



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

**A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NO ARQUÉTIPO UBER:
desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção
trabalhista**

Raianne Liberal Coutinho

Brasília
2021

RAIANNE LIBERAL COUTINHO

**A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NO ARQUÉTIPO UBER:
desafios para a incorporação de um sistema de proteção constitucional
trabalhista**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, como requisito para obtenção do título de Mestra.

Área de concentração: Direito, Estado e Constituição.

Linha de pesquisa 3: Trabalho, Internacionalização e Sustentabilidade.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Gabriela Neves Delgado

Brasília
2021

FOLHA DE AVALIAÇÃO

Após sessão pública de defesa desta dissertação de mestrado, a candidata foi considerada aprovada pela banca examinadora.

Prof.^a Dr.^a Gabriela Neves Delgado

(Orientadora – Faculdade de Direito – UnB)

Prof.^a Dr.^a Renata Queiroz Dutra

(Membro Interno – Faculdade de Direito – UnB)

Prof.^a Dr.^a Noemia Aparecida Garcia Porto

(Membro externo – Tribunal Regional do Trabalho da 10^a Região)

Prof.^a Dr.^a Maria Cecilia de Almeida Monteiro Lemos

(Membro externo – Centro Universitário do Direito Federal - UDF)

A todos os trabalhadores brasileiros, em especial os uberizados, que resistem e sonham, ainda que a luta diária pela sobrevivência seja, por vezes, estafante.

AGRADECIMENTOS

Em 5 de dezembro de 2018, eu participava da última fase do processo seletivo para o Programa de Pós-Graduação em Direito da UnB: a entrevista. Sentei-me diante de três professoras brilhantes – Gabriela Delgado, Gabriela Lima e Inez Lopes. Lembro que estava muito nervosa naquele dia, tanto que a professora Gabriela Delgado teve que interromper a fala que eu havia passado as últimas duas horas ensaiando e pedir para eu falar mais alto! (Quem me conhece sabe que, como filha de paraibana, não conheço o significado de falar baixo rs).

Durante a entrevista, a professora Gabriela Delgado, com o seu jeito ao mesmo tempo acolhedor e instigante, me perguntou: Por que você quer fazer o mestrado, Raianne? Eu imediatamente congelei na cadeira. Prestava pela segunda vez o processo seletivo, mas eu nunca tinha realmente me perguntado por que eu queria continuar avançando na minha carreira acadêmica.

Como é possível perceber, eu passei no processo seletivo. A pergunta, no entanto, nunca me abandonou, principalmente nos momentos mais desafiadores do mestrado. Por que eu estava ali? Bom, talvez a resposta a essa pergunta não esteja em mim, mas nos meus pais. Minha mãe, minha primeira professora, sentava comigo todos os dias de noite, depois de chegar do trabalho, e me ensinava a ler e a calcular. Ela acreditava – e ainda acredita – que, se eu desse o meu melhor e estudasse com afinco, eu poderia alcançar a excelência. Além disso, meu pai coruja me incentivava a ir em frente e se orgulhava de cada pequena conquista minha. Antes mesmo de eu passar no mestrado, ele já dizia a todos que eu estava quase no doutorado. Era um exagero da parte dele (ele sempre aumenta um ponto nos seus contos), mas revela o quão longe ele acredita que eu posso chegar.

Ainda estou caminhando. Nessa trajetória, em 2016, eu conheci a professora Gabriela Neves Delgado. Eu estava no meu oitavo semestre da graduação em Direito. Mais do que minha professora, ela me apresentou ao Direito do Trabalho, o ramo jurídico no qual eu encontrei a minha paixão e o meu propósito de vida. Mais do que uma orientadora no mestrado, ela foi minha companheira. Escrever uma dissertação era uma tarefa que me parecia extremamente árdua, mas não foi de fato; não quando eu tinha sempre os valorosos conselhos da minha orientadora e suas palavras de incentivo.

Na jornada do mestrado, outras professoras tiveram comigo. A Renata Dutra foi quase uma segunda orientadora. Suas sugestões de leitura foram mais do que referências bibliográficas para compor artigos; e sim contribuições para o meu desenvolvimento enquanto pessoa. Igualmente, a Maria Cecília Lemos foi inspiradora em suas falas durante os encontros do grupo de pesquisa. A Livia Miraglia e a Vanessa Pessanha também me provocaram e me incentivaram durante as aulas da pós-graduação, sempre muito brilhantes em suas colocações.

Aliás, parece-me que sempre tive a honra de ter boas professoras para me inspirar. Não posso deixar de citar a Noemia Porto, uma mulher de fibra, inteligente e, como dizem os paraibanos, arretada. Juíza do Trabalho, Presidente da Anamatra e professora; ainda assim, encontrou tempo na sua agenda apertada para me dar dicas valiosas para a fase de entrevista no processo seletivo da pós-graduação. Professora, algum dia nós seremos colegas de profissão e terei a honra de dizer que a senhora contribuiu - e muito - na minha trajetória.

Como se vê, o mestrado não é um caminho que traçamos sozinhos. Por sorte, conheci colegas muito especiais durante a pós-graduação, como a Luísa Anabuki, a Ana Luísa Rocha, o Helder Amorim, a Adriana Avelar e o Lucas Senna e o Caio Borges (que não é da Pós-Graduação, mas será em breve). Em particular, gostaria de dizer que eu não concluiria esta pós-graduação se não fosse minha parceira de pesquisa, a Carolina Di Assis. Compartilhei com a Carol os melhores momentos da dissertação - e os mais desafiadores também. Estávamos, como ela gosta de brincar, em sincronia. Escrever pode parecer uma tarefa solitária, mas se torna uma missão menos árdua quando temos alguém para dividi-la conosco.

Meus companheiros da pós-graduação se juntaram a amigos muito queridos que eu já tinha, amigos esses que me escutaram, que me permitiram chorar e comemorar em seus ombros. Mayã, Letícia, Victor, Guilherme, Mateus, Murilo, Amanda, Guilherme, Raísa, Renatinha e Luísa: há uma parte de vocês em cada uma destas páginas. A Mayã, inclusive, tornou-se minha tradutora oficial e escreveu quase todos os *abstracts* dos artigos que eu publiquei.

Daniel, você também esteve do meu lado durante essa longa trajetória. Mesmo que nós tivéssemos acabado de nos conhecer, você vibrou quando eu te contei que estava voltando à UnB – e assim continuou nos dois últimos anos. Você compreendeu quando eu não pude lhe dar atenção porque tinha textos para ler ou quando estava cansada demais

para sequer pensar. Você me abraçou, me aconchegou e me ouviu nos momentos em que eu estava muito empolgada com o tema que estava escrevendo, mesmo eu tagarelando demais (você se lembra do dia em que nós fomos para a sua casa e eu discorri sobre o art. 170 da Constituição Federal? rs). Nos melhores e nos piores, enfim, em todos os momentos.

Durante os últimos dois anos, o mestrado ocupou uma parte significativa da minha vida. Por sorte, tive chefias maravilhosas, também mulheres inspiradoras, que entenderam que não havia a Raianne servidora pública e a Raianne mestranda. Eu sou uma só e, por vezes, não conseguia me desligar das demandas do mestrado para me dedicar plenamente ao trabalho. Eu não teria conseguido chegar até aqui sem o apoio de Telma Caldeira e Bianca Zimon.

Eu também não teria conseguido concluir se não fosse o Pedro, que por várias vezes disse o quanto estava orgulhoso de mim – se o seu terapeuta, que conhece todos os seus defeitos, está orgulhoso de você, você está no caminho certo! Nos momentos em que eu achei que não daria conta e nos momentos em que eu vibrava com as minhas conquistas, ele me deu conselhos sábios, ainda que nem sempre eu estivesse disposta a ouvi-los.

Fazer um mestrado foi uma tarefa muito mais difícil do que eu poderia imaginar – e muito mais gratificante também. Em nenhum instante sequer, eu estive sozinha, porque Deus esteve comigo. Ele me deu a força que nem eu mesma sabia que tinha e possibilitou, com amor de Pai, que eu me transformasse em uma versão melhor de mim mesma.

Chego ao final com a certeza de que me dediquei ao máximo e que me encontrei entre os debates acadêmicos. Empolgante olhar para trás e me encantar com o meu próprio crescimento. Por que eu quis fazer o mestrado? Ainda não tenho a resposta a essa pergunta. Contudo, como disse à professora Gabriela naquele dia 5 de dezembro de 2018, o que faz um bom pesquisador é a sua capacidade de fazer perguntas. E eu vou continuar perguntando.

“A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes:[...]

c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral; [...]”

Declaração Referente aos Fins e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho. Filadélfia, 1944.

RESUMO

As plataformas digitais são aplicativos de prestação de serviços que atuam no modelo conhecido como economia sob demanda. Elas refletem o trabalho digital no século XXI e são influenciadas por dois acontecimentos principais: de um lado, a Revolução 4.0, que, por promover impactos profundos na sociedade, levanta dúvidas sobre o futuro do trabalho; de outro lado, a reestruturação produtiva alavancada a partir da década de 1970 impulsionou a ideologia neoliberal de precarização das relações de trabalho. Uma das plataformas digitais mais conhecidas no Brasil é a Uber, de transporte privado de passageiros. A Uber afirma que os motoristas cadastrados são profissionais autônomos, que detêm ampla liberdade na realização da sua atividade, podendo definir sua jornada de trabalho, por exemplo. Contudo, o que se percebe é que, na relação entre plataforma e trabalhador, o gerenciamento da atividade do obreiro é feito pelo algoritmo, uma espécie de chefe sem rosto, que comanda como o trabalhador deve agir. Trata-se da *subordinação algorítmica*, que se distingue da subordinação em sua matriz clássica. No caso da Uber, objeto da presente pesquisa, há elementos da subordinação algorítmica no incentivo ao motorista permanecer mais tempo conectado, na definição dos valores e taxas a serem cobrados em cada corrida, no controle das quantidades de corridas recusadas e canceladas e na sanção de suspensão ou desligamento para os motoristas. Apesar disso, a jurisprudência brasileira, na contramão do que vem sendo decidido ao redor do mundo, reluta em constatar a subordinação algorítmica nos casos concretos. Em especial, turmas do Tribunal Superior do Trabalho tem proferido decisões não reconhecendo o vínculo de emprego entre motorista e a Uber, alegando ausência de subordinação pelo fato de o trabalhador poder se conectar a hora que quiser. Tais decisões representam desafios na garantia e incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista ao trabalhador uberizado.

Palavras-chave: Plataformas digitais; uberização; subordinação algorítmica; precarização do trabalho; trabalho digno.

ABSTRACT

Digital platform applications are service-provision that operate on the model known as the on-demand economy. They reflect digital work in the 21st century and are influenced by two main events: on the one hand, Industry 4.0, which, by promoting profound impacts on society it raises doubts about the future of labor; on the other hand, the productive restructuring leveraged from the 1970s onwards boosted the neoliberal precarious ideology of labor relationships. One of the best-known digital platform applications in Brazil is Uber, a ridesharing company. Uber claims that the registered drivers are autonomous professionals, who have ample freedom in performing their job activities, being able to define their working hours, for example. However, what is noticed is that in the relationship between platform and worker, the management of the worker's activity is done by the algorithm, a kind of faceless boss, who commands how the worker should act. This is algorithmic subordination differs from subordination in its classical form. In the case of Uber, the object of this research, there are commands to encourage the driver to stay connected longer, the definition of the values and fees to be charged for every ride, control of the amount of refused and canceled rides, and sanctions of suspension or dismissal for drivers. Despite this, the Brazilian jurisprudence, contrary to what has been decided around the world, is reluctant to verify the algorithmic subordination in concrete cases. In particular, the Superior Labor Court has issued decisions not recognized by the employment relationship between the driver and the platform Uber, declaring the absence of subordination because the worker can connect whenever he wants. Such decisions represent challenges in guaranteeing and incorporating a constitutional system of labor laws protections for uberized workers.

Keywords: Digital platforms; uberization; algorithmic subordination; labor precarization; decent work.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Lista de acórdãos identificados no Tribunal Superior do Trabalho segundo os critérios de pesquisa.	176
Tabela 2. Lista de processos de Correição Parcial cujas decisões em primeira ou segunda instância foram suspensas.	186
Tabela 3. Lista de processos de Correição Parcial cujas decisões em primeira ou segunda instância não foram suspensas.....	187

LISTA DE SIGLAS

AIRR - Agravo de Instrumento de Recurso de Revista

AMMAGA - Associação Metropolitana dos Motoristas por Aplicativos da Grande Aracaju

Art. - Artigo

CDC - Código de Defesa do Consumidor

CEPAL - Comissão Econômica para a América Latina e Caribe

CF - Constituição Federal

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CNH - Carteira Nacional de Habilitação

CNPJ - Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica

CTB - Código de Trânsito Brasileiro

EAR - Exerce Atividade Remunerada

EPI - Equipamentos de Proteção Individual

FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

GEM - *Global Entrepreneurship Monitor* GEM

IFTF - *Institute For The Future*

IoT - Internet das Coisas

LGPD - Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais

MP – Medida Provisória

MPT - Ministério Público do Trabalho

OIT - Organização Internacional do Trabalho

PNAD Contínua - Pesquisa Nacional por Amostra em Domicílios

RGPS - Regime Geral de Previdência Social

RR - Recurso de Revista

SICOVAPP-MG - Sindicato dos Condutores de Veículos que utilizam aplicativos nos municípios do Estado de Minas Gerais

SINDIAPLIC - Sindicato dos Motoristas de Transporte Privado e Particulares Individual de Passageiros por Aplicativos e Plataformas Digitais de Fortaleza e Região Metropolitana

SINDTAPP - Sindicato de Motoristas de Transporte por Aplicativo do Estado do Pará

STF - Supremo Tribunal Federal

STJ - Superior Tribunal de Justiça

TRT - Tribunal Regional do Trabalho

TST - Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO: O DESAFIO DE REGULAÇÃO DO ARQUÉTIPO UBER NO MODELO PRECARIZANTE DAS PLATAFORMAS DIGITAIS.....	14
2. O ARQUÉTIPO UBER NO CONTEXTO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS: O TRABALHO NO SÉCULO XXI	19
2.1. Revolução 4.0 e neoliberalismo: como é o trabalho no século XXI?.....	19
2.1.1 A Revolução 4.0 e as incertezas sobre o trabalho do futuro	20
2.1.2 O trabalho do presente e o trabalho do passado: considerações sobre a reestruturação produtiva alavancada a partir de 1970.....	28
2.2. Economia compartilhada, <i>crowdwork</i> e economia sob demanda: conhecendo as plataformas digitais.....	41
2.2.1. Plataformas digitais, economia sob demanda e <i>crowdwork</i>	42
2.2.2. Riscos das plataformas digitais às relações de emprego	49
2.2.3. Considerações adicionais sobre as plataformas digitais: economia compartilhada e <i>Gig Economy</i>	56
2.2.3.1. Compartilhando com quem?.....	56
2.2.3.2. A Economia do Bico	61
2.3. O arquétipo Uber	65
3. EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO: UMA ABORDAGEM À LUZ DAS PLATAFORMAS DIGITAIS.....	74
3.1. A subordinação jurídica no trabalho assalariado capitalista.....	74
3.1.1. Nas origens do trabalho assalariado capitalista: a subordinação jurídica em sua matriz clássica.....	76
3.1.2. A expansão do conceito de subordinação jurídica	85
3.1.3. Da dependência à subordinação - e de volta à dependência?.....	91
3.2. O outro lado da moeda: discussões sobre o trabalho autônomo	96
3.2.1. Autonomia e empreendedorismo: o que é ser um trabalhador autônomo? ...	97
3.2.2. O trabalho autônomo e a reestruturação produtiva alavancada a partir de 1970.....	104
3.2.2.1. O modo de produção toyotista: mais autonomia nos postos de trabalho?	104
3.2.2.2. Seja seu próprio chefe: o incentivo ao empreendedorismo	110
4. A NOVA-VELHA FACE DA SUBORDINAÇÃO: A ALGORÍTMICA	118
4.1 Elementos de controle na subordinação algorítmica no arquétipo Uber	119
4.1.1. O chefe sem rosto: o algoritmo	120
4.1.2. O celular: controle que acompanha o trabalhador em tempo integral.....	125

4.1.3. A falsa flexibilidade na jornada e o controle por precificação.....	128
4.1.4. Passageiros vigilantes: cancelamento e avaliação das corridas	136
4.1.5. Do início ao fim: controle na seleção e desligamento dos motoristas	143
4.2. Quem é o chefe?	148
4.3. Algo de tão novo e algo de tão velho na subordinação algorítmica e na uberização	156
5. A REGULAÇÃO DO TRABALHO UBERIZADO PELO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: DESAFIOS PARA A INCORPORAÇÃO DE UM SISTEMA CONSTITUCIONAL DE PROTEÇÃO TRABALHISTA.....	165
5.1. O desafio da regulação do trabalho uberizado nos Tribunais brasileiros	165
5.1.1. Disputas judiciais e argumentativas: algumas decisões marcantes.....	166
5.1.1.1. Um panorama sobre a Uber ao redor do mundo.....	167
5.1.1.2. Um importante passo para a proteção: a primeira decisão brasileira a reconhecer o vínculo de emprego do motorista de Uber	169
5.1.1.3. A (des)contribuição do Superior Tribunal de Justiça e a negativa da relação de trabalho.....	172
5.1.2. A regulação do trabalho uberizado no Tribunal Superior do Trabalho.....	175
5.1.2.1. Como foi feita a pesquisa jurisprudencial?	175
5.1.2.2. Análise dos Agravos de Instrumento em Recurso de Revista	178
5.1.2.3. Acórdão paradigma: o RR nº 1000123-89.2017.5.02.0038	182
5.1.2.4. Correições Parciais: panorama da atuação do TST durante a pandemia do novo coronavírus em relação aos trabalhadores uberizados.....	186
5.1.2.5. O que se percebe nas decisões analisadas?.....	192
5.1.2.6. Uma luz de esperança?	201
5.2. Em busca dos porquês: o sistema constitucional de proteção trabalhista.....	203
5.2.1. “Proteção”: Por que é imperioso proteger o trabalhador uberizado?	204
5.2.2. “Trabalhista”: Por que o empoderamento das pessoas passa pelo reconhecimento da centralidade do trabalho?	208
5.2.3. “Constitucional”: Por que não se pode aceitar qualquer forma de trabalho?	211
6. CONCLUSÃO: O DESAFIO DE UM SISTEMA CONSTITUCIONAL DE PROTEÇÃO TRABALHISTA AO TRABALHADOR UBERIZADO.....	217
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	221

1. INTRODUÇÃO: O DESAFIO DE REGULAÇÃO DO ARQUÉTIPO UBER NO MODELO PRECARIZANTE DAS PLATAFORMAS DIGITAIS

O século XXI é marcado pela Revolução 4.0. Cotidianamente, as pessoas se deparam com novos equipamentos e funcionalidades até então vistos somente em filmes de ficção científica. Esse cenário de transformações tecnológicas impacta, como não poderia deixar de ser, a própria sociedade. Nesse sentido, o mundo do trabalho também passa pelos efeitos da Quarta Revolução Industrial, assim como passou pelas revoluções industriais anteriores.

