarida Alves de Araújo Silva	0000260-86.2023.5.13.0001	Reformou para reconhecer o vínculo

Fonte: PJE Jurisprudência do TRT13/PB (2023)

Como se observa da Tabela 1, acima, há uma tendência evidente de reforma das sentenças em favor do empregado. Isso porque, dentre os 20 processos analisados: 10 reformaram a decisão para reconhecer o vínculo; 5 confirmaram o reconhecimento do vínculo e 5 mantiveram a negação do vínculo. Dessa maneira, 80% dos acórdãos foram favoráveis ao trabalhador, concedendo vínculo de emprego mediante o contrato intermitente, enquanto apenas 20% afastaram a relação de emprego. Nenhum acórdão reformou a sentença de reconhecimento de vínculo, agravando a situação do empregado.

Nesse mister, serão avaliadas as 5 decisões que negaram o vínculo empregatício, com o objetivo de aprofundar os argumentos utilizados para tal. No julgado envolvendo a empresa Mooverly<sup>31</sup>, a reclamante postulava reclamação trabalhista pretendendo o reconhecimento do vínculo empregatício. Seu pedido foi julgado improcedente pelo juízo de origem, o que motivou a interposição de recurso ordinário. Nas contrarrazões, a reclamada suscitou incompetência material da Justiça do Trabalho para processar e julgar o feito, sob o argumento de que a demanda seria de natureza eminentemente cível.

O juízo *ad quem* (1ª Turma do TRT-13) ratifica que a causa de pedir versa sobre alegado vínculo entre as partes, atraindo a competência da Justiça do Trabalho. Ainda que seja declarada eventual inexistência da relação de emprego, não há que se falar em incompetência material da Justiça especializada, mas tão somente em improcedência da ação – contrariando o precedente do STF anteriormente citado. Já é cediça a competência da Justiça do Trabalho em conflitos que versem sobre relação de trabalho, seja ela autônoma ou subordinada.

Sobre o mérito do caso, negou-se procedência ao pedido em virtude da ausência de circunstâncias fáticas. Embora a relatora Hermenegilda Leite Machado se declare favorável ao reconhecimento de vínculo, alega que não há como reconhecer a pretensão da exordial devido às particularidades do caso concreto. Assevera que não estão configurados os elementos contidos no art. 3º da CLT, incluindo o elemento-chave da

<sup>31</sup> Processo nº 0000197-86.2023.5.13.0025, Min. Relatora Hermenegilda Leite Machado, 1ª Turma do TRT-13, 12 de setembro de 2023.

subordinação, uma vez que havia plena liberdade na condução de suas atividades de entregador. Foi o argumento da desembargadora:

Cumpra ressaltar sempre a importância de diferenciar aqueles trabalhadores que, de fato, laboram em longas e extenuantes jornadas diárias em favor de determinada plataforma digital, daqueles casos em que a plataforma é utilizada apenas de forma complementar, de acordo com a livre conveniência do entregador, sem qualquer ingerência da empresa, nos dias e horários do interesse do trabalhador. E, no presente caso, o reclamante nem sequer informa em sua inicial a jornada laborada, tampouco produziu provas de que a reclamada exige o cumprimento de determinada jornada de trabalho, mas apenas afirmou que laborava em horários variáveis, o que corrobora a tese de que ele possui total autonomia no uso da plataforma, podendo conduzir o trabalho segundo seu interesse, necessidade ou conveniência (Processo nº 0000197-86.2023.5.13.0025, TRT 13ª, 2023. Grifos nossos).

No fragmento citado, a julgadora opera tratamento diferenciado para o trabalhador que não possui exclusividade com a plataforma. Ora, a exclusividade não é requisito para a caracterização do vínculo de emprego. Bastando que haja compatibilidade entre a jornada de trabalho, é possível que o empregado possua vínculo com mais de um empregador. Diversas categorias profissionais costumam cumular mais de um contrato de emprego, como é o caso de professores, médicos, enfermeiros e seguradoras.

A própria CLT admite a coexistência de dois contratos de trabalho quando, em seu art. 138, estabelece que o empregado é proibido de exercer atividade laborativa durante as férias, salvo se estiver obrigado por regular contrato de trabalho. É, ainda, a Constituição Federal que consagra a garantia do livre exercício do trabalho, cujo mandamento é garantir liberdade ao exercício de trabalho, ofício ou profissão. Desta maneira, qualquer limitação no sentido de exclusividade geraria afronta direta ao dispositivo constitucional.

Ocorre que, por praxis jurisprudencial, é comum observar a exclusividade como sinal indicativo de subordinação – sobretudo quando o empregado possui liberdade de gerir seu tempo de serviço. Ressalte-se que, no caso dos trabalhadores digitais, é a própria empresa que resolve não remunerar o tempo à disposição do empregador, permitindo que o trabalhador fique ativado em outras plataformas ou desenvolva trabalhos diversos (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 119).

Essa disposição simultânea em plataformas diversas, bem como a existência de trabalho fora da plataforma, se dá por “império da necessidade”, já que a remuneração se dá por cada atividade realizada. Interessa saber que, nas palavras de Carelli e Oliveira (2021), “durante o efetivo tempo de trabalho como em entregas ou viagens, não há

concomitância de trabalho em duas plataformas, isto é, o trabalho real-concreto não é prestado simultaneamente para as duas empresas” – e isso se aplica a qualquer outra atividade profissional.

Ademais, veja que o controle exercido pela plataforma compõe o seu *modus operandi* regular. Independentemente de o trabalhador estar vinculado o dia inteiro ou apenas à noite, estará submetido às mesmas políticas, regras e sanções, no caso de descumprimento. A ingerência da empresa, portanto, se dá no momento de ativação do aplicativo, que passa a monitorar o desempenho, rotas, avaliações e tempo de execução da atividade.

No mesmo sentido, em Recurso Ordinário interposto face ao Gabinete da Vice Relatoria e sob relatoria do Desembargador Eduardo Sérgio de Almeida<sup>32</sup>, negou-se provimento ao apelo para reconhecer o vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa 99 Tecnologia Ltda. Como justificativa, argumentou-se que o autor é comprovadamente empresário, e, portanto, não tem condição de se fixar continuamente a nenhum dos serviços, o que indicaria ausência de subordinação.

Mais uma vez, não há qualquer dispositivo legal que impeça o trabalhador celetista de desempenhar a função de empresário para complementar a renda ou vice-versa. Dessa vez, contudo, a não exclusividade apresentou contornos de não-habitualidade – diferentemente do julgado anterior, em que a não exclusividade comprometeu a subordinação. Em ambos os casos, a relação de emprego foi afastada por ausência de elemento comprobatório no plano fático.

Observa-se, nesse mister, um erro processual evidente: os julgadores tem exigido um robusto conjunto probatório para afirmar a subordinação jurídica ao hipossuficiente, que se limita à demonstração por testemunhas, relatos e poucas evidências. Seria muito mais adequada a prática das perícias técnicas informáticas, uma vez que somente as plataformas digitais detém os dados completos de controle e frequência laborativa por meio dos algoritmos digitais – o que obviamente facilitaria a instrução, privilegiando o princípio da primazia da realidade, bem como estabeleceria processualmente a já pacificada doutrina da inversão do ônus probatório.