Nessa conjuntura, em que a novidade é rotina, destacam-se as plataformas digitais, aplicativos de prestação de serviços que atuam no modelo conhecido como “economia sob demanda”, segundo a terminologia classificada por Valerio De Stefano.¹ Trata-se de *apps* nos quais um usuário, previamente cadastrado, demanda um serviço – um transporte, uma faxina, uma entrega de um produto -, que é direcionado, por um algoritmo, a um prestador, também previamente cadastrado. No Brasil, uma das plataformas digitais mais conhecidas é a Uber², que, inclusive, empresta seu nome ao fenômeno: uberização. Há ainda outras plataformas, como iFood³ (de entrega de comida) e a GetNinjas⁴ (de serviços gerais).

Não é possível afirmar, com exatidão, quantos brasileiros utilizam as plataformas digitais para obter alguma fonte de renda. No entanto, pesquisa conduzida pelo instituto Locomotiva dimensiona que, em 2019, havia 5,5 milhões de trabalhadores brasileiros cadastrados em aplicativos como Uber, 99⁵, Rappi⁶ e iFood.⁷ Esse número dilatou durante a crise socioeconômica agravada pela pandemia do novo coronavírus, em 2020. De fevereiro para março daquele ano, o número de entregadores cadastrados nos aplicativos cresceu. A iFood, por exemplo, noticiou que houve um aumento de 17% de

¹ DE STEFANO, Valerio. *The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”*. Geneva: ILO, 2016.

² Para mais informações, recomenda-se a consulta ao sítio eletrônico da plataforma: <https://www.uber.com/br/pt-br/>

³ Para mais informações, recomenda-se a consulta ao sítio eletrônico da plataforma: <https://www.ifood.com.br/>

⁴ Para mais informações, recomenda-se a consulta ao sítio eletrônico da plataforma: <https://www.getninjas.com.br/>

⁵ Para mais informações, recomenda-se a consulta ao sítio eletrônico da plataforma: <https://99app.com/>

⁶ A Rappi é uma plataforma para entregas de produtos em geral. Para mais informações, recomenda-se a consulta ao sítio eletrônico da plataforma: <https://www.rappi.com.br/>

⁷ EXAME. O que ganhamos – e o que perdemos – com a revolução dos apps. Publicada em 11 de abril de 2019. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/revista-exame/tudo-no-aplicativo/>. Acesso em 15 de abril de 2020.

seus entregadores. Já a Rappi registrou um aumento de 300% no número de entregadores cadastrados.⁸

À exceção de poucas leis esparsas, essas plataformas se encontram em uma zona de desregulamentação. É urgente o estudo das plataformas digitais, haja vista serem elas responsáveis por fomentar um modelo de negócios que se prolifera no completo desprezo às proteções sociais vigentes. Nessa linha de raciocínio, Ricardo Festi comenta que a rentabilidade das plataformas depende do descumprimento das legislações dos países em que opera.⁹ Ou seja, as empresas que controlam os aplicativos de prestação de serviço veem seu lucro aumentar com suporte no desvirtuamento das regulações trabalhistas, tributárias, sociais, ambientais, etc. Enfim, ordenamentos jurídicos são manipulados de modo a lhes dar maior benesse financeira.

Especialmente no âmbito trabalhista, as plataformas digitais vêm desafiando as regulações protetivas tradicionais. Isso porque os trabalhadores cadastrados para prestação de serviço no aplicativo não são considerados, pelas plataformas e pela jurisprudência majoritária brasileira, empregados, mas profissionais autônomos ou, até mesmo, microempresários. Essa classificação afasta esses indivíduos do véu protetivo do Direito do Trabalho e, com isso, de uma série de direitos garantidos com a relação empregatícia, como a limitação de jornada e salário mínimo.

As plataformas digitais, notadamente a Uber, defendem que os trabalhadores – chamados comumente de “parceiros” – são independentes, que procuram voluntariamente o aplicativo e, uma vez cadastrados, decidem sua própria rotina de trabalho. Segundo essa argumentação, os motoristas seriam dotados de autonomia plena e estariam apenas remunerando a empresa pelo uso do aplicativo.

A ideia de que os trabalhadores em plataformas digitais são microempresários vem reforçada pela ideologia neoliberal que incentiva o empreendedorismo. Anúncios como “seja seu próprio chefe” e “trabalhe quando quiser” seduzem e ludibriam os trabalhadores, afastando-os, pelo menos na aparência, da relação empregatícia.

⁸ EXAME. iFood e Rappi: mais entregadores (e mais cobrança por apoio) na pandemia. Publicado em 18 de abril de 2020. Disponível em: <https://exame.com/negocios/coronavirus-leva-mais-entregadores-e-gorjetas-aos-apps-de-delivery/>. Acesso em 28 de maio de 2020.

⁹ FESTI, Ricardo. Capitalismo de Plataforma e a Impossibilidade do Trabalho Digno. In: DELGADO, Gabriela Neves (coord). *Direito fundamental ao trabalho digno no Século XXI: desafios e ressignificações para as relações de trabalho na era digital*. São Paulo: LTr, 2020, p. 130.

Até que ponto, no entanto, existiria de fato essa autonomia dos trabalhadores? Percebe-se que as plataformas digitais mantêm poder de comando e controle sobre a atividade econômica, seja por realizar seleção, cadastro e desligamento dos prestadores, seja por definir algumas regras básicas, como o valor do serviço a ser prestado. Essa forma de gerenciamento da atuação do trabalhador distingue-se da subordinação jurídica de matriz clássica, marcada pela forte vigilância do operário e o recebimento de ordens claras e diretas.

Isso significa que a subordinação jurídica não está presente na relação entre os trabalhadores e as plataformas digitais? De modo algum – e é exatamente sobre essa temática que esta pesquisa pretende se debruçar. A hipótese levantada é que o modo como as plataformas digitais comandam, controlam e supervisionam os trabalhadores configuram uma nova dimensão da subordinação jurídica, que, ao mesmo tempo, se diferencia e se aproxima das dimensões até então concebidas. Uma vez que essa gestão é feita pelo algoritmo do aplicativo, batiza-se essa forma de subordinação de *subordinação algorítmica*, em referência aos estudos de Gabriela Neves Delgado e Bruna de Carvalho.¹⁰

Nesse sentido, o problema que esta pesquisa pretende enfrentar é: como a subordinação algorítmica e seus elementos caracterizadores são percebidos pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), a partir do modelo de negócios das plataformas digitais, notadamente a Uber? Deve-se esclarecer que se optou por recortar este estudo na Uber haja vista que o aplicativo se constitui no arquétipo das plataformas digitais, representando o modelo mais destacado de exploração do trabalho nos aplicativos. Não é sem razão que a economia sob demanda é apelidada de “uberização”.¹¹ Ademais, optou-

¹⁰ DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna V. Breque dos Apps: direito de resistência na era digital. Publicada em 27 de julho de 2020. Disponível em: <https://diplomatie.org.br/breque-dos-apps-direito-de-resistencia-na-era-digital/>. Acesso em 28 de outubro de 2020. A expressão “subordinação algorítmica” também é utilizada por outros autores, como Raphael Mizziara. Fausto Siqueira Gaia, por outro lado, prefere adotar “subordinação disruptiva”. Independente da expressão utilizado, importa reconhecer que os algoritmos utilizados pelas plataformas digitais realizam uma nova forma de subordinação jurídica. Cf: MIZIARA, Raphael. *Moderno Dicionário de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2019; GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

¹¹ Ludmila Abílio elabora a seguinte concepção acerca da uberização: “A uberização, portanto, consolida a passagem do trabalhador para o microempreendedor. Essa consolidação envolve novas lógicas que contam, por um lado, com a terceirização da execução do controle sobre o trabalho das empresas para uma multidão de consumidores vigilantes; e, por outro lado, com o engajamento da multidão de trabalhadores com relação à sua própria produtividade, além da total transferência de custos e riscos da empresa para seus ‘parceiros’”. Cf: ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. Texto publicado em 22 de fevereiro de 2017. Disponível em <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>. Acesso em 21 de julho de 2020.

se por analisar decisões do TST por ele ser, enquanto órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, responsável pela uniformização da jurisprudência trabalhista.

Desse modo, o objetivo desta pesquisa é analisar o fenômeno da subordinação algorítmica a partir do modelo de negócios das plataformas digitais, em especial do arquétipo Uber. Listam-se os seguintes objetivos específicos: a) examinar como a Revolução 4.0 e o neoliberalismo moldaram o trabalho no século XXI; b) compreender o fenômeno das plataformas digitais e seus impactos na relação de emprego tradicional; c) apresentar a empresa Uber enquanto o arquétipo das plataformas digitais; d) estudar a evolução dos conceitos de trabalho subordinado e trabalho autônomo, a partir do modo de produção taylorista-fordista e toyotista; e) investigar os elementos da subordinação algorítmica; f) examinar as decisões do Tribunal Superior do Trabalho que tiveram a empresa Uber do Brasil Tecnologia LTDA. como parte; g) discorrer sobre a importância de se implementar um sistema constitucional de proteção trabalhista ao trabalhador uberizado.

Para o alcance desses objetivos, este estudo parte de uma pesquisa bibliográfica acerca das principais categorias que envolvem a temática, tais como “plataformas digitais”, “economia sob demanda”, “subordinação algorítmica” e “direito fundamental ao trabalho digno”. Além disso, foi feita uma pesquisa jurisprudencial, analisando-se os acórdãos em recurso de revista julgados pelo TST no período de 1º de janeiro de 2014 até 31 de dezembro de 2020 nos quais a empresa Uber do Brasil Tecnologia LTDA. tenha sido parte.

Esta dissertação é composta por quatro capítulos principais, além desta introdução e da conclusão. No primeiro capítulo, “O arquétipo Uber no contexto das plataformas digitais: o trabalho no século XXI”, será examinado como a Revolução 4.0 e o neoliberalismo moldaram o trabalho no século XXI. Será discutido, ainda, o modelo de negócios das plataformas digitais, enquanto parte da economia sob demanda. Por fim, será apresentado o arquétipo Uber e alguns dados do aplicativo no Brasil e no mundo.

No segundo capítulo, “Evolução do conceito de subordinação: uma abordagem à luz das plataformas digitais”, será estudada a evolução do conceito de subordinação jurídica no trabalho assalariado capitalista, compreendendo desde o seu surgimento, na matriz clássica, até a sua expansão, a partir das dimensões objetiva e estrutural. Em contraposição, será analisado também o trabalho autônomo, baseada na reestruturação produtiva alavancada a partir da década de 1970.

O terceiro capítulo, “A nova-velha face da subordinação: a algorítmica”, investigará os elementos da subordinação algorítmica no arquétipo Uber. Será discutido a falsa flexibilidade na definição da jornada de trabalho, o controle por precificação, o sistema de avaliação e o cancelamento de corridas, bem como a possibilidade de desligamento dos motoristas mal avaliados. Será feita, ainda, uma exposição sobre o quanto a subordinação algorítmica, apesar de se utilizar de um ferramental novo – algoritmos, *smartphones* -, replica várias particularidades há muito conhecidos do sistema capitalista de produção.

No último capítulo, “A regulação do trabalho uberizado pelo Tribunal Superior do Trabalho: desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista”, serão analisadas as decisões do órgão de cúpula da Justiça do Trabalho na qual a Uber do Brasil Tecnologia LTDA. tenha sido parte, de modo a estudar como a subordinação algorítmica é compreendida pela jurisprudência brasileira. No final, serão tecidas algumas considerações sobre o sistema constitucional de proteção trabalhista, e por que é primordial a garantia de direitos ao trabalhador uberizado.

Por fim, cabe alertar que o tema escolhido está envolto em discussões atuais, o que lhe confere dinamismo e o sujeita a atualizações constantes. As decisões judiciais coletadas durante a elaboração desta pesquisa servem, portanto, de reforço argumentativo, de modo que, ainda que surjam novas perspectivas acerca do trabalho uberizado, o importante é a mensagem acerca dos desafios para o avanço do padrão protetivo.

2. O ARQUÉTIPO UBER NO CONTEXTO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS: O TRABALHO NO SÉCULO XXI

O trabalho dos motoristas por aplicativos – no qual destaca-se, nesta pesquisa, o trabalho realizado por meio da Empresa Uber – faz parte de um modelo de negócios conhecido como “economia sob demanda”¹², no qual se desenvolveram as plataformas digitais. Essas plataformas, dado seu caráter tecnológico e a pouca proteção aos direitos trabalhistas, se revelam indispensáveis para a compreensão das relações de trabalho no século XXI.

Este capítulo está dividido em três tópicos. No primeiro tópico, será analisado o contexto no qual surgem as plataformas digitais. No segundo tópico, será explicado o que são as plataformas digitais e como elas colocam em risco as relações de emprego. Serão tecidas também considerações sobre a economia compartilhada e a *Gig Economy*. Por fim, no terceiro tópico, será apresentada a plataforma digital Uber, objeto central da presente pesquisa.

2.1. Revolução 4.0 e neoliberalismo: como é o trabalho no século XXI?

Entende-se que as plataformas digitais são fortemente influenciadas por dois acontecimentos principais. O primeiro é a Revolução 4.0, que promoveu profundas mudanças tecnológicas nas relações de trabalho. O segundo é a reestruturação produtiva que ocorreu a partir da década de 1970, cujos caminhos políticos e econômicos dela decorrentes geraram discursos de flexibilidade e de desregulamentação trabalhista.

Assim, compreender como os dois acontecimentos apontados (Revolução 4.0 e reestruturação produtiva de 1970) se inter-relacionam é fundamental para o entendimento das plataformas digitais e, em consequência, do próprio modelo de negócios da Uber. O objetivo deste tópico é, dessa forma, analisar o trabalho por aplicativos dentro de um contexto de profundas alterações na organização trabalhista – mudanças essas que

¹² O conceito de economia sob demanda será trabalhado ao longo do capítulo. Para uma referência inicial, cf: DE STEFANO, Valerio. *The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”*. Geneva: ILO, 2016; SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, pp. 28-43.

aprofundam a dinâmica de precarização trabalhista. Essa contextualização permitirá entender melhor o fenômeno da economia sob demanda e o chamado arquétipo “Uber”.

2.1.1 A Revolução 4.0 e as incertezas sobre o trabalho do futuro

Atualmente, é comum ouvir discussões sobre qual será o trabalho do futuro. Alguns apostam que ele será libertador e criativo, outros falam que ele talvez seja incerto e flexível. Independente do caminho para o qual se desenvolva o trabalho do futuro, a percepção geral é que o trabalho está mudando – e as estruturas jurídicas hodiernas talvez não estejam adequadas a essas alterações. Outro fator impactante é que esse “futuro” não é uma realidade longínqua, distante de ser alcançada. Ao contrário, o futuro se mostra cada vez mais perto.

Há alguns séculos, era usual que as trajetórias de vida das pessoas tivessem poucas mudanças. Normalmente, elas nasciam, cresciam e morriam sem grandes alterações em sua rotina. Era um cotidiano previsível e certo: os jovens, ao refletir sobre a profissão que teriam quando crescessem, imaginavam que desempenhariam o mesmo ofício de seus pais. Uma vez adultos, realizavam essa ocupação, em uma rotina constante, dia após dia, que era semelhante à rotina que seus antepassados tiveram. Como colocado por Yuval Harari, apesar de o porvir ser naturalmente incerto, naquela época sabia-se que as características básicas da sociedade não seriam alteradas. Assim, era possível antecipar o futuro e se preparar para ele.¹³

As revoluções industriais ocorridas a partir do século XVIII – cada uma à sua maneira e com intensidade própria - mudaram esse cenário, inaugurando uma época de muitas possibilidades, mas também de muitas incertezas sobre o futuro. Atualmente, parece uma missão quase impossível prever como será o mundo daqui a dez, vinte ou trinta anos. É difícil até imaginar como será o mundo no ano que vem ou no ano seguinte.¹⁴ Assim, as alterações são tão constantes e os caminhos tão amplos e variados, que os estudiosos qualificam a atual revolução industrial de modo próprio. A sociedade

¹³ HARARI, Yuval Noah. *21 lições para o século 21*. São Paulo: Companhia das Letras, 2018, p. 320.

¹⁴ O marco temporal citado é apenas ilustrativo. O futuro é um tempo em construção, de modo que as mudanças mencionadas podem acontecer em um tempo próximo ou em um tempo distante. Não há como realizar previsões, visto que o futuro pode estar logo ali.

está vivendo a Quarta Revolução Industrial ou a Revolução 4.0, como também é conhecida.¹⁵

Klaus Schwab aponta que a Revolução 4.0, mais do que promover alterações em máquinas ou dispositivos, impacta a forma como as empresas se organizam, a maneira pela qual os países se governam e até o modo como as pessoas vivem. Essas transformações são motivadas por quatro características presentes nessa nova revolução industrial: velocidade, amplitude, profundidade e impacto sistêmico. Diferentemente das outras, a Quarta Revolução Industrial está evoluindo em um ritmo exponencial, não linear, de modo que novas tecnologias impulsionam ainda mais inovações. Em marcha acelerada, diversos setores da sociedade estão sendo impactados – tais como comunicação e transporte, por exemplo. Assim, o impacto não está restrito somente ao âmbito doméstico, mas ocorre no mundo todo, atingindo negócios, indústrias e a sociedade.¹⁶

Necessário notar, na linha das observações de Klaus Schwab, que, dado seu impacto, as transformações possibilitadas pela Revolução 4.0 atingem não só o mundo físico (equipamentos), mas também o mundo biológico e o digital. Por exemplo, para além de veículos autônomos e da impressão em 3D, a megatendência é que o mundo físico e o digital se conectem para evoluir a internet das coisas (IoT), de modo a ampliar o número de produtos que possuem sensores e conexão às redes virtuais. Essa nova tecnologia pode aprimorar o monitoramento remoto e o controle de estoques, por exemplo. A união do mundo biológico e físico, de igual forma, pode gerar dispositivos implantáveis e a fabricação em 3D de órgãos para transplante.¹⁷

Com um contexto industrial que permite mudanças tão grandes e tão profundas, não é de se estranhar que o futuro pareça tão incerto. As inovações tecnológicas inserem uma grande interrogação sobre as previsões do que acontecerá daqui a dez ou cinquenta anos. Por exemplo, no início do século XX, as pessoas se comunicavam por carta, por telefone fixo ou pessoalmente, se o interlocutor estivesse por perto. Se, naquela época, fosse perguntado a um cidadão como ele esperava, no futuro, se comunicar com algum parente que morasse longe, possivelmente ele diria que continuaria a se comunicar por

¹⁵ Sobre a Revolução 4.0, recomenda-se o livro de Klaus Schwab, que será utilizado amplamente nesta pesquisa. Cf: SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. São Paulo: Edipro, 2016.

¹⁶ Ibidem, pp. 12-13.

¹⁷ Ibidem, pp. 23-31.

carta ou por telefone. Talvez este telefone fosse menor ou um pouco diferente, mas continuaria a manter uma semelhança com o modelo que ele conhecia.

Nas primeiras décadas do século XXI, não se tem certeza de como as pessoas se comunicarão com seus conhecidos no futuro. São diversas as possibilidades. Talvez os indivíduos seguirão utilizando *smartphones* e mandando mensagens por meio de aplicativos de conversa. Os celulares podem ficar maiores ou menores ou podem ganhar um formato completamente diferente e serem parecidos com relógios ou com óculos. É possível, ainda, considerando a conexão entre o mundo digital, físico e biológico, que a comunicação seja feita por meio de um *chip* instalado nos cérebros e as pessoas se comuniquem quase por telepatia.¹⁸

Como serão os equipamentos tecnológicos utilizados para realizar a comunicação do futuro? Ricardo Antunes pontua que é um equívoco pensar que uma comunicação virtual prescinde do mundo da materialidade, porque é necessária a produção de energia, de cabos e até o lançamento de satélites para que a internet esteja conectada, por exemplo.¹⁹ Assim, independente de, no futuro, as pessoas interagirem entre si por meio de um *smartphone*, um celular em formato de óculos ou um *chip* a ser implantado no cérebro, no mundo físico, material, esses instrumentos precisarão ser produzidos, por mais tecnológicos ou digitais que sejam.

Dessa forma, como será que esses equipamentos tecnológicos serão feitos no futuro? Será que eles continuarão sendo produzidos por seres humanos ou o processo será todo conduzido por robôs? E quem construirá e programará esses robôs? E quem extrairá o minério utilizado como matéria-prima na produção? E, se houver algum humano nos processos produtivos citados anteriormente, como será o trabalho executado por ele? Será uma atividade criativa e instigante ou será penosa e desgastante? Como será o trabalho do futuro? Ele existirá?

¹⁸ Essas suposições não estão distantes do que as pessoas realmente esperam para os próximos anos. Para concretizar as tendências da Revolução 4.0, Klaus Schwab apresenta uma pesquisa sobre qual é a percepção das pessoas acerca de determinados pontos de inflexão, ou seja, os momentos em que as tecnologias serão introduzidas na sociedade. Na pesquisa, pouco mais de 80% dos entrevistados esperavam ver 90% da população com *smartphones* e o primeiro telefone celular implantável e disponível comercialmente até 2025. O objetivo da pesquisa é sinalizar a aproximação de alterações significativas, para que os atores possam estar preparados a elas. Para saber mais, cf: SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. São Paulo: Edipro, 2016, pp. 33-34.

¹⁹ ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 50.

Essa provocação tem o intuito de colocar a reflexão sobre o papel das pessoas nas transformações geradas pela Revolução 4.0. Ao ser convidado a imaginar sobre como será a comunicação do futuro, talvez a leitora ou o leitor tenham se deslumbrado com as potencialidades dos avanços tecnológicos. Contudo, talvez ele não tenha se questionado como serão as pessoas que usarão esses equipamentos. Essas inovações tecnológicas estão tornando a sua vida melhor? As transformações socioeconômicas têm contribuído para alcançar uma sociedade justa, livre e plural? Lembra-se que as pessoas devem ser colocadas no centro de qualquer transformação industrial.

Por certo, sendo a Quarta Revolução Industrial tão ampla e profunda, seus efeitos inevitavelmente atingirão o mundo do trabalho. O trabalho no futuro é, portanto, incerto e imprevisível. Yuval Harari é explícito ao dizer: não se tem ideia de como será o mundo do trabalho em 2050, uma vez que o aprendizado de máquina e a robótica, no contexto da Revolução 4.0, têm potencial para mudar quase todas as modalidades de trabalho. É possível que, no futuro, bilhões de pessoas sejam “economicamente redundantes”, uma vez que suas profissões passaram a ser executadas por robôs. Por outro lado, de uma perspectiva mais otimista, supõe-se que também seja plausível que a automação, ao contrário, gere mais empregos.²⁰ Qual caminho iremos seguir?

Começa-se refletindo acerca da possibilidade de haver trabalhadores sem emprego, às margens de um sistema de proteção trabalhista e sem quaisquer perspectivas de conseguirem uma ocupação remunerada e regulada pelo Direito do Trabalho. Para Schwab, há uma tendência de que sejam mantidos empregos criativos e cognitivos com alto salário, enquanto trabalhos com atividades rotineiras e repetitivas correrão maior risco de serem automatizados. Dessa forma, o operador de telemarketing seria uma profissão mais propensa a desaparecer, enquanto o psicólogo e o médico, não.²¹

Harari não faz as mesmas apostas. O autor aponta que, no passado, as máquinas tendiam a substituir os humanos principalmente em suas habilidades físicas, enquanto as pessoas se destacavam em atividades mais criativas, tais como aprender, analisar, comunicar e compreender emoções humanas. O que ocorre hoje, no entanto, é que a inteligência artificial e o aprendizado de máquina têm se destacado em setores que eram tradicionalmente atribuídos aos humanos, dado o aumento da capacidade robótica de reconhecer padrões e calcular probabilidades. Os robôs também teriam, como vantagem

²⁰ HARARI, Yuval Noah. *21 lições para o século 21*. São Paulo: Companhia das Letras, 2018, p. 40

²¹ SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. São Paulo: Edipro, 2016, pp. 43-45.

sobre os humanos, a ampla conectividade e a possibilidade de atualização instantânea. Assim, profissões como a do médico também correriam risco de serem substituídas por um aplicativo, uma vez que elas se baseiam, de um ponto de vista objetivo, em analisar dados e oferecer um diagnóstico.²²

Sobre a possibilidade de automatização dos postos de trabalho, Ricardo Antunes comenta que, desde os anos 1980, há uma ideia recorrente de que o trabalho vai acabar, sendo substituído por uma nova era digital. Essa percepção era muito forte nos Estados Unidos e na Europa, países pioneiros em revoluções industriais. O que se nota é que, quarenta anos depois dessas afirmações, os empregos continuam existindo, tanto para países ditos centrais quanto para países periféricos, de industrialização tardia.²³ Destaca-se que o desafio de conquista da centralidade do trabalho é ainda mais desafiador em países periféricos, haja vista as marcas profundas de desigualdade social.

Concorda-se com os comentários de Antunes. É certo que seria irresponsável que sociólogos e juristas do trabalho não se atentassem para os possíveis impactos da Quarta Revolução Industrial no mundo laboral no que tange à expectativa de substituição de homens por robôs. Contudo, não é coincidência que o mencionado autor tenha citado a década de 1980 como um momento em que se veiculava com bastante ênfase a perspectiva de automatização dos empregos. A ameaça do desemprego faz parte do discurso capitalista neoliberal recorrente a partir da reestruturação produtiva da década de 1970, levando à proliferação de trabalhos precários.²⁴

Ademais, importante novamente trazer as considerações de Antunes de que uma atividade virtual depende de um trabalho físico. Assim, mesmo que diversas profissões sejam substituídas por robôs, ainda seria necessário a extração da matéria-prima para esse trabalho “automatizado”. Quem o faria? É difícil imaginar que, em uma linha de produção, serão todos os humanos eliminados. Será que a automatização de todas as atividades é interessante ao capital? Ou será que categorias já precarizadas manteriam seus postos de trabalho, por serem economicamente mais vantajosas?

²² HARARI, Yuval Noah. *21 lições para o século 21*. São Paulo: Companhia das Letras, 2018, pp. 41-43.

²³ ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018, pp. 26-27

²⁴ Esse argumento será explorado no tópico “2.1.2. O trabalho do presente e o trabalho do passado: considerações sobre a reestruturação produtiva alavancada a partir de 1970”, mas desde já se gostaria de pontuá-lo.

O surgimento de novos empregos é outro caminho possível com a Revolução 4.0 – e, se forem olhadas, exclusivamente, as experiências anteriores, o mais provável de acontecer. Klaus Schwab é adepto dessa visão. Ele aponta que a Quarta Revolução Industrial pode ocasionar duplamente a eliminação de empregos (em face da automação de alguns serviços) e o surgimento de novas profissões, impulsionadas pela demanda de bens e serviços.²⁵

Para ilustrar a potencialidade da Revolução Industrial para a criação de novas modalidades de trabalho e de empregos, o *Institute For The Future* (IFTF), em parceria com a *Dell Technologies*, fez uma pesquisa na qual constatou que 85% das profissões que existirão em 2030 serão novas.²⁶ De forma parecida, a Comissão Econômica para a América Latina e Caribe (CEPAL) constatou que 65% de todas as crianças do planeta que entram hoje na escola primária terão empregos que ainda não existem.²⁷ Essas pesquisas reforçam o argumento apresentado anteriormente de que o futuro do trabalho é incerto.

As últimas revoluções industriais também tiveram sua parcela de transformação no mundo do trabalho, de modo que os avanços tecnológicos reformularam determinadas profissões, como datilógrafo, projetorista de cinema, ascensorista e operadores telefônicos. No entanto, o cardápio de profissões não foi esvaziado com a extinção dos ofícios citados; ao contrário, ele foi remodelado e expandido.

A atual digitalização da economia já mostra sinais que tem potencial para a geração de novas profissões. Surgem, então, profissionais como o analista de mídias sociais, o especialista em marketing digital e o desenvolvedor de aplicativos. Essas ocupações, em meados do século XX, pareceriam compor roteiros de ficção científica. Se, naquela época, alguém descrevesse sua atividade profissional como desenvolvedor da imagem que determinada empresa ou pessoa na internet, provavelmente o seu interlocutor lhe perguntaria: “O que é internet?”. Ora, essas profissões causariam estranheza mesmo

²⁵ SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. São Paulo: Edipro, 2016, p. 42.

²⁶ CARVALHO, Rafaela. 85% das profissões que existirão em 2030 ainda não foram criadas. Publicado em 08/01/2019. Disponível em: <https://www.projetoDraft.com/85-das-profissoes-que-existirao-2030-ainda-nao-foram-criadas/>. Acesso em 25 de março de 2020.

²⁷ NAÇÕES Unidas Brasil. Com evolução tecnológica, 65% das crianças terão empregos que ainda não existem, diz CEPAL. Publicado em 18/07/2018. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/com-evolucao-tecnologica-65-das-criancas-terao-empregos-que-ainda-nao-existem-diz-cepal/>. Acesso em 25 de março de 2020.

vinte anos atrás. Atualmente, no entanto, uma empresa, de qualquer ramo da economia, que quer se destacar no mercado tem a obrigação de pensar na sua imagem virtual.

Além de criar ou eliminar profissões, a Revolução 4.0 pode modificar a forma como determinadas atividades profissionais são prestadas. Pensa-se no caso dos motoristas de aplicativos: eles não exercem uma profissão nova. Desde que a sociedade necessitou aprimorar suas formas de deslocamento e desenvolveu diversos meios de transportes, existem os condutores de veículos. Da Grécia Antiga ao Brasil colonial, seja como cocheiros seja como escravos, já havia os puxadores de carroças ou carregadores de liteiras.²⁸ Com a invenção dos automóveis, a profissão de motorista ascendeu e ganhou uma expertise própria. Contudo, a essência da atividade permaneceu a mesma: guiar meios de transportes para conduzir outras pessoas a determinados lugares.

Os motoristas por aplicativos, que prestam serviço por meio de plataformas digitais, estão realizando, então, uma atividade cujo cerne remonta desde antigamente. Contudo, se antes era necessário ir até o meio da praça chamar um coche ou ligar para determinado número e pedir um táxi, o avanço dos *smartphones* possibilitou que se conseguisse um motorista particular apertando apenas um botão na tela do seu celular. A profissão ainda é essencialmente conduzir passageiros a outros lugares, mas ela está dependente de uma tecnologia fruto da Revolução 4.0.

O portfólio de profissões é, então, reconfigurado a cada inflexão tecnológica. Contudo, será que os datilógrafos, os projetionistas de cinema, os ascensoristas e os operadores telefônicos, citados anteriormente, que perderam o emprego com o advento da revolução industrial, conseguiram se inserir novamente no mercado de trabalho como analistas de mídias sociais, especialistas em marketing digital ou desenvolvedores de aplicativos?

Yval Harari defende que, no século XX, o trabalhador agrícola e o operário de fábrica que perderam o emprego devido à automação de processos de trabalho conseguiram mudar de ocupação mais facilmente, porque as novas profissões exigiam um treinamento rápido e simples. No século XXI, no entanto, essa rápida mudança de profissão talvez não seja possível. Isso porque os novos empregos criados podem exigir um alto nível de especialização, de modo que talvez os ocupantes de profissões

²⁸ Para um registro histórico das épocas mencionadas, cf: MARQUES, Adhemar. *Pelos Caminhos da História* – Volume Único. Editora Positivo, 2006.

automatizadas não consigam se aprimorar a tempo de se recolocar no mercado. Por exemplo, um desenvolvedor de aplicativos necessitaria ter conhecimento em programação em linguagem Java e nas demais tecnologias de informação. É provável que um datilógrafo, que realizava uma atividade mais mecânica, não tenha essa expertise.

Sendo assim, para que se evite um desemprego massivo, não é suficiente que a Quarta Revolução Industrial gere novas profissões. María Fernández dá sua contribuição ao debate ao pontuar que é fundamental que os trabalhadores sejam capacitados em habilidades transversais, tais como comunicação e criatividade, além de aptidões digitais básicas, de modo que eles estejam preparados para as mudanças nos sistemas de produção. A autora aponta também que não só os governos, mas as próprias empresas devem ter uma atuação forte nesse processo, de modo a garantir a sua competitividade por meio do incentivo à educação dos trabalhadores.²⁹

Será que isso será suficiente? Imagine um datilógrafo que teve seu desenvolvimento incentivado pela empresa que trabalhava. Ele se capacitou e, além de aptidões digitais básicas, obteve conhecimentos em programação em linguagem Java. Atualmente, ele trabalha feliz como desenvolvedor de aplicativos, tendo sido salvo do desemprego em massa causado pela extinção da profissão de datilógrafo. Contudo, remanesce a dúvida: por quanto tempo esse ex-datilógrafo, atual desenvolvedor de aplicativos, terá uma profissão?

Ocorre que a Quarta Revolução Industrial é dinâmica e nada garante por quanto tempo as novas profissões existirão até serem substituídas por outras. Isso exigirá que as pessoas se reinventem permanentemente, em uma sociedade mutável com poucas certezas em relação ao futuro. Nesse sentido, Harari demonstra preocupação que a intensa volatilidade das profissões possa gerar uma sobrecarga emocional nas pessoas, causando estresse. Assim, o autor aponta que “uma classe ‘inútil’ pode surgir em 2050 devido não apenas à absoluta falta de emprego ou de educação adequada, mas também devido à falta de energia mental”.³⁰

Nota-se que, nesse futuro incerto, há um risco alto de que os trabalhadores sejam cada vez mais cobrados para estarem em permanente atualização, de modo que possam

²⁹ FERNÁNDEZ, María Luz Rodríguez. Clásicos y nuevos desafíos del trabajo en la Economía 4.0. In: Conferencia Nacional Tripartita. *El futuro del trabajo que queremos*. Volumen II. 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid. OIT, Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017, pp. 283-286.

³⁰ HARARI, Yuval Noah. *21 lições para o século 21*. São Paulo: Companhia das Letras, 2018, pp. 52-56.

acompanhar os ditames da Quarta Revolução Industrial. Essa exigência altíssima, aliada ao constante medo de não ter como prover o seu sustento, causará estresse nos trabalhadores, além de uma permanente sensação de estar aquém do seu tempo.³¹ E aquelas pessoas que não conseguirem se manter permanentemente atualizadas, seja por fadiga mental, seja por impossibilidade social de ter acesso a um ensino permanente? Seriam elas inferiores aos outros que continuaram lutando por renda e por emprego? É possível que os trabalhadores não consigam acompanhar a velocidade que a Revolução 4.0, o que seria natural, porque eles são humanos, não máquinas. É necessário pensar em um futuro de sociedade que proteja esses trabalhadores também.

A mutabilidade do mencionado portfólio de profissões é um constante desafio ao Direito do Trabalho e às organizações sindicais. Como regular atividades efêmeras que correm o risco de desaparecer nas próximas décadas? Como organizar categorias novas, quando não se sabe qual é o amanhã? Harari tem inquietação semelhante:

Essa volatilidade também dificultará a organização de sindicatos e a garantia de direitos trabalhistas. Se hoje muitos novos empregos em economias avançadas já envolvem trabalho temporário sem proteção, trabalho de freelancer e tarefas isoladas realizadas só uma vez, como sindicalizar uma profissão que prolifera e desaparece em uma década?³²

Esse risco é parte do desafio ao se estudar a regulação social trabalhista para os trabalhadores uberizados. A Revolução 4.0 tem alto poder de transformar a realidade. Não se sabe, dessa forma, se, na próxima década, ainda haverá prestação de serviço por aplicativos, mas não é essa especulação que está sendo discutida nesta pesquisa. Independente de, no futuro, haver prestação de serviço por plataformas digitais, o que está sendo disputado é que este trabalho seja regulado pelo Direito do Trabalho, à luz do sistema constitucional de proteção trabalhista.

2.1.2 O trabalho do presente e o trabalho do passado: considerações sobre a reestruturação produtiva alavancada a partir de 1970

Para além do trabalho do futuro, é fundamental pensar nas pessoas que estão prestando serviço hoje para as plataformas. Deve-se, então, avançar em um sistema

³¹ Semelhante às origens do trabalho assalariado capitalista, em que os operários se adequavam ao ritmo da esteira, atualmente os seres humanos estão novamente correndo para alcançar o ritmo da máquina. Será que isso é colocar as pessoas no centro das transformações tecnológicas?

³² HARARI, Yuval Noah. *21 lições para o século 21*. São Paulo: Companhia das Letras, 2018, p. 54.

constitucional de proteção trabalhista que consiga ser, ao mesmo tempo, atual e prospectivo, ou seja, que alcance as relações de trabalho presentes e que consiga antecipar as possíveis alterações que com certeza ocorrerão no mundo do trabalho. Afinal, o modo como as relações de trabalho ocorrem hoje influenciará o trabalho do futuro.³³ É necessário, portanto, começar a refletir desde já sobre como estruturar o sistema de proteção trabalhista.

Se o futuro do trabalho parece ser por demais longe e incerto, então têm-se uma notícia que pode ser ainda mais assustadora: ele já chegou. A Revolução 4.0 não é só uma perspectiva para daqui a vinte ou trinta anos, mas uma reflexão sobre o que já vem acontecendo. Ou seja, o trabalho do presente já vem sofrendo transformações, muitas delas consequências de decisões do passado.

Há algumas páginas, apresentou-se, exemplificativamente, discussões sobre como seria a forma de comunicação das pessoas no futuro, sendo levantadas hipóteses de que a comunicação poderia ocorrer por aparelhos de celular, por óculos ou até por *chips* implantados no cérebro. Para discutir como seria o trabalho nesse futuro imaginário, a leitora ou o leitor foram convidados a pensar sobre como seriam produzidos esses equipamentos de comunicação, se por seres humanos ou por máquinas.