Embora, na prática, o ônus probatório seja, frequentemente, imputado ao trabalhador, é importante que se estabeleça, inclusive por tratar-se de situação *sui generis*, em que a atividade laborativa se dá em ambiente digital que a teoria da inversão do ônus

---

<sup>32</sup> Processo nº 0000071-36.2023.5.13.0025, Relator Eduardo Sérgio de Almeida, 1ª Turma do TRT 13, 21/06/2023

da prova seja posta em prática, como bem arrazoa Delgado (2019, p. 146), a refletir que, no processo do trabalho se “admite a teoria da inversão do ônus da prova (art. 6o, VIII), franqueando uma distribuição de *onus probandi* hábil a restabelecer o equilíbrio entre as partes envolvidas”. Nesse caso, as informações não estão à disposição do obreiro, já que a estrutura é feita por programação confidencial. Bastaria a perícia informática para confirmar que, nos casos *sub judice*, a relação entre trabalhador e plataformas digitais possuem controle e subordinação típicos do vínculo empregatício.

Isso se torna ainda mais evidente quando se confere diversos processos trabalhistas envolvendo perícia informática. Nesses casos, as plataformas digitais preferiram formar conciliações ou utilizar “incomuns medidas recursais”. A opção pelo acordo, por exemplo, busca evitar a formação de jurisprudência favorável à tese do vínculo empregatício, numa espécie de “expediente de manipulação da jurisprudência” (CARELLI; OLIVEIRA, 2021, p. 116).

Em outra decisão, com relatoria do Desembargador Ubiratan Moreira Delgado<sup>33</sup>, o autor pugna pela reforma da sentença a fim de que seja reconhecido o vínculo empregatício. Pela análise dos depoimentos de três testemunhas, bem como a partir da oitiva das partes, observou-se a ausência da subordinação, em virtude da ampla autonomia do motorista na execução da atividade.

No julgamento, afirmou-se, ademais, ser razoável a aplicação de regras e sanções impostas pela empresa, de modo a garantir qualidade ao serviço prestado, sem que isso implique em subordinação. Ao refletir sobre a nova realidade do trabalho digital, ressaltou que não há, no âmbito do 13º Regional, um posicionamento unívoco sobre o assunto. Isso porque, segundo o julgador, as questões relativas aos elementos de emprego devem ser percebidas na prática, quando da análise do caso concreto.

Na quarta decisão denegatória do vínculo, por via de um Recurso Ordinário<sup>34</sup>, ficou confirmada a ausência de emprego decorrente da relação entre trabalhador e a empresa Ifood. Nos fundamentos, a 2ª Turma, com relatoria de Francisco de Assis, alegou que: (1) a plataforma é uma empresa de tecnologia; (2) havia plena liberdade na condução de suas atividades, sem a necessidade de comunicação direta com os superiores hierárquicos; (3) era possível escolher dias de trabalho e descanso, bem como qual entrega desejava fazer. Decisão esta em total consonância ao entendimento do STF, mas em

---

<sup>33</sup> Processo nº 0000488-86.2023.5.13.0025, Relator Ubiratan Moreira Delgado, TRT 13, 06/09/2023.

<sup>34</sup> Processo nº 0000184-50.2023.5.13.0005, Relator Francisco de Assis Carvalho e Silva, 2ª Turma do TRT 13, 18/05/2023.

desacordo à compreensão mais ampla de proteção ao valor social do trabalho, como já afirmado.

Em mais um Recurso Ordinário<sup>35</sup>, dessa vez envolvendo uma trabalhadora e a empresa Rappi Brasil, o Órgão Julgador não vislumbrou “violação direta da Constituição Federal”, em especial aos artigos 1º, III e IV, e 7º, I ao XXXIV. Esse último inciso merece destaque, uma vez que estabelece a igualdade de direitos entre trabalhadores com vínculo de emprego permanente e trabalhador avulso.

Ao perceber as constantes modificações no mundo do trabalho, especialmente na evolução dos modelos tradicionais de contratação, o constituinte originário buscou garantir a equiparação entre essas duas modalidades de trabalho. Isso significa a consagração de todos os direitos sociais inseridos no art. 7º para ambas as categorias, no que se incluem os trabalhadores que operam em plataformas digitais. Negar proteção a esses é, sim, confrontar todo o arcabouço axiológico e, diretamente, cláusula pétrea constitucional.

A despeito disso, as demandas tem se multiplicado aos milhares em todos os Tribunais Regionais espalhados pelo Brasil. A insegurança jurídica é flagrante quando, para o mesmo sistema de trabalho, ora o vínculo é reconhecido, ora é afastado. O contraste dessas decisões judiciais deixa relegada a proteção aos trabalhadores, acirrando ainda mais a desigualdade – que é social, econômica, mas, sobretudo, jurídica.

Nesse sentido, em uma recente decisão<sup>36</sup> do juiz do Trabalho Maurício Pereira Simões, da 4ª Vara do Trabalho de São Paulo, a Uber foi condenada a pagar uma indenização de R\$ 1 bilhão e a contratar formalmente todos os motoristas do país ligados ao aplicativo. A decisão é a resposta a uma ação civil pública apresentada pelo Ministério Público do Trabalho, que recebeu uma denúncia da Associação dos Motoristas Autônomos de Aplicativos sobre condições de trabalho.

Apesar do improvável prosseguimento da decisão, trata-se de entendimento paradigmático no âmbito da regulação trabalhista das plataformas digitais. Por se tratar de um tema de natureza coletiva, como esclarece o julgador, há a necessidade de uniformizar a solução final para todos os envolvidos, garantindo a sensação de segurança jurídica e previsibilidade: “justiça não é loteria”.

---

<sup>35</sup> Processo nº 0000007-23.2023.5.13.0026, Relator Francisco de Assis Carvalho e Silva, 2ª Turma do TRT 13, 11/05/2023.

<sup>36</sup> Ação Civil Pública 1001379-33.2021.5.02.0004, Juiz Maurício Pereira Simões, Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, 14/09/2023.

A decisão se fundamenta a partir de um minucioso estudo hermenêutico-constitucional, a partir do descortinamento do art. 6º, § único da CLT, conjugado com o art. 7º da Constituição Federal. Esses dispositivos fornecem, para o julgador, parâmetro para uma análise semântica adequada às relações de trabalho mediadas pela tecnologia. Segundo o julgador, “a matéria está legislada, seja na ordem constitucional, seja na ordem legal”, não se tratando de um conceito aberto.

Para proceder ao enquadramento da ré com seus motoristas, o juízo utiliza o conceito de subordinação estrutural, em sua forma algorítmica. A partir do conjunto probatório demonstrado, deixa evidente que a plataforma: (1) organiza o trabalho por meio de regras escritas e tecnologicamente direcionadas; (2) comanda os termos e limites da prestação de serviços aos passageiros; (3) fiscaliza a qualidade do trabalho, o tempo, o local, as conexões e desconexões; (4) decide unilateralmente sobre aplicações de sanções, médias e máximas; (5) bloqueia temporariamente o motorista; e, (6) exclui motoristas da plataforma de forma definitiva.