Pois bem. Para pensar sobre o trabalho atualmente, é necessário que seja perguntado: como hoje é produzido um *smartphone*? Há humanos na linha de produção ou eles já começaram a ser substituídos por robôs? Para os homens e as mulheres que laboram nas fábricas, como é a situação de trabalho? Essa atividade é reconhecida e valorizada ou, ao contrário, o obreiro ocupa um posto de trabalho precarizado? Os direitos fundamentais do trabalho, reconhecidos pela Constituição Federal de 1988 e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) são garantidos a esses trabalhadores? Ou será que sua força laboral é vista meramente como um custo na produção, uma mercadoria, com risco de ser substituída por uma forma de exploração mais barata?

Assim como as possibilidades para o futuro do trabalho são consequências das decisões que estão sendo tomadas atualmente, o trabalho de hoje é um desdobramento das decisões políticas e dos contextos socioeconômicos que foram adotados no passado.

³³ Acerca disso, cabe trazer o comentário de Leandro Karnal, de que o futuro é um entrelaçamento das decisões que tomamos no presente com o imponderável, o incerto. Cf: KARNAL, Leandro. Live Epidemias, história e o novo normal. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=3UqlctQ6N7c>. Acesso em 26 de junho de 2020.

Particularmente, dá-se destaque aos eventos que ocasionaram a chamada reestruturação produtiva alavancada a partir da década de 1970.

Antes de adentrar na temática, é primordial dar um passo atrás, para compreender como estava o mundo, em particular a organização do trabalho, antes de 1970, em um período conhecido como os “trinta anos gloriosos do capitalismo”³⁴. Assim, entende-se como as alterações provocadas pela adoção de uma ideologia neoliberal foram impactantes.

Como bem coloca Paulo Roberto Lemgruber Ebert, após a Segunda Guerra Mundial, a Declaração de Filadélfia, de 1944, vinculou os conceitos de proteção trabalhista, justiça social e paz, afirmando que o trabalho não era uma mercadoria. Nos trinta anos seguintes, a pauta socioeconômica trouxe afirmações de bem-estar social e proteção ao trabalho digno nos países industrializados.³⁵ Reformas tributárias progressivas permitiram que fosse universalizado o acesso público à educação, à assistência social e à saúde, além do aumento dos salários indiretos por meio de subsídios públicos a transporte, habitação e lazer. Além disso, houve a melhoria das condições de vida dos trabalhadores por meio da expansão do uso de contratos coletivos de trabalho, que permitiram aumento de salário e ampliação de direitos sociais trabalhistas.³⁶

Esse cenário começou a mudar a partir de 1970, quando o fim do padrão-ouro e o aumento dos preços dos barris de petróleo ocasionaram uma instabilidade na economia mundial. A industrialização dos conhecidos tigres asiáticos e dos países emergentes – notadamente, a China – e o fim do bloco socialista ampliou a concorrência, de modo que potências econômicas como países da Europa Ocidental, EUA e Japão se viram obrigados a reduzir ainda mais os seus custos de produção. Proliferaram, então, ideias que pregavam

³⁴ Expressão empregada por Paulo Roberto Lemgruber Ebert: “E, de fato, nos quase trinta anos que se seguiram à *Declaração de Filadélfia* os países integrantes do bloco capitalista – em especial as democracias de industrialização mais avançada – impulsionaram suas respectivas economias no embalo da reconstrução das estruturas devastadas pela guerra e estabeleceram limitações substanciais à especulação financeira, ao mesmo tempo em que lograram atingir o pleno emprego e instituíram sistemas complexos de bem-estar social, com ampla oferta de serviços de saúde, educação e seguridade social, no que ficou conhecido como os *trinta anos gloriosos do capitalismo*.” Cf: EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. A Constituição da OIT (1919) e a Declaração de Filadélfia (1944). In: ROCHA, Cláudio Janotti da; LUDOVICO, Giuseppe; PORTO, Lorena Vasconcelos; BORSIO, Marcelo; ALVARENGA, Rubia Zontelli (Coordenadores). *Direito Internacional do Trabalho: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos de proteção ao trabalhador*. São Paulo: LTr, 2018, p. 303.

³⁵ *Ibidem*, pp. 301-303.

³⁶ Para mais informações sobre o padrão de crescimento socioeconômico em países industrializados após a Segunda Guerra Mundial, cf: POCHMANN, Marcio. O mito da grande classe média: capitalismo e estrutura social. São Paulo: Boitempo, 2015, pp. 46-50.

o livre mercado e o Estado mínimo, uma ideologia conhecida como neoliberalismo. Exponentes dessa alteração foram Ronald Regan, Presidente dos Estados Unidos, e Margaret Thatcher, Primeira Ministra do Reino Unido.³⁷

O neoliberalismo constituiu – e ainda constitui – o que Pierre Dardot e Christian Laval denominam de uma nova razão de mundo, que congrega aspectos políticos, econômicos, sociais e subjetivos, voltados para a individualização das relações sociais e favorecimento do capitalismo financeiro-globalizado. Ao contrário do liberalismo clássico, que pregava a limitação do Estado, o neoliberalismo impõe como política pública o desenvolvimento da concorrência para o aprimoramento dos mercados, a despeito de interesses sociais e coletivos.³⁸

Acerca do avanço neoliberal neste período, Alain Supiot explica que, no plano econômico, houve uma restauração da visão da “ordem espontânea do Mercado”, ou seja, de que o Mercado era capaz de se regular por si só, sem necessidade de intervenções estatais. Argumenta, ainda, que essa ideia constitui quase uma religião oficial do Estado, uma espécie de fundamentalismo econômico, com ideias como privatização de serviços públicos, livre circulação de capitais e mercadorias, incentivo à concorrência generalizada e desregulamentação do trabalho. O autor traz o conceito de “Mercado Total”, em analogia à “Guerra Total”, em que todos os recursos deveriam ser mobilizados à manutenção dessa ordem espontânea do Mercado.³⁹

Uma das consequências mais perceptíveis desse Mercado Total, ainda segundo Supiot, foi a inversão dos valores defendidos pela Declaração de Filadélfia. Ou seja, a busca pela justiça social, que antes era o propósito máximo das ações do Estado, foi substituída pelo objetivo de livre circulação de capitais e mercadorias. Nessa inversão de valores, não é a economia que deve servir às necessidades das pessoas, mas as pessoas que devem ceder aos ditames da economia.⁴⁰

Deve-se destacar que, com o desmantelamento da União das Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS), proliferou-se um sentimento de vitória do capitalismo.

³⁷ EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. A Constituição da OIT (1919) e a Declaração de Filadélfia (1944). In: ROCHA, Cláudio Janotti da; LUDOVICO, Giuseppe; PORTO, Lorena Vasconcelos; BORSIO, Marcelo; ALVARENGA, Rubia Zontelli (Coordenadores). *Direito Internacional do Trabalho: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos de proteção ao trabalhador*. São Paulo: LTr, 2018, pp. 304-305.

³⁸ DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo, 2016, pp. 16-17.69.

³⁹ SUPIOT, Alain. *O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total*. Porto Alegre: Sulina, 2014, pp. 27.33.55

⁴⁰ Ibidem, p. 23

Assim, uma revolução socialista por parte da classe trabalhadora deixou de ser vista como uma ameaça iminente, de modo que a garantia de medidas de bem-estar social não era mais crucial à manutenção do sistema capitalista. O *Welfare State*, que marcou os trinta anos gloriosos do capitalismo, perdia forças.⁴¹

O desmerecimento das pessoas e das suas necessidades básicas tiveram como consequência a desvalorização da categoria trabalho. Em 1944, a Declaração de Filadélfia afirmou um dos princípios básicos da OIT: o trabalho não é uma mercadoria.⁴² No período de ascensão do neoliberalismo, ocorrido a partir de 1970, a mentalidade econômica retroagiu para considerar o trabalho de novo como um custo na produção – que deveria, portanto, ser reduzido, ante às necessidades do Mercado.

Dessa forma, passou-se a haver uma fuga da relação de emprego clássica, vista como mais custosa às empresas. Esse movimento aconteceu em duas frentes principais. Primeiro, a relação de emprego foi precarizada para diminuir os direitos trabalhistas a ela inerentes. Em outro sentido, mas com intenção semelhante, multiplicaram-se formas atípicas de trabalho, não regulamentadas ou com regulamentações incipientes. Como bem apontado por Ricardo Antunes, há uma substituição do trabalho estável por vínculos mais precários, como terceirizado, o cooperado, o intermitente e o voluntário.⁴³

Esse fenômeno de precarização do trabalho é perceptível na legislação brasileira recente, como é possível notar pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista⁴⁴, a Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019, que dispõe sobre os direitos de Liberdade Econômica⁴⁵, e a Medida Provisória (MP) nº 905, de 11 de

⁴¹ Alysson Leandro Mascaro comenta que, especialmente durante a Guerra Fria, houve uma tentativa de demonstrar a superioridade do capitalismo sobre o socialismo, de modo que houve a promoção de um Estado de Bem-Estar Social. Cf: MASCARO, Alysson Leandro. Estado e forma política [livro eletrônico]. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 133. O fim da URSS demonstrou, pelo menos em um olhar superficial, a vitória do capitalismo, de modo que deixou de ser tão necessário impedir a ameaça socialista por meio de políticas de valorização de bem-estar social.

⁴² OIT. História da OIT. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em 25 de março 2020.

⁴³ ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 67.

⁴⁴ BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Publicada em Diário Oficial da União em 14 de julho de 2017.

⁴⁵ BRASIL. Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; altera as Leis nos 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), 6.404, de 15 de dezembro de 1976, 11.598, de 3 de dezembro de 2007, 12.682, de 9 de julho de 2012, 6.015, de 31 de dezembro de 1973, 10.522, de 19 de julho de 2002, 8.934, de 18 de novembro 1994, o Decreto-Lei nº 9.760, de 5 de setembro de 1946 e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; revoga a Lei Delegada nº 4, de 26 de setembro de 1962,

novembro de 2019, que institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo⁴⁶. Como exemplo, nota-se, nas leis mencionadas, o encolhimento de direitos na relação empregatícia “verde e amarela”, por meio da redução dos valores recolhidos a título de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e a diminuição da porcentagem do adicional de periculosidade. Há, ainda, a criação do contrato de trabalho intermitente e a ampliação da terceirização para as atividades finalísticas da empresa.

A redução de direitos dos trabalhadores, seja por desnaturação das garantias empregatícias, seja pelo incentivo de formas desregulamentadas de exploração do trabalho humano, é vista também na fala dos governantes brasileiros. Por exemplo, em novembro de 2018, o na época o presidente eleito Jair Bolsonaro declarou que era necessário fazer uma escolha entre ter “todos os direitos e nenhum emprego ou menos direitos e emprego”.⁴⁷ Esse discurso revela que são os trabalhadores que devem fazer sacrifícios para manter seus empregos, e não as empresas – como seria esperado caso a justiça social fosse o norte das ações do Estado. Trata-se da falácia de que a redução de direitos dos trabalhadores irá gerar empregos, como foi argumentado na Reforma Trabalhista e na MP do Contrato de Trabalho Verde e Amarelo.⁴⁸

Até a própria expressão “Contrato de Trabalho Verde e Amarelo” traduz os valores da visão neoliberal de precarização e desregulamentação. A alusão às cores da bandeira nacional resgata sentimentos nacionalistas e conservadores inerentes ao neoliberalismo. Assim, ao renunciar aos seus direitos, os trabalhadores estariam prestando uma ação altruísta ao Estado e colaborando com o desenvolvimento da economia. É quase como se o contrato de trabalho tradicional, ao ser tão custoso, não

a Lei nº 11.887, de 24 de dezembro de 2008, e dispositivos do Decreto-Lei nº 73, de 21 de novembro de 1966; e dá outras providências. Publicada em Diário Oficial da União em 20 de setembro de 2019.

⁴⁶ BRASIL. Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019. Institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências. Publicada em Diário Oficial da União em 12 de novembro de 2019. Esta Medida Provisória foi revogada pela Medida Provisória nº 905, de 20 de abril de 2020, mas ela continua sendo um exemplo válido.

⁴⁷ O ESTADO DE SÃO PAULO. Ou todos os direitos e desemprego ou menos direitos e emprego', diz Bolsonaro. Publicado em 9 de novembro de 2018. Disponível em: [https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,recebi-projetos-sobre-previdencia-e-pouco-sera-
aproveitado-diz-bolsonaro,70002599184](https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,recebi-projetos-sobre-previdencia-e-pouco-sera-aproveitado-diz-bolsonaro,70002599184). Acesso em 25 de março de 2020.

⁴⁸ Não há respaldo empírico a alegação de que a redução de direitos trabalhistas gere empregos. Ao contrário, como comentam Luiz Philippe de Mello Filho e Renata Dutra, países que implementaram Reformas Trabalhistas de flexibilização perceberam aumento do mercado de trabalho informal e aprofundamento do desemprego. Cf: MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; DUTRA, Renata Queiroz. Caminhos para o Novo Direito do Trabalho: Desmitificando Falácias. In: DELGADO, Gabriela Neves (coord). Direito Fundamental ao trabalho digno no século XXI: desafios e ressignificações para as relações de trabalho da era digital. São Paulo: LTr, 2020, pp. 97-99.

fosse patriota o suficiente. Essa visão está longe da verdade, uma vez que as necessidades das pessoas estão sendo desprestigiadas em relação aos ditames financeiros.

Para se ter um exemplo legislativo mais recente, a pandemia ocasionada pelo SARS-CoV-19, também conhecido como novo coronavírus, escancarou as vicissitudes inerentes à ideologia neoliberal, de abandono do social. Nesse período, foram editadas diversas medidas provisórias com o objetivo declarado de manter empregos, mas que, na prática, reduziam direitos trabalhistas.⁴⁹ Cita-se, como exemplo, a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, que estabelecia medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública, tais como teletrabalho, banco de horas, antecipação de férias individuais.⁵⁰ A Medida Provisória recebeu diversas críticas por, exemplificativamente, autorizar a suspensão do contrato de trabalho no direcionamento do trabalhador para a qualificação sem contrapartida salarial. A Medida Provisória teve seu prazo de vigência encerrado no dia 19 de julho de 2020.

Foi o caso também da Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, posteriormente convertida na Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.⁵¹ O Programa estabelece a possibilidade de redução proporcional de jornada de trabalho em até 70% e de salários e a suspensão temporária do contrato de trabalho por até sessenta dias. Segundo a MP, a redução proporcional de jornada e salário e a suspensão temporária seriam estabelecidas por meio de acordo individual, ou seja, sem participação dos sindicatos na negociação.

Esta Medida Provisória foi muito criticada por diversos motivos. A ausência dos sindicatos na negociação – que contraria os arts. 7º e 8º da Constituição Federal e os próprios princípios constitutivos do Direito do Trabalho – expõe os trabalhadores, parte

⁴⁹ Sobre a temática, recomenda-se a leitura: DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. A legislação pandêmica e o perigoso regime de exceção aos direitos fundamentais trabalhistas. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, Edição Especial – Dossiê Covid-19*, p. 1-38, 2020. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/80>. Acesso em: 24 de outubro de 2020.

⁵⁰ BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Publicada em Diário Oficial da União em 22 de março de 2020.

⁵¹ BRASIL. Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Publicada em Diário Oficial da União em 1º de abril de 2020.

hipossuficiente da relação de emprego, para negociar diretamente com os empregadores. Ademais, mesmo com o recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (que é vinculado ao seguro-desemprego), haveria perda da renda do trabalhador, em um momento de grande dificuldade socioeconômica.

Mais do que medidas legislativas concretas, é preocupante notar que, para os defensores da Medida Provisória, são necessários sacrifícios em nome da preservação de empregos, principalmente em um momento de grande instabilidade econômica, como a agravada pela pandemia. A ideia veiculada pela ideologia neoliberal é que esses sacrifícios devem ser feitos pelos trabalhadores, visando preservar o crescimento econômico das empresas. Nessa visão, nenhuma responsabilidade é atribuída às empresas, principalmente no que toca à promoção da justiça social. Ironicamente, a única obrigação de uma empresa seria gerar lucro, o que poderia ser árduo em ordenamentos jurídicos com tantas regulamentações trabalhistas e tributárias. Assim, ela poderia carregar o fardo de promover o crescimento econômico do país, como se só elas pudessem contribuir para tal objetivo.

As plataformas digitais são exemplos dessa lógica. Como será explicado adiante, a flexibilidade de jornada e a autonomia na prestação de serviço são atrativos para os trabalhadores. Tais trabalhadores são, portanto, considerados autônomos, de modo que não têm quaisquer direitos assegurados. As empresas que controlam esses aplicativos são festejadas por promoverem uma fonte de renda em um país com muitos desempregados. Na verdade, elas estão se apropriando do valor econômico da exploração do trabalho humano, sem assumir responsabilidade em relação ao custo da atividade ou seus riscos. Tom Slee aponta que essas empresas, sob o argumento da Economia Compartilhada e de se realizar uma alternativa ao consumo, advogam pela desregulamentação.⁵²

Em sintonia, a descentralização produtiva também é uma forma de reduzir custos, uma demanda crescente a partir da década de 1970. Nesse sentido, ajustou-se bem à essa necessidade o modelo de produção toyotista, em substituição ao modo fordista-taylorista. Como explica Paulo Roberto Lemgruber, ao contrário do que acontecia no fordismo, em que uma fábrica robusta se encarregava de todo processo produtivo, o toyotismo

⁵² SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2017, p. 48.

descentraliza a produção em diversas unidades, enxugando o tamanho das estruturas fabris e ajustando a oferta à demanda.⁵³

A descentralização produtiva pode ocorrer das mais variadas formas. A nível global, o avanço das tecnologias de comunicação e de transportes facilitaram a montagem das estruturas produtivas das empresas em países cujo custo de produção fosse menor, em grandes cadeias produtivas globais.⁵⁴ Dessa forma, há um estímulo por certo “darwinismo normativo”, conforme definido por Supiot, de modo que a competição favoreceria países com menos barreiras tributárias, trabalhistas, ambientais, etc., ao capital. Esse *law shopping* – escolha pela lei mais favorável - torna as empresas consumidoras de mercados legislativos, uma concorrência que somente traz benefícios às pessoas jurídicas.⁵⁵

A terceirização também é uma forma de aumentar os lucros por meio da descentralização. Não compete a esta pesquisa se aprofundar em explicações detalhadas sobre esse fenômeno complexo, mas cabe observar, ainda que de modo superficial, que a empresa tomadora, em vez de contratar diretamente empregados, distribui os custos inerentes ao longo da cadeia produtiva, transferindo à empresa prestadora também os riscos da prestação de trabalho.⁵⁶

Nesse sentido, as plataformas digitais são uma intensificação da terceirização trabalhista, conforme defendido por Ludmila Abílio⁵⁷, além de uma nova etapa de descentralização produtiva. Determinada empresa, que antes terceirizava a atividade de transporte de passageiros – em que havia um vínculo empregatício com a empresa prestadora, ainda que precário -, reduz seus custos ainda mais ao utilizar um aplicativo de transporte privado de passageiros.