Tais poderes não são exercícios pela pessoa física, à semelhança do que ocorria no período fordista. Tudo é feito por meio da tecnologia remota, a qual comanda o aplicativo – o que, *de per se*, já enquadra o conjunto de formalidades (cf. DELGADO, 2019, p. 79 ss.) suficientes para conferir a condição de empregador à empresa de plataforma. Assim, nos dizeres do magistrado:

A tecnologia exerce as funções que o antigo chefe (líder, supervisor, gerente) fazia de forma direta e pessoalizada no passado. A plataforma o fez por meio de um aplicativo, em que as regras que nele constam são definidas pela Ré, com a diferença que ao invés de o trato ser direto e pessoal é indireto e tecnológico, mas continua a ser nos mesmos moldes de antes, o empregador determina. Como visto, altera-se o modo de fazer do que já existia, não há efetivamente algo novo ou inexistente anteriormente. A tecnologia disruptiva, nesse sentido, altera o formato da subordinação, mas não deixa de sê-la. Há uma dupla disruptividade, portanto, a da Ré com os passageiros, o que mantém enquadrada em atividade de transporte de passageiros, e a da Ré com os motoristas, que a mantém na condição de parte subordinante na relação contratual (ACP 1001379-33.2021.5.02.0004, Juiz Maurício Pereira Simões, TRT 2ª Região, 14/09/2023).

A prova de que a legislação já tratou do tema se verifica pela Lei nº 12.551, de 2011, que altera a redação da CLT para incluir a equiparação dos meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos. O intérprete, afirma o juiz Maurício Simões (2023), deve observância ao próprio texto legislado, uma vez que “a interpretação não é uma carta em branco em que qualquer

leitura do texto possa ser aceitável”. É preciso proceder à interpretação lógica e técnica, despidida de qualquer ideologização política ou econômica – muito pelo contrário, afirme-se! A interpretação da norma deve se coadunar aos valores constitucionais assegurados na Carta Democrática de 1988, como bem preconiza Araújo (2018, p. 137):

Os princípios constitucionais, uma vez reconhecida sua normatividade, na perspectiva do neoconstitucionalismo, condicionam o comportamento social, assim como as regras que orbitam na ordem jurídica posta. A dualidade que se estabelece entre os mecanismos de reflexão sobre o direito, estabelecidos pelos valores nele contidos, e o rigor técnico assentado nos procedimentos desenvolvidos na sua prática não é ocasional, mas o resultado de complexa digressão prático-teórica a respeito da racionalidade normativo-social definida pelos objetivos do conjunto social (ARAÚJO, 2018, p.137).

A despeito disso, não se trata, como ressalva o próprio julgador, de uma “universalização dentro das relações empregatícias”. O pleito em questão busca reconhecer a natureza jurídica da relação, com base nos pilares positivados na ordem constitucional brasileira vigente. É possível que, depois de formado e reconhecido, esse contrato de trabalho tenha suas especificidades individualmente fixadas, como trabalho intermitente, trabalho por condição, trabalho a tempo certo, jornada parcial, jornada integral ou outra figura que se apresente adequada (e posteriormente legislada).

Importa é garantir que, no caso do trabalho exercido por plataformas digitais – em especial aqueles vinculados a plataformas de transporte e entrega de alimentos – a existência da subordinação é incontestada, embora se apresente em sua feição algorítmica. A sentença é o paradigma adequado à análise do caso concreto, mas não só: é o resgate do tratamento digno à pessoa humana. Para além do círculo hermenêutico seguro, sobre o qual assenta a decisão (legislação, doutrina e jurisprudência), é a retomada de um novo caminho – justo e solidário – do Direito do Trabalho.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A expansão informacional-digital representa hoje um movimento irrefreável. Tão grande é a revolução em curso que não se concebe a existência de uma economia outra que não seja a digital. A tecnologia aprofunda sua influência inexorável sobre todas as áreas da vida humana, e não há como conter esse avanço nem atravancar seu domínio. O capitalismo molda as plataformas, que moldam o funcionamento das economias, que dominam a produção organizada.

Partir dessa constatação é reconhecer que, inevitavelmente, o papel infraestrutural das plataformas dominará o mercado global por um bom tempo, até que seja substituído por outro arquétipo tecnológico mais eficaz aos interesses dominantes. Cabe, contudo, a preocupação em transmutá-lo de dentro de sua lógica meramente financeira para recriá-lo como bem público, a partir de uma função social globalizante. Promover um ecossistema de plataformas calcado nos parâmetros da Ordem Constitucional vigente é, portanto, o imperativo dos tempos atuais.

Tal esforço é a justa medida para equiparar a garantia do desenvolvimento nacional com a construção de uma sociedade livre, justa e solidária – objetivos fundamentais assegurados pela Constituição da República. É essa lei fundamental, cuja letra é viva e imutável no tempo, que deve conformar o novo sistema econômico de plataformas. Nessa perspectiva, não é possível dissociar o desenvolvimento econômico das âncoras da justiça fiscal e distributiva, bem como dos pilares da sustentabilidade ambiental e social.

Assim, as discussões acerca da importância do processo de resistência em face da plataformação das relações de trabalho consideram a importância e complexidade da regulação jurídica em tempos de uma nova e desafiadora economia plataforma – que tem sido especialmente destrutiva para a “classe-que-vive do trabalho”<sup>37</sup>. O século XXI comprovou o paradoxo de que, apesar do progresso das ciências e tecnologias, o capitalismo continua aprofundando a exploração do trabalho em condições similares às vivificadas em períodos de servidão completa.

Sem dúvidas, a condição do trabalho em plataformas digitais é exemplo notável da precarização estrutural dos novos tempos. Há um número crescente de trabalhadores e trabalhadoras em permanente disposição de empresas-aplicativo, dispersos em meio a

---

<sup>37</sup> Ver nota explicativa 2.

espaços e dispositivos tecnológicos, numa espécie de escravidão digital moderna. Por trás da aparente intermediação de serviço sob a alcunha de trabalho autônomo, o que há é a maior mercantilização do trabalho e redução de direitos já incrementadas pelo capitalismo.

O avanço desse modelo de empresa enxuta facilita a burla de direitos e legislações, já que o trabalho, nos termos em que se impõe atualmente, é pautado pela descaracterização do vínculo jurídico. Trata-se de flagrante manobra de esvaziamento do Direito do Trabalho, a partir: da fragmentação (geográfica e contratual) do trabalhador; da substituição do clássico controle fordista pelas novas dinâmicas de trabalho, pautadas na avaliação de desempenho, bônus e ranqueamento; do estímulo à disponibilidade diuturna devido à baixa remuneração (salário por peça) e da intensificação do trabalho sem limites de jornada.

Apesar de evidente caráter de relação de emprego, o trabalhador por plataformas digitais ainda não encontra recepção na legislação nacional. O discurso propagandístico das empresas, que se dedica à invisibilização do assalariamento, parece cooptar os operadores jurídicos brasileiros em torno do conceito de autonomia. É essa a argumentação dominante nas decisões judiciais sobre o tema, que afasta o reconhecimento do vínculo pela aparente liberdade laboral dos plataformizados.

Constata-se, pois, diante de tudo que se discutiu até aqui, que a suposta autonomia é, antes de tudo, uma limitada liberdade de auto-organização. É muito mais simbólica do que real, e não desnatura o liame empregatício existente. Ora, qual a liberdade de uma atividade que, ao contrário da estabilidade do assalariamento, exige hiperconexão para ganhos mínimos? Qual a autonomia de um trabalhador que está à mercê do poder hierárquico não de um patrão, mas de uma multidão vigilante?

É preciso reconhecer que as plataformas digitais operam com evidentes mecanismos de ordenação e controle, por finalidades lucrativas. Não se trata de uma cooperativa para prestação de serviços de transporte, em que as pessoas estão associadas com o mesmo interesse e sob a ideia de colaboração e liberdade. O que há é a extração de lucro a partir de novas técnicas de trabalho, como ganhos por resultado, programação, punição e controle algorítmico. Como bem reflete Antunes (2018), é verdadeira servidão!

Ademais, o que há de tão novo e disruptivo no incremento tecnológico aplicado ao trabalho humano? Essa é a maior marca do capitalismo, desde a Primeira Revolução, com a máquina à vapor, até as TICs dos nossos tempos atuais. A insurgência de novos arquétipos tecnológicos, observados na história do trabalho, jamais desnaturou as relações

de trabalho na era industrial, por exemplo. Trabalho é trabalho, seja no interior da fábrica, seja à céu aberto; seja sob ordens diretas e presenciais, seja sob gestão remota e algorítmica.

Não é razoável, sob nenhuma ótica (jurídica ou extrajurídica), que a última instância do poder judiciário brasileiro perceba relação de autonomia entre trabalhadores e plataformas. É que, numa sociedade capitalista, em que prepondera a extração de valor da força de trabalho, somente com muita inovação criativa para interpretar as relações econômicas sob o viés do contratualismo civil. Urge, nesse mister, a necessidade de reflexão atenta às realidades vigentes, sob o risco de criar uma temerária jurisprudência em favor da precarização laboral no Brasil.

Para escapar do labirinto que o universo digital impôs ao trabalho, portanto, é preciso construir caminhos de lucidez. Esses perpassam por uma via dupla: a necessidade de uma legislação atualizada, aos moldes do trabalho digital, bem como ao esforço hermenêutico dos aplicadores da lei no caso concreto, especialmente reconhecendo o valor social do trabalho como diretriz primordial de interpretação, em suas acepções de proteção e acesso (ARAÚJO, 2019). Isso porque o direito do trabalho vigente surge nos moldes da organização fordista/taylorista, período em que os trabalhadores eram subordinados em rígida escala hierárquica.

A partir do avanço da tecnologia, a subordinação passa a sofrer mutações no seu *modus operandi*, sobretudo a partir da descentralização da organização produtiva, despersonalização da pessoa do empregador e técnicas digitais de controle e supervisão. Torna-se cada vez mais desafiadora a tarefa de reconhecer a subordinação quando as regras e comandos estão plasmadas na estrutura do programador e propositalmente camufladas pelo discurso ideológico das plataformas.

Nesse contexto, e dada a expansão crescente desse tipo de negócios, é imperiosa a criação de lei específica para regulamentar a classe dos trabalhadores por plataformas digitais. Partindo da constatação de que esses cidadãos estabelecem relação de trabalho com seus tomadores, deve-se efetivar uma proteção social que garanta direitos e garantias mínimas, como: critérios claros e objetivos para desligamentos da plataforma; previdência social; criação de seguros contra acidentes e seguro de vida; incentivo financeiro para aquisição de equipamentos de trabalho; remuneração vinculada ao valor/hora do salário mínimo; espaço de apoio com estrutura para instalação sanitária e refeitório.

Enquanto tramitam projetos de lei, cabe ao operador do direito atualizar os contornos do conceito de subordinação jurídica, garantindo-lhe plasticidade suficiente para albergar os trabalhadores digitais. É que a noção clássica de subordinação, há muito, tem se mostrado incapaz de fazer frente às novas relações, que nem sempre estão sob a rígida imposição hierárquica do empregador. A própria história legislativa, bem como a evolução das construções doutrinárias e jurisprudenciais, demonstra a ampliação do conceito de empregado para uma noção mais aberta e indeterminada.

É possível afirmar a condição de trabalhador assalariado sob o critério da dependência econômica, cujo status de sujeição é evidente no labor dos plataformizados. Trata-se de uma construção doutrinária antiga no Direito do Trabalho, mas sempre adequada à dinâmica de apropriação do trabalho alheio – que se fundamenta, invariavelmente, na posição de submissão pela necessidade. O próprio conteúdo protetor do contrato trabalhista se justifica pela condição de dependência do sujeito trabalhador.

Nessa assimetria, que é própria na estrutura da relação de trabalho, a noção de dependência econômica confere concretude e efetividade ao conceito de emprego. Sua abrangência conceitual é suficiente para captar os trabalhadores de plataformas no universo protetivo juslaboral, em contraposição à noção clássica de subordinação. É o que constata Murilo Oliveira (2019) ao refletir sobre os legítimos assalariados com roupagens formais de autonomia.

Em outra produção doutrinária da ciência do Direito, é possível a adoção da subordinação jurídica estrutural para garantir proteção legal à classe dos uberizados. É que, sob essa proposta, será considerado subordinado aquele que, inserido na dinâmica produtiva da empresa, desenvolver atividades voltadas à rede econômica – ainda que sob a posse de alguns meios de produção. Sob esse conceito, é possível a transferência de responsabilidade ao empregado, sem deixar de ostentar a qualidade de empregado.

Ainda, sob outra perspectiva, a compreensão da subordinação, é entendida por Fausto Gaia (2010) como “subordinação jurídica disruptiva”, que considera aspectos da dependência econômica, mas atualiza-os frente às atividades das novas tecnologias de informação e comunicação. Diz-se disruptiva porque, à semelhança dos elementos tecnológicos, inaugura uma nova concepção de enxergar o empregado na realidade de produção digital.

A despeito da obsoleta legislação vigente, há uma ampla contribuição doutrinária que faz frente à heterogeneidade contemporânea do trabalho. Sob o contexto valorativo da própria Constituição Federal, cujo ímpeto é o de proteger os trabalhadores em sua

integralidade (art. 7º), é que se deve atualizar os institutos jurídicos existentes na Consolidação das Leis de Trabalho, de modo a efetivar uma proteção ampla e substancial a todos os empregados em condição de dependência.

A magnitude e profundidade do problema enfrentado traduz a urgência para aplicação dos novos parâmetros jurídicos juslaborais. É que se boa parte das regras e institutos jurídicos já eram obsoletos antes da insurgência da uberização, a dificuldade dos aplicadores da lei ganha uma nova dimensão no contexto de dominância global do trabalho em plataformas. Quando se trata de proteção ao trabalho, contudo, não é possível esperar.