⁵³ EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. A Constituição da OIT (1919) e a Declaração de Filadélfia (1944). In: ROCHA, Cláudio Janotti da; LUDOVICO, Giuseppe; PORTO, Lorena Vasconcelos; BORSIO, Marcelo; ALVARENGA, Rubia Zontelli (Coordenadores). *Direito Internacional do Trabalho: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos de proteção ao trabalhador*. São Paulo: LTr, 2018, p. 304-305.

⁵⁴ Ibidem, p. 305.

⁵⁵ SUPIOT, Alain. *O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total*. Porto Alegre: Sulina, 2014, pp. 32-33.58-61

⁵⁶ Para aprofundamento no assunto, sugere-se a leitura de DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Os Limites Constitucionais da Terceirização*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015; DUTRA, Renata Queiroz; DELGADO, Gabriela Neves. Terceirização sem limites: a crônica de uma tragédia social anunciada. In: Jorge Luiz Souto Maior; Valdete Souto. (Org.). *Resistência III*. 1ed. São Paulo: Expressão Popular, 2019, v. 1, p. 89-94.

⁵⁷ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. Texto publicado em 22 de fevereiro de 2017. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>. Acesso em 25 de fevereiro de 2020.

A visão das plataformas digitais como mais uma etapa de descentralização produtiva revela que a ideologia neoliberal e a precarização do trabalho não se encerraram no século XX, estando ainda muito presentes no século XXI. O trabalho por aplicativos também se mostra como mais uma face da reestruturação produtiva da década de 1970 no tocante à valorização do empreendedorismo e da busca por relações flexíveis.

Por que a desregulamentação e a flexibilização trabalhista são discursos tão recorrentes até hoje? Do ponto de vista histórico, esse questionamento é relativamente fácil de ser respondido. Como comentado anteriormente, dois fatores, na década de 1970, foram derradeiros para as mudanças seguintes que aconteceram no período: o fim do padrão-ouro – que gerou flutuações cambiais e impactos nas balanças comerciais dos países – e o aumento do preço do barril de petróleo – o que elevou os gastos ao longo de toda cadeia produtiva. Assim, era imperioso que as empresas reduzissem os seus custos de produção para se adequar a essa nova realidade. Contudo, cinquenta anos após este fato histórico, era de se esperar que as indústrias já tivessem se erguido desse período de instabilidade. Por que, ao contrário, de modo geral os países continuam tendo dificuldades de retornar ao espírito de Filadélfia⁵⁸, que motivou a criação da OIT, de modo a se valorizar a justiça social?

Essa é uma pergunta muito mais difícil de ser respondida. Decerto houve avanços protetivos trabalhistas ao redor do mundo nos últimos cinquenta anos, a despeito do fortalecimento da ideologia neoliberal.⁵⁹ Contudo, exemplos recentes no caso brasileiro (como foi já citado, a Lei nº 13.467, de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, e das Medidas Provisórias adotadas durante a pandemia do novo coronavírus) demonstram que movimentos de desregulamentação ainda são muito correntes. Seguramente, toda instituição capitalista tem como um dos objetivos principais a diminuição de despesas para aumento do lucro, de modo que a redução de direitos empregatícios e o surgimento de outras formas de exploração do trabalho humano cumprem este objetivo. Ademais, essas medidas têm um efeito colateral que é muito benéfico para as empresas: gerar

⁵⁸ Sobre o necessário resgate ao espírito trazido pela Declaração de Filadélfia, cf: SUPIOT, Alain. *O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total*. Porto Alegre: Sulina, 2014.

⁵⁹ Como exemplo desta afirmação, cita-se a adoção pela OIT da Convenção nº 189 e da Recomendação nº 201, que tratam da busca pelo trabalho decente nas relações de emprego domésticas. Para mais informações, cf: OIT. Convenção e Recomendação sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2017/05/convecacao_189.pdf. Acesso em 21 de março de 2020.

insegurança e incertezas nos trabalhadores, de modo a fazê-los aceitar qualquer situação de trabalho.

Supiot aponta que, para a ideologia neoliberal, a insegurança jurídica e econômica dos trabalhadores os pressiona a serem mais produtivos. Dessa forma, o crescimento econômico se vê desconectado da necessidade de proteção social, de modo que o Estado deve garantir prioritariamente a ordem espontânea do Mercado, e não condições mínimas e dignas ao trabalhador.⁶⁰

Essa ideia pode ser bem perturbadora, principalmente se ela for contraposta com uma visão inversa. Ou seja, em vez de as empresas assumirem que a proteção e a garantia do bem-estar dos seus empregados trarão a elas resultados úteis, o pressuposto é justamente o contrário: é necessário estimular os trabalhadores por meio da incerteza e do medo constante de perder o emprego. Reconhece-se que, a despeito do nível de estresse a que o trabalhador esteja sujeito seja alto, o temor da dispensa contratual seria positivo por fazer o trabalhador ser mais competitivo e superar seus próprios limites. De modo algum esse pensamento poderia ser considerado compatível com o valor fundamental do trabalho digno.⁶¹

A saúde mental dos trabalhadores não é preocupação da ideologia neoliberal. A incerteza como arma do capitalismo está presente em vários pontos que já foram apresentados neste capítulo: incerteza sobre como será o trabalho em 2050; alta possibilidade de automatização de postos e desemprego massivo; necessidade de se desenvolver habilidades transversais; e alta capacidade de adaptação para estar constantemente aprendendo novos conceitos. Essas ideias, que são constantemente veiculadas pelos especialistas, têm impacto sobre o modo como os trabalhadores de hoje se relacionam com o próprio trabalho. Sem dúvida os que ouvem essas incertezas estão mais dispostos a aceitar condições e até mesmo vínculos precários contanto possam manter uma forma de prover seu sustento e de seus dependentes.

Acerca deste assunto, Ricardo Antunes comenta:

Em pleno século XXI, mais do que nunca, bilhões de homens e mulheres dependem de forma exclusiva do trabalho para sobreviver e encontram, cada vez mais, situações instáveis, precárias, ou vivenciam

⁶⁰ SUPIOT, Alain. *O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total*. Porto Alegre: Sulina, 2014, p. 31

⁶¹ A garantia do direito fundamental ao trabalho digno será exposta no último capítulo da presente pesquisa. Contudo, para uma referência inicial, sugere-se cf: DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

diretamente o flagelo do desemprego. Isto é, ao mesmo tempo que se amplia o contingente de trabalhadores e trabalhadoras em escala global, há uma redução imensa dos empregos; aqueles que se mantêm empregados presenciam a corrosão dos seus direitos sociais e a erosão de suas conquistas históricas, consequência da lógica destrutiva do capital que, conforme expulsa centenas de milhões de homens e mulheres do mundo produtivo (em sentido amplo), recria, nos mais distantes e longínquos espaços, novas modalidades de trabalho informal, intermitente, precarizado, “flexível”, depauperando ainda mais os níveis de remuneração daqueles que se mantêm trabalhando.⁶²

Esses trabalhadores “expulsos do mercado de trabalho”, para usar os termos do Antunes, seja por automatização do processo produtivo seja por contingenciamento dos recursos da fábrica, continuam sendo úteis à “lógica destrutiva do capital”. Dessa forma, nessa necessidade imperiosa pela sobrevivência, eles precisam assumir postos de trabalho precários, tais como os oferecidos pelas plataformas digitais de prestação de serviços. Assim, essas plataformas não são um patamar de segurança, mas uma armadilha.

Retorna-se, então, à pergunta: como é o trabalho hoje? Pois bem, chega-se à conclusão de que ele não é muito diferente, em essência, do trabalho realizado há duzentos anos, uma vez que pessoas continuam a ser exploradas por aqueles que detêm recursos financeiros para movimentar um negócio.⁶³ Vive-se, atualmente, em um cenário de incertezas e insegurança, de pouca preocupação com a justiça social e de descolamento da valorização da dignidade humana.

Antes de se passar para o próximo tópico, cumpre fazer uma última reflexão. Como bem exposto por Virgínia Fontes, a tecnologia é uma contradição no mundo do trabalho, sendo duplamente uma promessa e uma ameaça. É uma promessa porque as inovações tecnológicas poderiam eliminar as tarefas repetitivas, levando ao fim do trabalho penoso. Ao mesmo tempo, há uma ameaça à categoria trabalho, porque há o risco de automação e, conseqüentemente, de desemprego. Contudo, uma sociedade capitalista necessita do trabalho humano e as pessoas precisam trabalhar. Vale lembrar que a

⁶² ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 25.

⁶³ Juliana Oitaven, Rodrigo Carelli e Cássio Casagrande expuseram esta mesma ideia de forma muito pertinente, a saber: “Altera-se a formatação, mas resta a natureza: a) de um lado as pessoas, travestidas em realidades intersubjetivas denominadas empresas, que detêm capital para investir na produção e serviços e b) do outro lado os demais indivíduos que têm somente o trabalho a ser utilizado e apropriado por essas realidades intersubjetivas para a realização de sua atividade econômica. A exploração dos segundos pelos primeiros continua a mesma.” Cf: OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 35.

tecnologia é fruto de uma atividade humana, mas, frequentemente, coloca-se como algo externo.⁶⁴

Dessa feita, ainda na virada do século – momento em que a revolução tecnológica já despontava, mas não em um ritmo tão acelerado –, havia a crença que as tecnologias iriam libertar os seres humanos dos trabalhos penosos, permitindo a ascensão do trabalho criativo e vivo. Como comenta Ricardo Antunes, essa não foi uma promessa que se cumpriu; ao contrário, vive-se, em pleno século XXI, uma nova espécie de “escravidão digital”, em que um novo proletariado de serviços se acumula em atividades intermitentes e precárias, com pouca ou nenhuma segurança física ou de renda.⁶⁵

Apesar da ideia de que a Revolução 4.0 é inovadora e disruptiva, no mundo do trabalho as relações que estão sendo construídas guardam intensa semelhança com o trabalho precarizado típico dos séculos XIX e XX. Por que as tecnologias não cumpriram sua promessa de promover a dignidade humana no trabalho? Por que a tecnologia atualmente não caminha em harmonia com uma pauta de regulação tuitiva do trabalho humano?

A fragilização das relações trabalhistas, principalmente em decorrência da redução de direitos, é decorrência de uma escolha política. Sendo assim, as tecnologias somente cumprirão sua promessa de melhorar a qualidade de vida das pessoas caso seja feita uma opção para tal. Isso só ocorrerá quando a promoção da dignidade humana e a busca por justiça social forem objetivos principais de qualquer desenvolvimento tecnológico.

Enquanto o ser humano não for colocado no centro de todas as transformações, como esperar que as plataformas digitais, que estão fortemente ligadas à Revolução 4.0 e à era dos *smartphones*, sejam, por si só, libertadoras? Tal expectativa será desfundamentada, principalmente se for considerado o contexto de desregulamentação e de flexibilização no qual elas se inserem. Contexto esse que mescla elementos do passado, do presente e do futuro.

⁶⁴ FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. *Marx e o Marxismo*, v. 5, n. 8, jan/jun/2017, p. 50-51.

⁶⁵ ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 30

2.2. Economia compartilhada, *crowdwork* e economia sob demanda: conhecendo as plataformas digitais

As plataformas digitais são algo do futuro, dado o seu carácter tecnológico, com uso de aplicativos para *smartphone*. Também são algo do passado, porque envolvem lógicas de exploração do trabalho humano surgidas há séculos. Ao mesmo tempo, são funcionalidades do presente, porque estão sendo usadas atualmente por milhões de pessoas ao redor do mundo. Para a garantia de um sistema constitucional de proteção trabalhista, é fundamental entender a correlação entre passado, presente e futuro, no tocante às plataformas digitais.

Apenas para se ter uma ideia da dimensão das plataformas digitais no mercado brasileiro, pesquisa conduzida pelo instituto Locomotiva revela que 45 milhões de brasileiros já utilizaram aplicativos para obter alguma renda. Especificamente quanto ao uso de plataformas digitais (excluindo, portanto, redes sociais ou aplicativos de mensagens), há 5,5 milhões de trabalhadores cadastrados em aplicativos como Uber, 99, iFood e Rappi. A pesquisa supõe, ainda, que o aumento do nível de desemprego no país – que saltou de 9 milhões em 2015 para mais de 13 milhões em 2019 -, junto com a disseminação dos *smartphones* contribuíram para o crescimento da quantidade de trabalhadores em plataforma digitais, no que a Revista Exame chamou de “economia dos apps”.⁶⁶

Tais números, no entanto, podem ser ainda maiores em decorrência da crise socioeconômica agravada pela pandemia do novo coronavírus, em 2020. Como explicam Renata Dutra e Raianne Coutinho, a economia informal, como a fomentada pelos aplicativos, tem boa capacidade de absorver trabalhadores que necessitam de fonte de renda, principalmente em momentos de crise que incrementam o desemprego. Assim, de fevereiro a março de 2020, a iFood noticiou que houve um aumento de 17% do número de entregadores cadastrados. Em sentido similar, a Rappi registrou aumento de 300%.⁶⁷

O que são, então, as plataformas digitais? Como elas se estabelecem como exemplos da economia sob demanda e do “*crowdwork*”? Como elas representam riscos

⁶⁶ EXAME. O que ganhamos – e o que perdemos – com a revolução dos apps. Publicada em 11 de abril de 2019. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/revista-exame/tudo-no-aplicativo/>. Acesso em 15 de abril de 2020.

⁶⁷ DUTRA, R.; COUTINHO, R. Aceleração Social, Uberização e Pandemia: quem precisa do Direito do Trabalho?. *Direito.UnB - Revista de Direito da Universidade de Brasília*, v. 4, n. 2, p. 198-223, 31 ago. 2020, pp. 208-209.

às relações tradicionais de emprego? Qual a relação das plataformas digitais com a Economia Compartilhada e com a *Gig Economy*? Este tópico pretende aprofundar essas questões.

2.2.1. Plataformas digitais, economia sob demanda e *crowdwork*

As plataformas digitais são um aplicativo ou a uma plataforma *online* em que é possível oferecer ou demandar pela prestação de um determinado serviço. As formas como as plataformas digitais acontecem são, na verdade, muito diversas, podendo ser desdobradas em diversas classificações, aqui concentrando-se na análise de Adrián Todolí Signes⁶⁸ e Valerio De Stefano⁶⁹.

Para ilustrar a diversidade das plataformas digitais, um primeiro exemplo é um sítio eletrônico em que empresas ou pessoas físicas demandam atividades, geralmente tarefas simples como preencher pesquisas, avaliar produtos ou classificar fotos. Qualquer pessoa, de qualquer lugar do mundo, pode, então, se candidatar para essas tarefas, realizando em sua residência e enviando o resultado do seu trabalho pelo próprio site. Por esse serviço prestado, essa pessoa receberia um valor fixado previamente.

De Stefano classifica essa forma de prestação de serviço como *crowdwork*.⁷⁰ Nota-se que o nome remete à ideia de uma multidão ou nuvem de trabalhadores que estão disponíveis, virtualmente, para prestação de determinado serviço.⁷¹ A classificação, contudo, diverge entre alguns autores. Adrián Signes, por exemplo, classifica a situação descrita acima como *crowdwork online*, para diferenciar do *crowdwork offline*, que será esclarecido mais à frente.⁷²

⁶⁸ SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, p. 28-43.

⁶⁹ DE STEFANO, Valerio. *The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”*. Geneva: ILO, 2016.

⁷⁰ *Ibidem*, p. 2.

⁷¹ A ideia de demandar uma atividade a uma quantidade indefinida de pessoas não é exatamente recente. Nos séculos XVIII e XIX, diversos prêmios foram atribuídos a quem resolvesse uma questão científica ou apresentasse uma ideia inovadora. Em igual sentido, a primeira edição do Oxford English Dictionary, publicada em 1928, contou com a participação de centenas de leitores de um jornal, que foram convidados a enviar palavras comuns e raras para compor o dicionário. Cf: OIT. *Digital Labour platforms and the future of work: towards decent work in the online world*. Geneva: OIT, 2018, p. 5.

⁷² SIGNES, Adrián Todolí, op. cit., p. 30-31.

Independente da classificação, o fenômeno é o mesmo: geralmente, um grande projeto é dividido em microtarefas, que são lançadas a essa multidão de trabalhadores. Essas tarefas são, na maior parte das vezes, monótonas e repetitivas, e se caracterizam por serem *human intelligence task*, ou seja, necessitariam de alguma habilidade humana, de modo que uma máquina não conseguiria realizar. Outro fator de destaque é que, como se trata de um trabalho demandado *online*, pessoas em diversas partes do mundo podem prestá-lo, ultrapassando as fronteiras de um Estado.⁷³ No tocante a essas plataformas digitais, Signes ainda aponta que elas são genéricas, no sentido que elas não estão centradas em uma atividade específica, mas funcionam, ao contrário, como um grande quadro de anúncios.⁷⁴

A plataforma mais comum do *crowdwork* é a *Amazon Mechanical Turk*, que não é tão conhecida no Brasil. A empresa se anuncia como um mercado em que os usuários podem ter acesso a uma força de trabalho global, sob demanda, disponível vinte e quatro horas por dia, sete dias na semana.⁷⁵

Há de plataformas digitais que operam em modelo diferente. Imagine um usuário que tem um aplicativo instalado no seu celular e, por meio dele, solicita um determinado serviço, que geralmente são atividades comuns do dia-a-dia, como transporte, entrega de comida, limpeza doméstica, aulas particulares, etc. O algoritmo direciona essa demanda a determinado prestador, que a recebe em seu próprio *smartphone* e a aceita. Ele então se desloca até o local onde está o usuário para realizar o serviço, recebendo, pelo trabalho, uma tarifa acordada.

Esse tipo de prestação de serviço é denominado por De Stefano como trabalho sob demanda via *apps* ou, simplesmente, economia sob demanda.⁷⁶ Signes, por outro lado, classifica esse fenômeno como *crowdwork* offline, uma vez que apenas a demanda foi realizada por meio virtual, necessitando, então, do deslocamento até determinado local. Cabe salientar que o autor enxerga com receio o uso da terminologia “sob demanda”,

⁷³ DE STEFANO, Valerio. *The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”*. Geneva: ILO, 2016, p. 2-3.

⁷⁴ SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, p. 31-32.