Nesse cenário de hegemonia financeira, onde o trabalho é moldado pelos interesses do capital e do mercado, faz-se necessário reafirmar que os direitos sociais não estão à serviço do poder econômico, mas compatibilizam cláusulas pétreas do nosso sistema constitucional. É preciso, como bem assere Araújo (2018), (re)humanizar o mundo do trabalho, a partir da garantia de um patamar civilizatório mínimo a todos os cidadãos. É o ser humano, afinal, o início, o meio e o fim do Direito; sua própria razão de ser.

Assim, essencial é reconhecer os sentidos que tecnologia e trabalho estabelecem no capitalismo de plataformas, refletindo quais sentidos humano-sociais-sociais estamos empregando às tecnologias no mundo moderno. Para além do interesse econômico, é garantir que as tecnologias possam servir a humanidade, nas suas mais agudas mazelas. Isso porque, como se vê, a tecnologia não é uma força externa à sociedade, impossível de ser controlada. O desafio dos nossos tempos é moldá-la aos ideais e valores de cooperação e solidariedade, seja pela mobilização ou pela regulação jurídica.

Mais do que regulação, é frear o potencial destrutivo que as plataformas possam exercer sobre a sociedade, especialmente considerando o trabalho indigno que produz. Tal esforço deve, primariamente, reconhecer o vínculo empregatício, recorrendo à atualização dos institutos jurídicos, a partir da ideia de subordinação algorítmica ou disruptiva. Sustentar, enfim, uma regulação trabalhista é defender a própria ontologia protetiva do Direito do Trabalho, sem a qual não se pode vislumbrar novos rumos para a classe trabalhadora.

## REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, Ludmilla. **Uberização do trabalho: subsunção real da viração**. Passa palavra, v. 19, 2017. Disponível em: <<https://passapalavra.info/2017/02/110685>>. Acesso em: 06 de nov. 2022.
- ABREU, Haroldo. **Para além dos direitos, Cidadania e hegemonia no mundo moderno**. Rio de Janeiro: Editora UFRJ, 2008.
- ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. 5. ed. São Paulo: Brasiliense, 1992.
- ALVES, Giovanni. **A condição da proletariedade: a precariedade do trabalho no capitalismo global**. Londrina: Praxis, 2009.
- AMORIM et al. **Breque dos apps: entenda as reivindicações dos entregadores**. Revista Esquinas, 2020. Disponível em: <<https://revistaesquinas.casperlibero.edu.br/cotidiano/o-que-e-invisivel/breque-dos-apps-entenda-as-reivindicacoes-dos-entregadores/>>. Acesso em: 07 out. 2023.
- ANDRADE, Carlos Drummond de. **O avesso das coisas: aforismos**. 2 ed. Rio de Janeiro: Editora Record, 1990.
- ANDRADE, Laurie. **Motoristas do Uber e outros apps podem ser MEI**. UOL, 09 ago. 2019. <https://autopapo.uol.com.br/noticia/motoristas-uber-aplicativos-mei-como-fazer/#:~:text=Os%20motoristas%20do%20Uber%20e,ser%20classificados%20como%20trabalhadores%20formais>. Acesso em: 19 mar. 2023.
- ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy. **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ANTUNES, Ricardo (org.). **Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais**. Ed. 1. São Paulo: Boitempo, 2023.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.
- \_\_\_\_\_. Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.
- \_\_\_\_\_. Ricardo. **Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0**. In: ANTUNES, Ricardo. *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020.
- APUB. **Sem investimentos, o Brasil deixa de formar novos pesquisadores**. Sindicato dos Professores das Instituições Federais de Ensino Superior da Bahia – APUB. 01 set. 2022. Disponível em: <<https://terrasemamos.files.wordpress.com/2020/03/coronavc3adrus-e-a-luta-de-classes-tsa.pdf>>.

ARAÚJO, Jailton; LEÃO, Demetrius. **Trabalhos uberizados e precários: da periferia dos direitos à essencialidade de suas atividades em tempos de pandemia. Veredas do Direito**, Belo Horizonte, v. 18, n. 42, pp. 137-165, 2021.

ARAÚJO, Jailton Macena de. **Cidadania, desenvolvimento e dignidade humana: uma releitura da esfera pública arendtiana à luz da solidariedade**. Pensar-Revista de Ciências Jurídicas, v. 22, n. 2, p. 567-580, 2017. Disponível em: <https://periodicos.unifor.br/rpen/article/download/4815/pdf>. Acesso em: 20 mar. 2023.

\_\_\_\_\_. Jailton Macena de. **Desumanização do direito do trabalho: uma análise da reforma trabalhista em face da desconstrução da carga principiológica laboral**. In: GODINHO, A. M. et al. (org.). **Desafios do direito privado contemporâneo: novos direitos sociais**. João Pessoa: EDUEPB, 2018.

ARENDDT, Hannah. **A condição humana**: 10. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

BABOIN, José Carlos de Carvalho. **Trabalhadores sob demanda: o caso Uber**. Rev. TST, Brasília, vol. 83, nº 1, jan/mar, 2017, pp. 330-362.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2011.

\_\_\_\_\_, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2016.

BBC. **Vídeo mostra o momento em que carro autônomo do Uber atropela pedestre nos EUA**. BBC News Brasil, 22 mar. 2018.

BIGNAMI, Renato. **Sweating system, trabalho escravo contemporâneo no setor têxtil**. Repórter Brasil, São Paulo, 19 dez. 2011. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2011/12/sweating-system-trabalho-escravo-contemporaneo-no-setor-textil/>. Acesso em: 20 mar. 2023.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 5 out. 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso: 4 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. Decreto lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a **Consolidação das Leis do Trabalho**. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil: seção 1, Rio de Janeiro, DF, ano 82, n. 184, p. 11937-11984, 9 ago. 1943.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº 123**, de 14 de dezembro de 2006. Institui o Estatuto Nacional de Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte e dá outras providências. Diário oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 15.12.2006.

\_\_\_\_\_. **Lei Complementar nº 150**, de 01 de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico. Diário Oficial da União: pág. nº 01, de 02/06/2015.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 5.859**, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências. Diário Oficial da União: p. 11065, 12 de dez. de 1972.0020.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 11.442**, de 5 de janeiro de 2007. Dispõe sobre o transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros e mediante remuneração e revoga a Lei nº 6.813. Diário Oficial da União: p. 1, Brasília, DF, 8 jan. 2007.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 12.551**, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos. Diário Oficial da União: pág. nº 3, 16 de dez. 2011.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 14 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. Superior Tribunal de Justiça. **Conflito de Competência nº 164.554** – MG (2019/0079952-0). Relator: Ministro Moura Ribeiro. Segunda Seção, 28 ago. 2019. Brasília: Diário de Justiça Eletrônico, 04 set. 2019.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade 48**. Relator: Ministro Roberto Barroso. Plenário, 15 abr. de 2020. Brasília: Diário de Justiça Eletrônico, 16 abr. 2020.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324**. Relator: Ministro Roberto Barroso. Plenário, 30 out. de 2018. Brasília: Diário de Justiça Eletrônico, nº 180, 30 de ago. 2018.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. Decisão monocrática quanto à **Reclamação 59.795**. Minas Gerais. Min. Alexandre de Moraes. Reclte: Cabify Agência de Serviço de Transporte de Passageiros LTDA. Recldo: Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Brasília, 19 de maio de 2023.

\_\_\_\_\_. Supremo Tribunal Federal. **Tema 725** – Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa. Relator: Ministro Luiz Fux. Leading Case: Recurso Extraordinário nº 958252. Tribunal Pleno. Data da repercussão geral: 19/12/2016. Brasília: Diário de Justiça Eletrônico, 24/08/2022.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 4ª Vara do Trabalho. Ação Civil Pública. **Processo nº 1001379-33.2021.5.02.0004**. Juiz do Trabalho Titular: Maurício Pereira Simões. Autor: Ministério Público do Trabalho. Réu: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. PJe, 14 set. 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Sentença. **Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112**. Juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves. Data do julgamento: 13 fev. 2017. Publicado em 14 fev. 2017.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). **Agravo nº 10025-16.2022.5.15.0016**. Relator: Ministro Ives Gandra Martins. Data do julgamento: 08 ago. 2023. Brasília, 14 de agosto de 2023.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). **Acórdão nº 1001160-73.2018.5.02.0473**. Relator: Ministro Breno Medeiros. Data do julgamento: 05 ago. 2021. Brasília, 20 de agosto de 2021.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). **Acórdão nº 100853-94.2019.5.01.0067**. Relator: Ministro Alexandre Agra Belmonte. Data do julgamento: 19 dez. 2022. Brasília, 03 de fevereiro de 2023.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **As Plataformas digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Vínculo empregatício com plataformas digitais de serviços de transporte: uma questão de direito**. *Jota Info*, São Paulo, 05 dez. 2019. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/vinculo-empregaticio-com-plataformas-digitais-de-servicos-de-transporte-uma-questao-de-direito-do-trabalho-05112019>. Acesso em: 20 abr. 2023.

CARNELUTTI, Francesco. **Teoria geral do direito**. São Paulo: Lejus, 1999.

CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito individual do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2007.

CASAGRANDE, Cássio. **A lição de Henry Ford: empregado não é colaborador, é empregado**. *Jota*, 12 nov. 2018. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/a-licao-de-henry-ford-empregado-nao-e-colaborador-e-empregado-12112018>. Acesso em: 20 mar. 2023.

CASAQUI, Vander; SINATO, Angelina. **Empreendedorismo social em perspectiva global: bem comum, trabalho e engajamento na retórica do capitalismo contemporâneo**. *Revista Eptic*, v. 17, n. 1, jan-abr. São Paulo, 2015. Disponível em: <https://seer.ufs.br/index.php/epitic/article/download/3383/pdf/>. Acesso em: 17 abr. 2023.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 17. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2016.

\_\_\_\_\_. Manuel. **A era da informação: Economia, Sociedade e Cultura. O Poder da Identidade**, vol. 1. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CAVALCANTI, Tiago Muniz. **Sub-humanos: o capitalismo e a metamorfose da escravidão**. São Paulo: Boitempo, 2021.

CAVALLINI, Gionata. **Impactos das novas tecnologias nas relações de trabalho: Qualificação do vínculo e subordinação**. In: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando; NAHAS, Thereza. *Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: Uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil*. São Paulo: Thomsom Reuters – Revista dos Tribunais, 2020.

CESARINO JUNIOR, Antônio Ferreira. **Direito social**. São Paulo: LTr, 1980.

CONJUR. **Supremo vai decidir disputa sobre vínculo trabalhista entre motorista e Uber**. Revista Consultor Jurídico, 14 jun. 2023. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2023-jun-14/supremo-decidir-disputa-vinculo-entre-motorista-uber>>. Acesso em: 10 out. 2023.

COSTA, Henrique; LEITE, Márcia; LINDÔSO, Raquel. **A ressignificação do trabalho autônomo e a retórica empreendedora na França e no Marrocos: Entrevista com Christian Azäis e Quentin Chapus**. *Contemporânea – Revista de Sociologia da UFScar*, v. 11, n. 3, p. 971-987, set-dez. Campinas, 2021.

COUTINHO, Carlos Nelson. **Contra a corrente: ensaios sobre democracia e socialismo**. São Paulo: Cortez, 2008.

COUTINHO, Raianne. **Uberização das relações de trabalho: uma abordagem transnacional a partir da interrelação entre Direito Público e Privado**. *Revista Eletrônica do CEJUR*, v. 2, n. 5, 5-27. Curitiba, 2020. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/cejur/article/download/77625/43285>. Acesso em: 20 mar. 2023.

CURY, Carolina. **Nem empregados, nem autônomos: Aslam v Uber e o conceito de worker**. In: FELICIANO, Guilherme; MISKULIN, Ana Paula. *Infoproletários e a uberização do trabalho: Direito e Justiça em um novo horizonte de possibilidades*. LTR, pp. 167-177. São Paulo: 2019.

DAVIS, Mike. **A crise do coronavírus é um monstro alimentado pelo capitalismo**. In: DAVIS, Mike *et al.* *Coronavírus e a luta de classes*. Brasil: Terra Sem Amos, p. 5-12, 2020. Disponível em: <https://terrasemamos.files.wordpress.com/2020/03/coronavc3adrus-e-a-luta-de-classes-tsa.pdf> Acesso em: 17 mar. 2023.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 17 ed. Porrúa: México, 1999.

DEL CET, Verônica Lazzeroni. **Projeto aumenta doação de alimentos e produtos de higiene durante a epidemia do Covid-19**. Carta Campinas, 2020. Disponível em: <https://cartacampinas.com.br/2020/04/projeto-aumenta-doacao-de-alimentos-e-produtos-de-higiene-durante-a-epidemia-do-covid-19>. Acesso em: 17 abr. 2023.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIDIER JR, Fredie. **Curso de Direito Processual Civil: Introdução ao Direito Processual Civil – Parte Geral e Processo de Conhecimento**. 17 ed., v.1. Salvador: Ed. Jus Podivm, 2015.

DUPAS, Gilberto. **O mito do progresso**. São Paulo: Editora UNESP, 2007.

EISENMEIER, S RJ. **Ride-sharing platforms in developing countries: effects and implications in Mexico City**. Pathways for Prosperity Commision Background Paper Series. Nº 3. Oxford United Kingdom, 2018.

EXAME. **Uber pagará US\$ 700 milhões a autoridades fiscais do Reino Unido**. Exame, 2022. Disponível em: <https://exame.com/tecnologia/uber-pagara-us-700-milhoes-a-autoridades-fiscais-do-reino-unido/>. Acesso em 18 mar. 2023.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho: Teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. **Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo**. In: ANTUNES, Ricardo. *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*, pp. 59-79. São Paulo: Boitempo, 2020.