⁷⁵ Informações retiradas do sítio eletrônico da plataforma Amazon Mechanical Turk. Disponível em: <https://www.mturk.com/>. Acesso em 9 de abril de 2020. Acerca das plataformas de *crowdwork*, recomenda-se: OIT. *Digital Labour platforms and the future of work: towards decent work in the online world*. Geneva: OIT, 2018

⁷⁶ DE STEFANO, Valerio, op. cit., 2016, p. 3.

porque, segundo ele, “todo modelo de negócio pressuporia a demanda de um consumidor”.⁷⁷

De qualquer forma, superando as divergências classificatórias, a plataforma digital que opera sob o modelo da economia sob demanda ou *crowdwork offline* geralmente se destina à prestação de uma atividade específica. Dessa forma, para além de só mediar a oferta e demanda, é comum que ela atue definindo padrões de qualidade mínimos para o serviço, tendo ingerência na forma como a atividade é prestada.⁷⁸

São diversas as plataformas que operam por esse modelo no Brasil. A mais famosa delas é também o objeto de estudo desta pesquisa, a Uber. Sua proeminência é tanta que foi cunhado um neologismo para explicitar a forma de trabalho que se opera nessa economia sob demanda: a “uberização”. Outras plataformas, no entanto, também seguem modelos semelhantes, cada uma com a sua particularidade. É o caso da iFood (aplicativo especializado em entrega de comida) e a GetNinjas (aplicativo para prestação de serviços gerais).

É primordial, após fazer as devidas distinções entre *crowdwork* e economia sob demanda, retomar as lições de Ricardo Antunes acerca da ilusão do trabalho digital. Conforme apontado pelo autor, apesar do nome, a atividade é realizada por uma pessoa concreta. Assim, ainda que a contratação tenha se dado de modo virtual, é fundamental que uma pessoa o realize fisicamente, seja se deslocando até determinado local, seja na sua residência.⁷⁹ Não se pode, portanto, invisibilizar essa forma de trabalho, sob o risco de serem esquecidos os direitos e as necessidades dos trabalhadores.

Na economia sob demanda, normalmente há uma relação triangular, contando com três vértices: os solicitantes do serviço, os prestadores e as plataformas digitais, que, em tese, apenas intermediariam a oferta e a demanda, recebendo, para tanto, uma porcentagem pelo serviço realizado.⁸⁰

⁷⁷ SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, p. 30-32.

⁷⁸ DE STEFANO, Valerio. *The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”*. Geneva: ILO, 2016, p. 3.

⁷⁹ ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 50.

⁸⁰ SIGNES, Adrián Todolí, op. cit., p. 331. No caso dos entregadores por aplicativo, a relação é ainda mais complexa, haja vista que, além do entregador, da plataforma e do consumidor, há ainda o estabelecimento que vende o produto a ser entregue.

Por estarem, em teoria, apenas fazendo a conexão entre polos da relação, conforme aponta Luciana Conforti, essas empresas que operam por meio de aplicativos se definem como plataformas de tecnologia, e não prestadoras de uma atividade específica. Defendem, ainda, a plena liberdade dos seus prestadores, que são considerados trabalhadores autônomos⁸¹, sendo frequentemente chamados de “colaboradores” ou “parceiros”.

O uso de termos como “parceiro” ou “colaborador” faz parte do novo dicionário da exploração do trabalho humano e é adotado inclusive por empresas que contratam empregados regulares. Essa nova linguagem cumpre uma dupla função. Por um lado, tenta aproximar o trabalhador do empregador, ao tentar passar a ideia de ele não estaria apenas recebendo ordens, em uma estrutura hierárquica de subordinação. Ele seria, ao contrário, parte de um grande time, prestando uma atividade de relevância. A outra função é apagar ou esconder a relação de emprego, e todos os direitos e obrigações decorrentes dela, para que ela perca sua importância. Dessa forma, o vínculo empregatício iria, aos poucos, sendo suprimido do imaginário dos trabalhadores. Eles passariam a adotar o discurso das empresas e assumiriam que é melhor ser “colaborador” do que ser “empregado”, sem perceber que, nessa troca, estariam sendo prejudicados pela redução dos seus direitos.

Será que as empresas que controlam os aplicativos estariam, de fato, apenas intermediando oferta e demanda? Como apontado por Signes, uma vez que as plataformas atuam em uma atividade específica, normalmente elas definem padrões de qualidades mínimos para o serviço prestado, realizando, muitas vezes, a ingerência na atividade econômica. Afinal, é a marca delas que está aparecendo em primeiro lugar – e não o nome do prestador de serviço. Assim, se alguém solicitar um transporte por meio do aplicativo 99 e for mal atendido, não reclamará, em regra, do motorista. Reclamará, ao contrário, do serviço prestado pela própria plataforma 99 – e é possível que não volte a utilizá-la.

Ademais, não é possível considerar essas empresas como plataformas de tecnologia apenas pelo fato de se externalizarem por meio de um aplicativo. Caso contrário, bancos digitais também poderiam ser considerados plataformas de tecnologia. A respeito, Rodrigo Carelli afirma que utilizar um aplicativo para intermediação de

⁸¹ CONFORTI, Luciana Paula. Trabalho na era digital: saúde e segurança ameaçadas pelo app. In: FREITAS, Ana Maria Aparecida de; FARIAS, Fábio André de; CALDAS, Laura Pedrosa (orgs.). *Entre o tripalium e a Revolução 4.0: saúde e segurança no trabalho*. Belo Horizonte: RTM, 2019, pp. 238-239.

serviços não torna, por si só, a empresa parte do ramo de tecnologia. Isso porque, para o autor, essas plataformas são realidade no mundo dos negócios, de modo que a tecnologia seria somente um instrumento para prestação de algum serviço.⁸²

Luciana Conforti faz comentários precisos a respeito do tema:

Apesar de as atividades serem desenvolvidas com a utilização de plataformas digitais, essas empresas não atuam no ramo da tecnologia, como também costumam se enquadrar, já que não se limitam à mera intermediação virtual de bens e serviços. **Na verdade, os serviços são organizados para que as plataformas digitais tenham absoluto controle e para que as atividades sejam desempenhadas com características muito próprias.** Os aplicativos estipulam a remuneração, o valor do repasse que deve ser feito pelos trabalhadores, o pagamento por produtividade e incentivos por premiações, baseados no sistema de notas e/ou avaliações, impondo longas jornadas de trabalho para o alcance de remuneração mínima, compatível com as necessidades dos contratados, além de punições, caso os trabalhadores não se adaptem às regras da plataforma, no tocante à aceitação e aos modos de execução dos serviços pré-definidos.⁸³

Certamente, a autodenominação como plataforma de tecnologia e a classificação dos trabalhadores como autônomos elucida vantagens que as empresas têm ao operar sob o modelo da economia sob demanda. De fato, Anna Ginès i Fabrellas aponta três fatores que revelam o sucesso do modelo de negócios das plataformas digitais. Primeiro, seria a possibilidade de se dividir um grande projeto em pequenas tarefas de curta duração, individuais e independentes. O segundo seria o fato de essas tarefas serem repassadas a trabalhadores autônomos, que não tem vínculo nenhum com a empresa demandante. Por fim, seria a possibilidade de contratação do prestador somente para prestar determinada atividade, de modo que ele não seria remunerado pelos tempos de inatividade.⁸⁴

Para ilustrar esses fatores, toma-se como exemplo a atividade de transporte privado de passageiros. Como cenário, uma grande empresa que necessita deslocar constantemente seus executivos para diversas reuniões na cidade. Solicita-se o serviço de

⁸² CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Romantismo e o canto da sereia: o caso iFood e o Direito do Trabalho (Crítica)*. Disponível em: http://prt10.mpt.mp.br/images/O_Romantismo_e_o_canto_da_sereia_o_caso_iFood_e_o_Direito_do_Trabalho.pdf. Acesso em 20 de abril de 2020.

⁸³ CONFORTI, Luciana Paula. Trabalho na era digital: saúde e segurança ameaçadas pelo app. In: FREITAS, Ana Maria Aparecida de; FARIAS, Fábio André de; CALDAS, Laura Pedrosa (orgs.). *Entre o tripalium e a Revolução 4.0: saúde e segurança no trabalho*. Belo Horizonte: RTM, 2019, p. 240. Grifos acrescentados.

⁸⁴ GINÈS I FABRELLAS, Anna. Crowdsourcing: una modalidad jurídicamente inviable de externalización productiva en el nuevo entorno digital. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, vol. 5, 2018, p. 136.

transporte apenas quando há a demanda, de modo que não é exigido dessa grande empresa que seja remunerado o tempo à disposição dos motoristas. Também não há um trabalhador específico que sempre atenderá as demandas por corrida da empresa. Ao contrário, há uma nuvem de motoristas à disposição, e será o algoritmo do aplicativo que escolherá quem enviar a cada nova solicitação. Por fim, esses motoristas que prestarão o serviço estão desconectados dos objetivos dessa empresa tomadora hipotética. Eles não sabem o que ela produz ou a qual atividade se dedica, e tampouco importa, uma vez que eles são contratados para realizar uma demanda pontual.

Em resumo, talvez o principal fator de sucesso das plataformas digitais são custos que elas passam a evitar. E que custos seriam esses? Ao classificar os trabalhadores como autônomos, as plataformas digitais se esquivam, indevidamente, de arcar com direitos trabalhistas, como salário mínimo e pagamento de hora extra, bem como de tributos e benefícios sociais.

Afinal, como foi dito em tópico anterior, a principal busca dos empresários após a década de 1970 tem sido a redução de custos para, assim, maximizar os seus lucros. Para tanto, vêm sendo utilizados mecanismos para a descentralização produtiva, de modo que as plataformas digitais são mais um capítulo nessa busca. Em vez de haver uma grande força de trabalho concentrada em um único espaço físico, é possível contratar um prestador somente na hora de realizar uma atividade específica – o que tende a reduzir a sua remuneração.

Certamente, os avanços tecnológicos oportunizados pela Quarta Revolução Industrial fornecem um ferramental para possibilitar essa forma de descentralização produtiva. Nesse sentido, Signes comenta que o desenvolvimento tecnológico atual possibilitou a descentralização de determinada demanda, que antes era realizada por um trabalhador, para um número indefinido de pessoas na nuvem, que estão à espera de um chamado.⁸⁵

Sobre a redução de custos, é marcante a fala de Francisco Trillo ao dizer que essas plataformas concretizam o “sonho empresarial” de explorar o trabalho das pessoas sem que, com isso, haja obrigações com o trabalhador que desenvolve a atividade.⁸⁶

⁸⁵ SIGNES, Adrián Todolí. El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales em el contrato de trabajo. *IUSLabor* 3/2015, p. 3

⁸⁶ TRILLO, Francisco. Trabajo decente y economía digitalizada. In: Conferencia Nacional Tripartita. *El futuro del trabajo que queremos*. Volumen II. 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbarano, Madrid. OIT, Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017, p. 436.

Certamente, esse “sonho empresarial” colocará em risco outras formas de exploração do trabalho humano que, ao contrário, gerem obrigações com os trabalhadores. Este ponto será aprofundado em tópico posterior.

Ao evitar custos, as plataformas digitais conseguem oferecer um serviço a um preço menor aos consumidores, de modo que a economia sob demanda se mostra vantajosa também para eles. Klaus Schwab aponta que esse é um dos benefícios das revoluções tecnológicas, uma vez que ela diversifica e barateia os produtos.⁸⁷ Contudo, o valor menor cobrado pela prestação de serviços por aplicativos está intimamente relacionado à redução de proteções trabalhistas, por exemplo.

Será que as plataformas digitais trazem vantagens aos trabalhadores? Klaus Schwab defende que a liberdade e a mobilidade são os maiores atrativos para os trabalhadores em plataformas digitais. Segundo o autor, essa forma de trabalho seria a “combinação ideal entre muita liberdade, menos estresse e maior satisfação no trabalho”.⁸⁸ Em sentido similar, María Fernández sinaliza que a flexibilidade de horários seria positiva porque os trabalhadores poderiam conciliar melhor sua vida profissional e pessoal, havendo mais tempo para se dedicar à família.⁸⁹

Acerca dessas vantagens, nada melhor do que ouvir os próprios trabalhadores. No documentário *Uberland*, motoristas por aplicativos são entrevistados e incentivados a falar sobre as suas experiências na plataforma, seus pensamentos e expectativas. Chama a atenção a fala de uma das entrevistadas, identificada como Carla. Ela enxerga esses aplicativos como uma oportunidade de quebrar o paradigma de que as pessoas têm que trabalhar oito horas por dia, voltar para casa e, no dia seguinte, fazer tudo de novo. A vantagem do aplicativo seria, então, o poder de escolha sobre o horário de trabalho, que seria libertador em relação ao contrato de emprego, por exemplo.⁹⁰

Liberdade, escolha, mobilidade e flexibilidade: esses são termos que aparecem com muita frequência quando se discute o trabalho em plataformas digitais. Aparecem tanto como vantagem para as empresas – a flexibilidade pela descentralização produtiva

⁸⁷ SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. São Paulo: Edipro, 2016, p. 20.

⁸⁸ *Ibidem*, p. 54.

⁸⁹ FERNÁNDEZ, María Luz Rodríguez. Clásicos y nuevos desafíos del trabajo em la Economía 4.0. In: Conferencia Nacional Tripartita. *El futuro del trabajo que queremos*. Volumen II. 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid. OIT, Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017, pp. 292.

⁹⁰ UBERLAND. Direção de Giovanni Alves. Produção de Felipe Aiello. São Paulo: Praxis Video, 2020. 32 minutos. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Ehj7IInZ2Gw&t=1692s>. Acesso em 9 de abril de 2020.

– quanto para os próprios trabalhadores – a liberdade para escolha de horários. Os próximos capítulos desta pesquisa discutirão profundamente como a liberdade e a flexibilidade se relacionam com o conceito de subordinação, estrutural para o Direito do Trabalho. É suficiente, por enquanto, entender que o discurso flexível das plataformas digitais é, em um primeiro plano, atraente aos trabalhadores, embora não seja percebido na prática, nem seja capaz de assegurar um sistema coeso de proteção trabalhista.

2.2.2. Riscos das plataformas digitais às relações de emprego

As plataformas digitais são frequentemente apresentadas como tecnologias disruptivas. Se elas merecem ou não esse atributo, talvez seja um juízo precipitado a ser feito no momento. É certo, no entanto, que elas têm abalado o mundo dos negócios, principalmente quando confrontadas com modelos tradicionais, teoricamente “não disruptivos”. Apenas para exemplificar, quando os aplicativos de transporte privado de passageiros se popularizaram, os taxistas e suas cooperativas sofreram com a concorrência, principalmente em relação aos preços mais baixos praticados pelas plataformas digitais.

Todavia, os conflitos não se esgotam no exemplo citado. Os aplicativos de prestação de serviço têm se mostrado inovadores e é sob essa argumentação que eles têm se esquivado de obrigações trabalhistas, tributárias e ambientais, apenas para citar algumas. As plataformas digitais são, portanto, genuínos desafios ao Direito, justamente por levantarem questões e dúvidas sobre como conciliar o princípio da livre iniciativa com a proteção dos demais atores envolvidos: trabalhadores, consumidores e o próprio Estado.

Como falado no tópico anterior, nas palavras de Francisco Trillo, as plataformas digitais representam o “sonho empresarial” de explorar o trabalho humano sem remunerá-lo adequadamente.⁹¹ Mas que sonho seria esse, exatamente? A contratação de um empregado envolve diversas obrigações, algumas delas pecuniárias. Além do salário, há outros direitos trabalhistas que devem ser pagos, como décimo terceiro salário e terço

⁹¹ TRILLO, Francisco. Trabalho decente y economía digitalizada. In: Conferencia Nacional Tripartita. *El futuro del trabajo que queremos*. Volumen II. 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbarano, Madrid. OIT, Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017, p. 436.

constitucional de férias. Há, ainda, encargos sociais como contribuição previdenciária e os depósitos do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

É importante salientar que essas obrigações não são à toa. Os trabalhadores são pessoas dotadas de direitos e deveres, de modo que a relação empregatícia – bem como qualquer outra forma de exploração do trabalho humano – deve ser regida pelo fundamento da dignidade humana. Dessa forma, não se pode cogitar utilizar o trabalho de outra pessoa sem retribuí-la com seus direitos básicos. Como afirmado pela Declaração de Filadélfia, o trabalho não é – e nem pode se tornar – uma mercadoria, ou seja, não é um mero custo que possa ser eliminado do processo produtivo.⁹²

Ocorre que, conforme explicado em tópico anterior, o neoliberalismo promovido a partir da década de 1970 trouxe, como uma das suas diretrizes, a indispensabilidade da redução dos custos empresariais. As obrigações trabalhistas, mesmo aquelas que envolviam direitos fundamentais, não passaram ilesas a tal processo. Desse modo, foram surgindo formas atípicas de trabalho, como o intermitente, o temporário e o terceirizado, numa tentativa das companhias de reduzirem o tamanho dos seus estabelecimentos, bem como de diluir a responsabilidade justrabalhista e os custos ao longo de toda a cadeia produtiva.

As plataformas digitais são, portanto, mais um passo na descentralização produtiva e na redução de custos. Numa tentativa de fuga à regulação trabalhista, as plataformas não contratam os trabalhadores como empregados. Esses direitos trabalhistas que são indevidamente suprimidos dos trabalhadores representam um aumento de lucro não só às empresas que operam as plataformas digitais, mas àquelas que fazem uso dos serviços.

Cita-se, como exemplo, um caso hipotético com os motoristas por aplicativo. Retoma-se, para tanto, a hipótese da grande empresa citada no tópico anterior, cujos executivos precisam se deslocar constantemente para reuniões em vários pontos da cidade. Nomeia-se, para ilustrar, essa empresa de “Empresa Grande”. Imagine-se que, em um passado não tão distante, Empresa Grande contratasse alguns empregados com a função de motorista, estando eles à disposição para quando fosse necessário realizar

⁹² OIT. Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em 9 de abril de 2020.

algum transporte. Eles recebiam o salário negociado pelo sindicato profissional, bem como todos os direitos trabalhistas.

A Empresa Grande, no entanto, sentiu a necessidade de reduzir as despesas e aumentar o seu lucro. Para tanto, utilizou uma nova forma de contratação de mão-de-obra: a terceirização. Assim, em vez de contratar diretamente motoristas, há uma outra empresa, chamada aqui de Prestadora, realizando o serviço. O curioso é que é possível que os motoristas que eram empregados da Empresa Grande tenham sido dispensados e posteriormente contratados pela Prestadora. Esses motoristas continuam tendo um vínculo empregatício com a empresa prestadora de serviços, contudo, este vínculo encontra-se em situação precária, porque o salário é possivelmente menor e há maior riscos de acidentes de trabalho.

Com o advento das plataformas digitais, surgiu-se uma oportunidade de reduzir ainda mais o gasto com o deslocamento dos seus executivos. Em vez de empregarem profissionais com a função de motoristas ou de contratarem uma empresa para prestar o serviço, Empresa Grande pode orientar os executivos a fazerem o *download* de um aplicativo em seus *smartphones* e solicitarem um carro para transporte privado de passageiros apenas para realizar aquela corrida específica. Assim, a empresa elimina os custos não só com os profissionais para realizar o transporte, mas também com o próprio veículo⁹³.

É possível, ainda, que aquele motorista que era empregado da Empresa Grande e que depois se tornou um trabalhador terceirizado tenha perdido novamente o seu emprego com o fim do contrato de terceirização entre as empresas mencionadas. Para ter uma fonte de renda, ele viu uma saída trabalhando naquilo que fazia melhor: dirigir carros. Assim, ele se tornou um motorista por aplicativos e atualmente continua realizando corridas para os mesmos executivos que antes. Foi alterada, no entanto, a sua condição de trabalho, que se encontra agora ainda com menos proteções sociais.