FILGUEIRAS, Vitor; DUTRA, Renata. **Os entregadores e o falso dilema da CLT**. Jornal GGN, 7 ago. 2020. Disponível em: <https://jornalggm.com.br/artigos/os-entregadores-e-o-falso-dilema-da-clt-por-vitor-filgueiras-e-renata-dutra/>. Acesso em: 10 jan. 2023.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **A revolução industrial e o direito 5.0**. Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social. Vol. 213, ano 46, p. 169-176. São Paulo: Ed. RT, set-out, 2020.

GAIA, Fausto Siqueira. **Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva**. 2. ed. Rio de Janeiro, 2020.

GENRO, Tarso Fernando. **Direito Individual do Trabalho – Uma Abordagem Crítica**. São Paulo: LTr, 1994.

GONSALVES, Marco. **Indústria 4.0: empresas plataformas, consentimento e resistência**. In: ANTUNES, Ricardo. *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*, pp.125-139. São Paulo: Boitempo, 2020.

GRAHAM, Mark e ANWAR, Mohammad. **Trabalho digital**. In: ANTUNES, Ricardo. *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. 1. ed., pp. 47-59. São Paulo: Boitempo, 2020.

HARVEY, David. **Política anticapitalista em tempos de COVID**. In: DAVIS, Mike et al. *Coronavírus e a luta de classes*. Brasil: Terra Sem Amos, 2020, p. 13-24. Disponível em: <https://terrasemamos.files.wordpress.com/2020/03/coronavc3adrus-e-a-luta-de-classes-tsa.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2023.

- HOBBSAWM, Eric. **Mundos do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2015.
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022.
- I FOOD. Portal do Entregador, 2023. **Seguro pessoal: A sua proteção é a nossa prioridade**. Quem entrega com iFood tem seguro pessoal de graça. Disponível em: <<https://entregador.ifood.com.br/vantagens/seguro-pessoal/>>. Acesso em: 10 out. 2023.
- ISAAC, Mike. **Super Pumped: The Battle for Uber**. W.W. Norton & Company – Independent Publishers Since 1923. London, 2019.
- JEFFERSON, Thomas. **Notes on the State of Virginia**. Chapel Hill, University of North Carolina Press, 1955.
- KRANZBERG, Melvin. **Technology and History: Kranzberg's Laws**. Technology and Culture, 1986.
- KURZ, Robert. **O colapso da modernização: da derrocada do socialismo de caserna à crise da economia mundial**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996.
- LAPA, Raphael. **O trabalho em plataformas digitais e a pandemia da Covid-19: Análise dos dados da PNAD Covid-19/IBGE. Impactos da pandemia de Covid-19 no mercado de trabalho e na distribuição de renda no Brasil**. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea). Brasília, 2022.
- LAZZARATO, Maurizio. **As revoluções do capitalismo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.
- LEITE, Carlos Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.
- LEVY, Clarissa. **A máquina oculta de propaganda do Ifood**. A Pública, 4 abr. 2022. Disponível em: <https://apublica.org/2022/04/a-maquina-oculta-de-propaganda-do-ifood/>. Acesso em: 10 jan. 2023.
- LUKÁCS, György. **Para uma ontologia do ser social II**. São Paulo: Boitempo, 2013
- MANYIKA, James et al. **Jobs lost, jobs gained: Workforce transitions in a time of automation**. McKinsey Global Institute, v. 150, 2017.
- MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas, 1981.
- MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.
- MARX. Karl. **O capital**. São Paulo: Boitempo, 2013.

MEI FÁCIL. **MEI para motorista de aplicativo: por que e como abrir CNPJ?** Blog MEI Fácil, 20 nov. 2019. Atualizado: 06/07/2023. Disponível em: <<https://blog.meifacil.com/quero-ser-mei/motorista-de-aplicativo-mei/>>. Acesso em: 05 set. 2023.

MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica.** Rev. Trib. Reg. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 46, n. 76, pp. 197-218, jul./dez., 2007.

MIGALHAS. **IFood deve reintegrar motorista desligado sem justificativa plausível.** Acesso em: 5 abr. 2022. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/363159/ifood-deve-reintegrar-motorista-desligado-sem-justificativa-plausivel>>

MONCAU, Gabriela. **Entregadores de apps afirmam que a greve agora é por tempo indeterminado até terem respostas.** Brasil de Fato, 2021. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2021/10/14/entregadores-de-apps-afirmam-que-a-greve-agora-e-por-tempo-indeterminado-ate-terem-respostas>>. Acesso em: 05 ago. 2023.

NAHAS, Thereza. **Qualificação do vínculo e subordinação.** In: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando; NAHAS, Thereza. *Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: Uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil.* 1. ed. São Paulo: Thomsom Reuters – Revista dos Tribunais, 2020.

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

\_\_\_\_\_, Amauri. **Curso de Direito do Trabalho.** 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

NEVES, Agnes; FREITAS, Marco. **Disputas legislativas e judiciais entre taxistas e motoristas da empresa Uber na Itália.** In: FELICIANO, Guilherme; MISKULIN, Ana Paula. *Infoproletários e a uberização do trabalho: Direito e Justiça em um novo horizonte de possibilidades.* LTR, pp. 177-183. São Paulo: 2019.

OLIVEIRA, Murilo; ASSIS, Anne; COSTA, Joeane. **O Direito do Trabalho (des)conectado das plataformas digitais.** Revista Teoria Jurídica Contemporânea, v. 4.1, jan-jun 2019, p. 246-266.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica.** 2. Ed. Curitiba: Juruá, 2019.

OLIVEIRA NETO, Celio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação.** São Paulo: LTr, 2018

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração da Filadélfia.** Declaração relativa aos fins e objetivos da OIT. 26ª Sessão. Filadélfia, 10 mai. 1944. Disponível em: <[https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/WCMS\\_336957/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/WCMS_336957/lang--pt/index.htm)>. Acesso em: 10 out. 2023.

ORTEGA, Fernando. **Los derechos colectivos de los trabajadores de las plataformas digitales en España**. In: LUDOVICO, Giuseppe; ORTEGA, Fernando; NAHAS, Thereza. *Novas tecnologias, plataformas digitais e direito do trabalho: Uma comparação entre Itália, Espanha e Brasil*. 1. ed. São Paulo: Thomsom Reuters – Revista dos Tribunais, 2020.

PARAÍBA (Estado). **Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (1ª Turma)**. Acórdão. Processo nº 0000197-86.2023.5.13.0025. Relatora: Desembargadora Herminegilda Leite Machado. PJe, 12 set. 2023.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (1ª Turma)**. Acórdão. Processo nº 0000071-36.2023.5.13.0025. Relator: Desembargador Eduardo Sérgio de Almeida. PJe, 21 jun. 2023.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (1ª Turma)**. Acórdão. Processo nº 0000488-86.2023.5.13.0025. Relator: Desembargador Ubiratan Moreira Delgado. PJe, 06 set. 2023.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (2ª Turma)**. Acórdão. Processo nº 0000007-23.2023.5.13.0026. Relator: Desembargador Francisco de Assis Carvalho e Silva.