Trata-se, pois, de um caminho de precarização, que sai da plena proteção ao trabalhador – a relação de emprego -, passa pela terceirização e chega às plataformas

⁹³ O exemplo não é tão fantasioso. A Uber oferece um serviço chamado “Uber para empresas”, uma “maneira fácil de gerenciar as necessidades de transporte dos seus colaboradores e clientes”, segundo o sítio eletrônico da empresa. Nesse serviço, a Uber disponibiliza recursos de automatização de faturamento, cobrança e criação de relatórios. Para saber mais, cf: UBER. Uber para Empresas. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/business/>. Acesso em 15 de abril de 2020.

digitais. Neste estágio, os “parceiros”, supostos autônomos, não estão protegidos por um sistema constitucional de garantias trabalhistas (mas deveriam estar).

Essa substituição por trabalhadores sem proteção justralhista não é vantajosa somente para essas empresas tomadoras (chamada aqui de Empresa Grande), mas também para as pessoas jurídicas que gerenciam os aplicativos de transporte privado de passageiros. Para cada viagem realizada, elas recebem uma porcentagem da tarifa paga ao motorista. Ainda que esse valor não corresponda à maior parte do valor bruto pago pela corrida, é um valor livre de encargos trabalhistas ou custos com a manutenção do veículo, por exemplo.

O caso hipotético apresentado é o “sonho empresarial” comentado por Francisco Trillo⁹⁴. Nota-se que as empresas envolvidas na relação estão exultantes com a eliminação dos custos relacionados à contratação de um empregado. Quem não está tão satisfeito é o próprio motorista, que viu seu vínculo empregatício ser convertido em um terceirizado e, posteriormente, em vínculo nenhum. O que ele tem hoje é uma fonte de renda, provavelmente inferior e instável em relação ao que tinha antes, tendo que trabalhar muito mais para obtê-la.

Cristóbal Navarrete afirma que as plataformas digitais representam “o vírus da morte do emprego”, uma vez que os trabalhadores correriam o risco de perder seus empregos não só pela automação gerada pela Revolução 4.0, mas também pela sua substituição pelos aplicativos de serviço.⁹⁵ É verdade, é claro, que nas plataformas digitais ainda são pessoas realizando determinada atividade – o que talvez seja melhor do que ser substituído por uma máquina. Contudo, no caso do trabalho por aplicativos, a ocupação é precária, tendo em vista que estão ausentes diversos direitos trabalhistas presentes na relação empregatícia. Dessa forma, percebe-se a “morte” do trabalho subordinado, que é substituído por vínculos menos protegidos.

⁹⁴ TRILLO, Francisco. Trabalho decente y economía digitalizada. In: Conferencia Nacional Tripartita. *El futuro del trabajo que queremos*. Volumen II. 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid. OIT, Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017, p. 436.

⁹⁵ NAVARRETE, Cristóbal Molina. Derecho y Trabajo en la era digital: ¿“Revolución industrial 4.0” o “Economía sumergida 3.0”? In: Conferencia Nacional Tripartita. *El futuro del trabajo que queremos*. Volumen II. 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid. OIT, Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017, p. 413.

Não se acredita que o trabalho em si, que é a base de uma sociedade capitalista, irá acabar. Nota-se que Navarrete menciona o “vírus de morte do emprego”, não do trabalho. No mesmo sentido caminha Virgínia Fontes:

Essas iniciativas [economia colaborativa e plataformas digitais] não acabam como trabalho, mas aceleram a transformação da relação empregatícia (com direitos) em trabalho isolado e diretamente subordinado ao capital, sem mediação contratual e desprovido de direitos. Antes como depois, o interesse central do capital prossegue sendo a extração e a captura do mais valor.⁹⁶

Apesar de o caso hipotético trazido mencionar apenas os motoristas por aplicativos, deve-se destacar que as plataformas digitais estão hoje em diversos serviços, como limpeza e aulas particulares, e não há motivos para acreditar que elas não poderiam se expandir cada vez mais. Sobre o assunto e a importância do fortalecimento do Direito do Trabalho nessa situação, Juliana Oitaven, Rodrigo Carelli e Cássio Casagrande comentam:

A atuação do direito do trabalho perante esse novo tipo de trabalho é imprescindível, pois, como aconteceu na superação do fordismo pelo toyotismo, a tendência agora é que cada vez mais as empresas incorporem elementos desse novo tipo de organização do trabalho, justamente por seu potencial – e objetivo – de fuga à proteção trabalhista. O direito do trabalho só resistirá se entender que essa nova forma de organização do trabalho é a que prevalecerá em pouco tempo.⁹⁷

Na Ação Civil Pública nº 1000100-78.2019.5.02.0037, movida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) contra a empresa iFood, foi apontado que a plataforma digital, ao explorar o trabalho humano sem o reconhecimento do vínculo empregatício, estaria praticando concorrência desleal contra as pessoas jurídicas que contratavam empregados regularmente, segundo as leis trabalhistas. Ficaria caracterizado, então, o *dumping social*, por meio do descumprimento da legislação trabalhista e precarização da relação de trabalho, com o objetivo de aumentar demasiadamente os lucros da empresa que controla a plataforma digital.⁹⁸

⁹⁶ FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. *Marx e o Marxismo*, v. 5, n. 8, jan/jun/2017, p. 55.

⁹⁷ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 42

⁹⁸ SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (37ª Vara). Ação Civil Pública nº 1000100-78.2019.5.02.0037. Petição inicial. Processo autuado em 1º de fevereiro de 2019.

Adrián Signes tem uma abordagem teórica semelhante, ao afirmar:

Todavia, estas plataformas não conseguem seu êxito do nada, sendo que seu triunfo é aproveitar uma legislação menos protetora para os autônomos e uma liberdade de fixação de preços – leilão pelo menor preço – que não existe quando se está em um campo de proteção laboral. Com efeito, uma empresa tradicional não poderá competir com uma empresa que fornece todos os seus serviços mediante autônomos, visto que a legislação impõe um salário mínimo para os primeiros, mas não existe piso salarial para os autônomos. Desta forma, em uma economia de mercado, se não houver intervenção estatal, os modelos tradicionais de negócio estão destinados a desaparecer.⁹⁹

Percebe-se, então, que as plataformas digitais, ao ofertarem um serviço ao consumidor abaixo do preço de mercado, impactam empresas que têm atividades semelhantes, mas que operam por meio de modelos clássicos de negócios (contratando empregados regulares, por exemplo). A consequência disso é o que Signes definiu como “leilão por quem dá menos”; no caso, quem “dá menos” pela exploração do trabalho humano. Em última instância, sofrerão os trabalhadores a ela vinculados.

Esse fenômeno também foi teorizado por Alain Supiot, sendo batizado de “darwinismo normativo”. Utilizando conceitos da Biologia, o autor aponta que haveria uma espécie de “seleção natural” entre os ordenamentos jurídicos, de modo que os melhores adaptados às exigências do mercado financeiro sobreviveriam. Seriam esses os sistemas normativos que melhor promovessem, portanto, o liberalismo econômico e a concorrência. Haveria então um “mercado de produtos legislativos”, em que as empresas escolheriam as legislações que lhes fossem mais benéficas. Supiot ressalta, no entanto, que, enquanto a concorrência tradicional tende a favorecer os consumidores (por permitir, geralmente, produtos mais baratos e de melhor qualidade), a concorrência entre leis favoreceria apenas as empresas. As maiores prejudicadas seriam as pessoas, uma vez que seus direitos sociais e difusos tenderiam a ser reduzidos.¹⁰⁰

Supiot se referia, principalmente, aos ordenamentos jurídicos de países distintos. Contudo, suas ideias podem ser adaptadas para se pensar em modelos dentro do mesmo Estado, como, por exemplo, formas de contratação de trabalhadores. No Brasil, a relação

⁹⁹ SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demandeconomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, p. 29-30. (Grifos acrescidos).

¹⁰⁰ SUPIOT, Alain. *O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total*. Porto Alegre: Sulina, 2014, p. 58-61.

de emprego é a forma mais difundida atualmente, bem como a que mais garante direitos trabalhistas. Concorrendo com ela, há a forma proposta pelas plataformas digitais, que considera os trabalhadores como autônomos – e, desse modo, não abrangidos pela legislação trabalhista. Esses dois modelos concorreriam, de modo que apenas o mais bem adaptado, segundo Supiot, sobreviveria.

Bem adaptado a quê, exatamente? Como falado no tópico anterior, o neoliberalismo que vem imperando a partir da década de 1970 impõe, como princípios máximos, a livre iniciativa e a ordem espontânea do mercado. No contexto em que o trabalhador é visto como um custo de produção, levaria vantagem a empresa que reduzisse essa despesa, ainda que essa atitude ocasionasse a redução, por consequência, da proteção social às pessoas.

São as pessoas as maiores afetadas pelo *dumping* social e pelo darwinismo normativo. Se as plataformas digitais representam uma concorrência desleal com as empresas que contratam regularmente empregados, maior impacto têm sobre os trabalhadores dessas empresas. As pessoas jurídicas podem se reinventar e adquirir uma nova configuração, mas são os trabalhadores – que são pessoas que somente podem vender sua força de trabalho para prover o seu sustento – que terão que conviver com a redução dos seus direitos e com uma condição social cada vez mais deficiente.

O que fazer então? Um mito bem ventilado pelas grandes empresas de comunicação é que, para reduzir o risco de *dumping* social, é necessário reduzir os custos do emprego tradicional, como forma de salvá-lo.¹⁰¹ Essa alternativa, no entanto, está longe de se preocupar com os empregos ou com as pessoas, mas tão somente com o bem-estar financeiro das empresas.

O caminho que se defende nessa pesquisa, em sentido oposto à racionalidade neoliberal, está amparado no fundamento constitucional na dignidade da pessoa humana e na defesa internacional do trabalho decente, de modo a se valorizar todos os trabalhadores. Ou seja, reduzir os direitos dos trabalhadores seria incompatível com o modelo de sociedade defendido pela Constituição Federal.

¹⁰¹ NAVARRETE, Cristóbal Molina. Derecho y Trabajo en la era digital: ¿"Revolución industrial 4.0" o "Economía sumergida 3.0"? In: Conferencia Nacional Tripartita. *El futuro del trabajo que queremos*. Volumen II. 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid. OIT, Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017, p. 419.

Para resumir, o modelo de contratação de mão-de-obra proposto pelas plataformas digitais tem potencial para comprometer a continuidade das relações de emprego. A relação de emprego brasileira remonta do processo de industrialização, no início do século XX, de modo que pode – e deve – ser constantemente repensada. Contudo, essa mudança não pode ser vazia ou ausente de um significado teleológico, de proteção justralhista. O objetivo de qualquer reflexão sobre a categoria trabalho deve ser sempre a busca por melhores condições sociais aos próprios trabalhadores, pois é este o imperativo sinalizado pela Organização Internacional do Trabalho, no plano internacional, e pela Constituição Federal de 1988, no âmbito interno.

Atualmente, a relação de emprego tradicional é o modelo que mais garante direitos aos trabalhadores. Novas proposições de relações de trabalho devem ampliar as proteções sociais, e não as restringir. Assim, quando se defende que as plataformas digitais são uma ameaça à relação de emprego tradicional, devendo por isso serem enxergadas com cautela, está se apontando que os aplicativos caminham para a precarização das relações trabalhistas. Dessa forma, por não estarem contribuindo para o avanço do patamar civilizatório dos trabalhadores, devem ser repensadas à luz da função protetiva do Direito do Trabalho.

2.2.3. Considerações adicionais sobre as plataformas digitais: economia compartilhada e *Gig Economy*

As plataformas digitais são constantemente associadas à economia compartilhada (ou economia do compartilhamento) e à *Gig Economy*. Acredita-se que essas expressões precisam ser utilizadas com cautela, de modo que serão feitos alguns comentários breves a respeito dessas terminologias.

2.2.3.1. Compartilhando com quem?

No Recurso de Revista do processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038 – que será amplamente estudado nesta pesquisa -, a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) entendeu que não havia vínculo de emprego entre o motorista e a Uber. Os argumentos utilizados foram variados, mas uma das questões levantadas tanto pela empresa quanto pelo relator da decisão foi que a Uber fazia parte de um modelo de

economia compartilhada, não se aplicando, portanto, os debates sobre a relação empregatícia.¹⁰²

Considerando que esse foi um argumento utilizado na primeira decisão do TST sobre o assunto, cabe se aprofundar nessa temática. Francisco Trillo explica que a economia compartilhada é um fenômeno surgido em 2007, ganhando predominância a partir de 2008. Deve-se destacar que, em 2008, o mundo passava por uma grave crise econômica, havendo forte endividamento e inflação. Na economia compartilhada, o fundamento é partilhar o uso de bens subutilizados, em uma troca de igual-para-igual. A ênfase, pelo menos em teoria, é no consumo consciente e sustentável, em que mais importante do que a propriedade é o acesso a determinado produto ou serviço.¹⁰³

Por exemplo, suponha que determinada pessoa necessite fazer um reparo em casa, mas não disponha das ferramentas para tal atividade. Se essa pessoa se preocupasse somente com a propriedade, ela deveria se dirigir a uma loja de material de construção e adquirir uma caixa de ferramentas, para, então, fazer o tal conserto. Seria possível, no entanto, que ela só utilizasse a caixa uma vez, de modo que o bem ficaria sem uso depois disso.

Situação diferente seria se, em vez de adquirir uma caixa de ferramentas que seria utilizada só uma vez, essa pessoa perguntasse se algum vizinho não teria uma para emprestar. Ou, no lugar de perguntar a alguém, ela poderia simplesmente fazer uso de um aplicativo que indicasse se há alguma pessoa na proximidade que teria esse bem para ser emprestado. Nesse ponto, a economia compartilhada se aproveita das inovações tecnológicas da Revolução 4.0, ampliando o alcance do compartilhamento de bens. Surgem, então, as plataformas digitais.

Em um primeiro olhar, esse compartilhamento de bens desafia a lógica capitalista do consumo, em que pessoas são estimuladas a comprar, geralmente de mega corporações. Em sentido oposto, na economia compartilhada, a busca é por partilhar bens, de modo a se estimular o contato de pessoa para pessoa, em vez de se ampliar o lucro de grandes empresas. No plano ideal, a economia compartilhada adota também um discurso

¹⁰² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038. AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Relator: Min. Breno Medeiros. Julgado em 5 de fevereiro de 2020.

¹⁰³ TRILLO, Francisco. Trabajo decente y economía digitalizada. In: Conferencia Nacional Tripartita. *El futuro del trabajo que queremos*. Volumen II. 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbarano, Madrid. OIT, Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017, p. 429-230.

de promoção da sustentabilidade e proteção ambiental. Contudo, enquanto parte de um sistema capitalista, a economia compartilhada, indubitavelmente, traz elementos que valorizam o lucro.

Pensa-se, portanto, nos benefícios da economia compartilhada para os atores envolvidos. Para a pessoa que pegou emprestado a caixa, a vantagem é clara: além da sensação de consumo consciente, de não ter precisado comprar algo que só seria utilizado só uma vez, ela ainda não pagou nada pelo empréstimo! Se assim o fosse, no entanto, qual seria o estímulo para a pessoa que emprestou?

Assim, é possível que haja dinheiro envolvido, de modo a incentivar pessoas a realizarem esse tipo de negócio. Dessa forma, o dono da caixa de ferramentas poderia cobrar um valor pelo empréstimo, que seria menor do que o preço de um bem novo. Para a pessoa que pegou emprestado, ainda assim seria uma transação benéfica, uma vez que seria melhor dar dinheiro para o seu vizinho – ou para uma pessoa como ela – do que para uma multinacional, por exemplo.

Nas palavras de Tom Slee:

A Economia do Compartilhamento é tentadora para muitas pessoas desencantadas tanto com a burocracia centralizada do Estado como com a comoditização do mercado. Essas pessoas estão atentas a modelos alternativos de organização e colaboração, e a novos modelos de convivência coletiva e democrática.¹⁰⁴

Ainda segundo o autor, há quase uma contradição na utilização da expressão “Economia do Compartilhamento”. Isso porque o termo “economia” lembra comércio, um negócio entre fornecedor e consumidor, entre pessoas que não são exatamente iguais, nem têm um interesse comum. Por outro lado, “compartilhamento” sinaliza um sentimento de comunidade e cidadania, de ajudar alguém. Há um caráter pessoal e empático nas transações realizadas. Assim, as pessoas teriam um objetivo comum, de se beneficiar mutuamente.¹⁰⁵

A denominação pode não ser a única contradição na economia compartilhada. No exemplo citado, imagine que o proprietário da caixa de ferramentas percebe que pode ganhar dinheiro emprestando diversas vezes o seu bem, de modo que o valor auferido

¹⁰⁴ SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2017, p. 255

¹⁰⁵ *Ibidem*, p. 246-247.

poderia superar o valor pago por ela. Mais do que isso, ele poderia oferecer o serviço de reparos, no lugar de só emprestar a caixa. Seria uma forma de complementar a renda. Ou, se algum dia ele perdesse seu emprego formal, poderia ser sua fonte de renda principal. Com o tempo, perde-se a ideia de consumo consciente, e busca-se, como qualquer outro empreendimento capitalista, o lucro.

Apesar do sentimento altruísta de comunidade, de proteção ambiental e consumo consciente, Slee aponta que nem sempre ocorre esse contato entre pessoas – *peer-to-peer*, expressão que é mais conhecida em inglês, ou *P2P*. Ao contrário, a experiência mostra que, por trás dessa troca entre pessoas, há grandes corporações, bem avaliadas na Bolsa de Valores, explorando as plataformas digitais.¹⁰⁶

A economia compartilhada também provoca profundas discussões no mundo do trabalho. Ocorre que grandes empresas exploram, por meio das plataformas digitais e sob o pretexto da economia do compartilhamento, o trabalho de pessoas. Sob o argumento de que esses prestadores seriam empreendedores autônomos, como já dito, as empresas se desobrigariam de pagar direitos trabalhistas a eles. Assim, em vez de apenas intermediarem a oferta e a demanda, essas plataformas estariam, de fato, gerindo uma atividade econômica, lucrando às custas de um trabalho mal remunerado.¹⁰⁷

Nesse sentido, há uma incongruência no termo “compartilhamento”, que não permite aos trabalhadores dividirem suas próprias vivências pessoais. Segundo Ricardo Festi, há uma falsidade nessa economia que se diz compartilhada, mas que incentiva a concorrência entre os trabalhadores. A partilha de bens e serviços é contraposta ao incentivo à individualização e à atomização do obreiro.¹⁰⁸

Nessa problemática se insere a empresa Uber. Como será detalhado em tópico posterior, a Uber oferece serviços de transporte privados de passageiros. É quase curioso que, no caso do processo que foi julgado no TST, ela tenha se definido como integrante da economia do compartilhamento, sendo que, por muito tempo, ela resistiu a ser parte desse movimento, como bem apontado por Slee:

¹⁰⁶ SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2017, p. 42-44.