\_\_\_\_\_. **Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região (2ª Turma)**. Acórdão. Processo nº 0000184-50.2023.5.13.0005. Relator: Desembargador Francisco de Assis Carvalho e Silva. PJe, 18 mai. 2023.

PESSOA, Anna Stephanie de Brito Veiga. CECATO, Maria Áurea Baroni. **A parassubordinação como instrumento de proteção laboral e social: enfrentar os impactos da dinâmica do capital no mundo do trabalho**. In: MIRTA; Lerena Misailidis et al (Org.). *Direito do Trabalho*. 1. ed. Niterói: CONPEDI, 2012, v.1, p. 177-199.

PINA, Rute. **Uberização vai mascarar números de acidente de trabalho, dizem especialistas**. Brasil de Fato, São Paulo, 21 jul. 2019. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2019/07/21/uberizacao-vai-mascarar-numeros-de-acidente-de-trabalho-dizem-especialistas#:~:text=Ele%20afirma%20que%20empresas%20como,como%20pode'%22%2C%20critica>>. Acesso em: 09 out. 2023.

PINTO, Geraldo. **A Indústria 4.0 na cadeia automotiva: a Mercedes-Benz em São Bernardo do Campo**. In: ANTUNES, Ricardo. *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. Ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **O fator tecnológico na reforma trabalhista**. São Paulo: LTr, 2004.

PIKETTY, Thomas. **O capital no século XXI**. Tradução: Monica Baumgarten de Bolle. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2013.

POCHMANN, Marcio. **O trabalho no Brasil pós-neoliberal**. Brasília: Liber Livros, 2011.

POLANYI, Karl. **A grande transformação**: as origens da nossa época. São Paulo: Campus, 2020.

PORTAL TRT3. **Juiz da JT de Minas reconhece vínculo entre Uber e motorista que atendia pelo aplicativo**. Portal TRT3 Jus, 13 fev. 2017. Disponível: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-institucionais/importadas-2017/juiz-da-jt-de-minas-reconhece-vinculo-entre-uber-e-motorista-que-atendia-pelo-aplicativo-13-02-2017-23-26-acs>>. Acesso em: 10 out. 2023.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A parassubordinação como forma de discriminação**. RDRST, Brasília, v. 3, n. 1, 2017, pp. 138-154, jan-jun/2017.

\_\_\_\_\_. Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de emprego**: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2008.

PRESSE, France. **Entregadores de aplicativos terão direitos trabalhistas na Espanha**. 12 mar. 2021. G1 Globo, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2021/03/12/entregadores-de-delivery-terao-direitos-trabalhistas-na-espanha.ghtml>. Acesso em: 20 mar. 2023.

RAMOS, Alexandre. **Fundamentos para uma nova teoria da relação de emprego no Brasil do século XXI e a dignidade da pessoa humana**. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2006.

REDE BRASIL. **Justiça condena iFood a indenizar família de motoboy que morreu em acidente de trânsito**. Rede Brasil Atual, São Paulo, 02 mar. 2023. Acesso em: 07 de out. 2023.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho. São Paulo: Makron Books, 1995.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Sujeitos da relação de emprego – empregado: espécies**. In: DUARTE, Bento Herculano. Manual de Direito do Trabalho: estudos em homenagem ao prof. Cássio Mesquita Barros. São Paulo: LTr, 1998.

ROCHA, Cláudio; PORTO, Lorena; ABAURRE, Helena. **Aportes filosóficos e jurídicos sobre o trabalho cyberizado**. Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas. Centro Universitário do Distrito Federal – Vol. 6, n. 3 (Setembro/Dezembro 2020), pp. 140-173. Brasília, 2020.

RODRIGUEZ PIÑERO, Miguel. **Contratación temporal y nuevas formas de empleo**. Relaciones laborales, Madrid, abr. 1989.

RODRIGUES, Priscila Lauande. **Direito do trabalho 4.0**: as relações de trabalho na quarta revolução tecnológica. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

ROMAR, Carla Teresa. **Direito do Trabalho**. 5. Ed – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

RONDÔNIA (Estado). **Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (TRT 17)**. Processo nº 01391.2007.006.17.00.0. Relator: Luiz Claudio Armando Couce de Menezes. Julgado em: 23/04/2009. Publicado em: 04 jun. 2009.

SANTIAGO, Abinoan. **Empresas de tecnologia ou transporte? CPI mira atuação da Uber e 99**. UOL, 24 mar. 2022. Acesso em 29 abr. 2023. Florianópolis. Acesso em: <<https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2022/03/24/uber-e-99-cpi-dos-aplicativos-sao-paulo.htm>>.

SANTOS, Rafa. **Acórdão da 8ª Turma do TST vai subsidiar debate sobre vínculo de motorista e Uber**. ConJur, 4 fev. 2023. Disponível: <<https://www.conjur.com.br/2023-fev-04/acordao-turma-tst-justifica-vinculo-entre-uber-motorista>>. Acesso em: 9 out. 2023.

SANTOS, Rafa; GOES, Severino. **Reforma, uberização e competência são desafios da Justiça do Trabalho, 80 anos**. ConJur, 1 mai. 2021. Disponível: <<https://www.conjur.com.br/2021-mai-01/futuro-justica-trabalho-marcado-dilemas-modernos>>. Acesso em: 10 de out. 2023.

SEVERIAN, Gustavo; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. **Regulação meio-termo para os explorados por empresas proprietárias de aplicativos: a invenção da roda**. 21 jan. 2023. Blog Jorge Souto Maior. Acesso em: 20 abr. 2023. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/regulacao-meio-termo-para-os-explorados-por-empresas-proprietarias-de-aplicativos-a-invencao-da-roda>>.

SCHINESTOCK, Clarissa. **As condições de trabalho em plataformas digitais sob o prisma do direito ambiental do trabalho**. In: ANTUNES, Ricardo. *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. 1. ed., pp. 79-93. São Paulo: Boitempo, 2020.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2020.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000.

UBER. Uber, 2023. **Todas as viagens no Brasil contam com um seguro**. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/insurance/>>. Acesso em: 10 out. 2023.

\_\_\_\_\_. Uber, 2023. **Noções básicas de como dirigir com a Uber**. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/basics/>>. Acesso em: 08 out. 2023.

\_\_\_\_\_. Uber, 2023. **Requisitos para os motoristas parceiros**. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/>>. Acesso em: 10 out. 2023.

URIARTE, Oscar Ermida; ALVAREZ, Oscar Hernández. **Apuntes sobre os questionamentos al concepto de subordinación.** Revista de Direito do Trabalho. São Paulo, v. 27, n. 103, pp. 201-217, jul./set. 2001.

VERÇOSA, Alexandre. **A Justiça do Trabalho ignora o STF? Ou o STF ignora o Direito do Trabalho?** ConJur, 24 ago. 2023. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2023-ago-24/alexandre-vercosa-justica-trabalho-ignora-stf>>. Acesso: 18 de ago. 2023.

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