¹⁰⁷ TRILLO, Francisco. Trabalho decente y economia digitalizada. In: Conferencia Nacional Tripartita. *El futuro del trabajo que queremos*. Volumen II. 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid. OIT, Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017, p. 430-431.

¹⁰⁸ FESTI, Ricardo. Capitalismo de Plataforma e a Impossibilidade do Trabalho Digno. In: DELGADO, Gabriela Neves (coord). *Direito fundamental ao trabalho digno no Século XXI: desafios e ressignificações para as relações de trabalho na era digital*. São Paulo: LTr, 2020, p. 131.

A Uber inicialmente resistiu a ser identificada como a Economia do Compartilhamento, mas, desde que começou a oferecer serviços como o uberx, foi crescentemente adotando a linguagem comum a este segmento. Enquanto alguns observadores resistem a incluir a empresa na lista da Economia do Compartilhamento, ela agora claramente pertence ao grupo [...].¹⁰⁹

Enquanto arquétipo da exploração do trabalho por meio de plataformas digitais, a Uber se reconhece como economia compartilhada, sob a alegação de que seus motoristas estariam compartilhando viagens. A realidade, no entanto, é bem diversa. Imagine que alguém se desloque sozinho no trajeto trabalho-casa. Assim, como o carro tem outros quatro lugares desocupados, essa pessoa poderia aproveitar que está indo em determinada direção e dar carona a outras pessoas. Nesse exemplo, há a reprodução de valores de consumo sustentável e altruísmo. É diferente do que ocorre com a Uber, em que os motoristas realizam corridas profissionalmente, tendo, muitas vezes, isso como ocupação principal. Eles não estão compartilhando suas viagens nem seu automóvel; ao contrário, estão realizando transporte privado de passageiros.

Até mesmo o incentivo ao consumo consciente, próprio da economia compartilhada é desvirtuado no transporte privado de passageiros. O que se veicula é que o compartilhamento de viagens poderia eliminar carros particulares das ruas. Contudo, conforme aponta Tom Slee, esse benefício ambiental não foi confirmado. Segundo pesquisa, embora esteja havendo diminuição na propriedade de carros, não se percebe uma redução na quantidade total de quilômetros rodados.¹¹⁰ Ou seja, os veículos automotores continuam poluindo tanto quanto antes do surgimento do transporte por aplicativo.

Nesse sentido, é valioso trazer um trecho do acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que decidiu, em segunda instância, pelo reconhecimento do vínculo de emprego entre o motorista da Uber e a plataforma:

Também não prospera o argumento de que a relação existente entre as demandadas e o demandante trata-se de modelo de economia compartilhada. Esta, na sua essência, representa a prática de divisão do uso de serviços e produtos, numa espécie de consumo colaborativo, mas numa perspectiva horizontal, propiciada, em regra, pelas tecnologias digitais. Assim, no campo da mobilidade urbana, tal prática pode ser identificada nas práticas de carona compartilhada, na qual os usuários,

¹⁰⁹ SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2017, p. 41

¹¹⁰ *Ibidem*, p. 93

valendo-se de plataformas tecnológicas, compartilham o transporte. **E a propósito dessa prática, os especialistas não reconhecem na atividade desenvolvida pelas demandadas a existência efetiva de compartilhamento, observando que, na realidade, tais empresas lucram sem nada compartilhar**, o que inclusive deu ensejo à criação do termo *ridewashing* (revestir de outro significado) o compartilhamento ou a carona no transporte.¹¹¹

Portanto, no caso da Uber (e de tantas outras empresas do ramo), houve uma apropriação da expressão “Economia do Compartilhamento”, desvirtuando as ideias originais de altruísmo, partilha e comunidade. Enfim, apesar de a Uber ter sido reconhecida como parte da Economia Compartilhada, é necessário conhecer as origens desse conceito, de modo a evitar que ele seja argumento para ampliar a precarização das relações de trabalho.

2.2.3.2. A Economia do Bico

Para De Stefano, o *crowdwork* e a economia sob demanda seriam parte de um fenômeno principal: a *Gig Economy*.¹¹² Essa é uma expressão utilizada para nomear os trabalhos temporários ou de *freelance*, em que não há um vínculo empregatício permanente. Em português, seriam os “bicos”, comuns no mercado de trabalho brasileiro.

Há algumas décadas, ter uma ocupação temporária e casual não seria almejado por boa parte da força de trabalho. Na verdade, o esperado era que uma pessoa escolhesse uma profissão e permanecesse nela o resto da vida – e essa possibilidade de escolha já era considerada um avanço em relação a situações passadas, em que o filho deveria seguir a mesma profissão de seus ancestrais. Hartmut Rosa sinaliza que, na modernidade tardia, as ocupações não se estendem mais por toda a vida de uma pessoa; ao contrário, elas mudam em um ritmo frenético.¹¹³ Há uma tendência a não “ser” uma profissão, mas “estar” numa profissão.

Por que a estabilidade em um emprego deixou de ser tão valorizada? Há algumas possibilidades. Como falado no primeiro tópico deste capítulo, a Revolução 4.0 está

¹¹¹ SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (15ª Turma). Recurso Ordinário nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Relatora: Des. Beatriz de Lima Pereira. Julgado em 16 de agosto de 2018.

¹¹² DE STEFANO, Valerio. *The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”*. Geneva: ILO, 2016, p. 1.

¹¹³ ROSA, Hartmut. Aceleración social: consecuencias éticas y políticas de una sociedad de alta velocidad desincronizada. *Persona y Sociedad*, v. 25, n. 1, 2011, pp. 17-18.

transformando o mercado de trabalho em um ritmo acelerado, de modo que mudanças são esperadas. Nesse sentido, a *Gig Economy* se encaixa perfeitamente, de modo a considerar como antiquado o fato de alguém permanecer na mesma profissão a vida toda. Os jovens de hoje, diferentemente dos seus pais e avós, estariam mais interessados em ter múltiplas experiências e em conhecer várias atividades, de modo que a ideia de ter um emprego fixo e regular seria pouco atraente.¹¹⁴ O trabalho não seria, assim, só uma forma de ter renda, mas de se desenvolver pessoal e profissionalmente.

O neoliberalismo se aproveita e até incentiva esse discurso. Dessa forma, também é propagada a ideia de que um emprego fixo, com carteira assinada e com direitos garantidos, seria algo ultrapassado e inviável atualmente. Restaria então aos trabalhadores buscar novas ocupações, algumas delas dentro da lógica da *Gig Economy*. Nota-se que o *crowdwork* e a economia sob demanda se utilizam de aplicativos instalados em *smartphones*, tecnologia que apela ao público jovem.

Há, no entanto, um objetivo oculto na adoção desse discurso. Ao valorizar o empreendedorismo - ao mesmo tempo em que se dissimula a precarização do trabalho -, o neoliberalismo se aproveita de uma forma de exploração de mão-de-obra que gera menos encargos às empresas. De fato, como em boa parte dos países o *crowdwork* e a economia sob demanda não são regulados, os empresários estão desobrigados de pagar direitos trabalhistas e impostos. Ludmila Abílio expõe esse problema:

Mas a viração agora já tem nome internacional e globalizado, seguimos na vanguarda do atraso: a *Gig Economy* nomeia hoje o mercado movido por essa imensidão de trabalhadores que aderem ao trabalho instável, sem identidade definida, que transitam entre ser bicos ou atividades para as quais nem sabemos bem nomear. (...) A *Gig Economy* é feita de serviços remunerados, que mal têm a forma de trabalho, que contam com o engajamento do trabalhador-usuário, com seu próprio gerenciamento e definição de suas estratégias pessoais. A *Gig Economy* dá nome a uma multidão de trabalhadores just-in-time (...), que aderem de forma instável e sempre transitória, como meio de sobrevivência e por outras motivações subjetivas que precisam ser mais bem compreendidas, às mais diversas ocupações e atividades.¹¹⁵

¹¹⁴ Para um exemplo desse discurso empreendedor e positivo acerca da *Gig Economy*, consultar esta página na internet: JOVANA, Samanta. **O que é *Gig Economy*? Tudo o que você precisa saber para fazer parte dessa tendência.** Publicado em 21 de abril de 2018. Disponível em: <https://comunidade.rockcontent.com/gig-economy/>. Acesso em 12 de outubro de 2019.

¹¹⁵ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. Texto publicado em 22 de fevereiro de 2017. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>. Acesso em 25 de fevereiro de 2020.

Nesse sentido, não se pode olvidar que a adoção de uma expressão em inglês colabora para a divulgação dessa técnica de precarização de trabalho, como bem exposto pela autora. Assim, talvez uma pessoa não queira fazer parte da “economia do bico”, mas da *Gig Economy* sim. Isso porque o termo “bico” passa a impressão de um trabalho feito por alguém que não se esforçou suficientemente para conseguir um emprego estável, enquanto a expressão em inglês pode sinalizar algo moderno, atento às novas tendências do mundo profissional. Contudo, ambos os termos sinalizam o mesmo: postos informais e temporários de trabalho e, portanto, sem carteira assinada e sem direitos trabalhistas assegurados.

De Stefano esclarece que a terminologia “*Gig Economy*” é utilizada pelas empresas do ramo para justificar a inovação contida nesse fenômeno. Assim, as características próprias (nas quais se dá destaque à flexibilidade) seriam tão incomuns que estariam além da regulação, de modo que a *Gig Economy* estaria totalmente fora do mercado de trabalho. Ocorre que, conforme explica o autor, a extrema flexibilidade, a transferência dos riscos do negócio e a instabilidade da relação já são realidade de várias pessoas que estão no mercado de trabalho.¹¹⁶

Ademais, frequentemente as empresas que operam sob a chamada *Gig Economy* dizem estar distantes do mercado tradicional por não oferecerem um emprego estável aos trabalhadores, e sim um rendimento extra ou uma renda temporária. Os trabalhadores receberiam, então, apenas uma “graninha”, que estaria bem distante de um salário formal, não necessitando, portanto, serem protegidos. Tom Slee, por outro lado, alerta quanto aos riscos presentes em tal argumento, comparando-o com o modo que o trabalho feminino era visto há algumas décadas. Segundo ele, o trabalho feminino não era visto como uma ocupação tão legítima quanto a masculina, de modo que não requeria proteções trabalhistas nos mesmos termos.¹¹⁷

Abílio também aponta que o termo “*Gig Economy*” seria inadequado à realidade brasileira, uma vez que a informalidade, a alta rotatividade e os trabalhos temporários são uma realidade. Assim, utilizar essa expressão sem qualquer reflexão poderia negar a

¹¹⁶ DE STEFANO, Valerio. *The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”*. Geneva: ILO, 2016, p. 6-7.

¹¹⁷ SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2017, p. 246-247.

situação desses trabalhadores.¹¹⁸ Como adotar um discurso que coloca como positivo a suposta tendência da *Gig Economy* quando milhões de trabalhadores tem como o bico a sua única opção de renda?

Para exemplificar, no documentário “Vidas Entregues”, os entregadores Vitor Pinheiro dos Santos, Fabrício Assis dos Santos e Bianca Sousa dos Santos relatam o quanto o desemprego e a dificuldade de se conseguir emprego formal são motivadores para se trabalhar para os aplicativos. Segundo eles, as plataformas oferecem uma forma rápida de ganhar dinheiro, de modo que cada vez mais pessoas estão recorrendo a elas.¹¹⁹ A “viração”, para usar a expressão de Ludmila Abílio¹²⁰, se manifesta na fala dos entregadores como necessidade de garantir o seu sustento e da sua família.

Longe de ser apenas um trabalho provisório, uma complementação de renda ou uma “graninha”, o bico é a atividade principal de uma parcela da população em um país com quatorze milhões de desempregados¹²¹, sendo comum à realidade brasileira. Contudo, apesar de a busca pelo emprego produtivo e de qualidade ser um dos objetivos do trabalho decente¹²², o neoliberalismo parece se conformar e até incentivar essa forma mal paga de exploração de trabalho, alegando que ela seria benéfica às pessoas.

Vanessa Patriota Fonseca expõe brilhantemente a questão:

As condições de trabalho, por outro lado, aproximam-se de um período anterior ao surgimento do Direito do Trabalho, quando os trabalhadores, todos os dias, colocavam-se à disposição das empresas aguardando suas convocações, aceitando o que lhes era concedido, sem limites quanto à jornada de trabalho, ao mínimo salarial, e em condições extremamente inadequadas de segurança e saúde no trabalho. **Trata-se de empresas que incorporam uma áurea de modernidade**

¹¹⁸ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas: individuo y sociedade*. Vol. 18, nº 3, nov/2019, p. 10.

¹¹⁹ VIDAS entregues. Produção de Mariana Abrantes e Diego Príncipe. Brasil: 2019. 22min. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=cT5iAJZ853c&feature=youtu.be>. Acesso em 5 de novembro de 2020.

¹²⁰ ABÍLIO, Ludmila Costhek, op. cit.

¹²¹ Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Mensal (PNAD Contínua), divulgada em novembro de 2020, o número de desempregados aumentou 1,3 milhão em apenas três meses. Cf: G1. Desemprego no Brasil salta a taxa recorde de 14,6% no 3º trimestre e atinge 14,1 milhões. Publicada em: 27 de novembro de 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/11/27/desemprego-no-brasil-atinge-146percent-no-trimestre-encerrado-em-setembro.ghtml>. Acesso em 12 de fevereiro de 2021. Cabe destacar que o aumento do desemprego no Brasil é em parte atribuído à crise socioeconômica agravada pela pandemia do novo coronavírus. Contudo, não se pode esquecer que políticas neoliberais têm contribuído para precarização dos postos de trabalho, aceitando o desemprego como estrutural na sociedade. Sobre o assunto, recomenda-se: DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução*. São Paulo: LTr, 2006, pp. 69-118.

¹²² OIT. Trabalho Decente. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em 12 de fevereiro de 2021.

assegurada pelas novas tecnologias, mas que estão imbuídas de velhas e conhecidas práticas predatórias e desumanas de um passado que insiste em não passar.¹²³

Defende-se, então, que a *Gig Economy*, assim como a economia compartilhada e as próprias plataformas digitais, não podem ser vistas como apartadas do mercado de trabalho formal, apesar das alegações de serem inovadoras, disruptivas ou não voltadas para o lucro. Ao contrário, esses fenômenos são apropriados por grandes empresas, como forma de reduzir o custo da produção por meio da precarização trabalhista.

2.3. O arquétipo Uber

Os tópicos anteriores demonstraram que as plataformas digitais são amplas e diversas, fazendo parte de um contexto de precarização trabalhista. Dessa forma, o alcance dos aplicativos de prestação de serviço não está restrito à Uber ou aos motoristas de aplicativo, mas compreendem diversas outras atividades e categorias, cada uma com as suas particularidades.

Contudo, uma pesquisa deve ter um objeto bem delimitado. Nesse sentido, escolheu-se a Uber porque ela representa o modelo mais destacado de exploração do trabalho nas plataformas digitais, de modo que não é sem razão que este estudo se refere a ela como “o arquétipo Uber”. Na posição de paradigma, a Uber desenvolve, com seus motoristas “parceiros”, situações em que se verifica a nova subordinação algorítmica¹²⁴, conforme se mostrará no capítulo seguinte. Da mesma forma, foi a primeira plataforma

¹²³ FONSECA, Vanessa Patriota da. As condições de trabalho no crowdsourcing: o futuro repetindo o passado. In: FREITAS, Ana Maria Aparecida de; FARIAS, Fábio André de; CALDAS, Laura Pedrosa (orgs.). *Entre o tripalium e a Revolução 4.0: saúde e segurança no trabalho*. Belo Horizonte: RTM, 2019, p. 151. Grifos acrescidos.

¹²⁴ O assunto será aprofundado no próximo capítulo. A expressão “subordinação algorítmica” para designar o controle por meio de programações de algoritmo vem sendo desenvolvida por diversos autores, entre eles Raphael Miziara. A expressão também foi utilizada por Gabriela Neves Delgado e Bruna V. de Carvalho. Fausto Siqueira Gaia, por outro lado, prefere adotar “subordinação disruptiva”. Independente da expressão utilizado, importa reconhecer que os algoritmos utilizados pelas plataformas digitais realizam uma nova forma de subordinação jurídica. Cf: MIZIARA, Raphael. *Moderno Dicionário de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2019; DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna V. Breque dos Apps: direito de resistência na era digital. Publicada em 27 de julho de 2020. Disponível em: <https://diplomatie.org.br/breque-dos-apps-direito-de-resistencia-na-era-digital/>. Acesso em 28 de outubro de 2020; GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

digital a ter um processo de reconhecimento de vínculo de emprego julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST)¹²⁵.

O sítio eletrônico da empresa conta que a ideia para a Uber surgiu em 2008, quando os fundadores Travis Kalanick e Garrett Camp estavam em Paris, na França, e não conseguiram pegar um táxi. Então pensaram: e se fosse possível conseguir um transporte apenas apertando um botão? Eles idealizaram então um aplicativo, chamado Uber, cuja primeira viagem foi realizada em em 5 de julho de 2010, em São Francisco.¹²⁶

Tom Slee aprofunda o registro histórico. Conta o autor que a empresa surgiu como o “motorista privado de todo mundo”, no ramo de carros de luxo. Explica-se, então, o nome da companhia: “über” é um termo que significa algo extremamente bom ou fora do padrão. No início, consumidores interessados em transporte de luxo poderiam pedir uma limusine por aplicativo. Contudo, em 2013, a concorrência com outras empresas de transporte privado de passageiros fez com que a Uber aderisse a propostas mais populares, com preços mais acessíveis. Criou-se, assim, o UberX, que corresponde, atualmente, à grande fatia dos rendimentos da plataforma.¹²⁷

A *Uber Technologies Inc.* não se destina somente ao transporte privado de passageiros, no entanto. A empresa vem diversificando suas atividades oferecendo entregas rápidas de comida (por meio do Uber Eats), transportes de cargas (Uber Freight), transporte aéreo (Uber Elevate) e assistência médica (Uber Health). Nos Estados Unidos, a empresa também disponibiliza bicicletas elétricas, a JUMP. No entanto, como dito anteriormente, são as corridas por meio da UberX as responsáveis pelo maior faturamento da empresa.

E se trata de um grande faturamento. Quando a companhia abriu suas ações na Bolsa de Valores, seu valor de mercado foi estimado em 82,4 milhões de dólares, ao preço de 45 dólares por ação – o que foi considerado uma perspectiva conservadora para os especialistas.¹²⁸ Segundo relatórios divulgados pela própria Uber, no ano de 2019, a

¹²⁵ TST. Quinta Turma do TST nega pedido de motorista da Uber sobre vínculo de emprego. Publicada em 6 de fevereiro de 2020. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/quinta-turma-do-tst-nega-pedido-de-motorista-da-uber-sobre-vinculo-de-emprego. Acesso em 28 de outubro de 2020.

¹²⁶ UBER Newsroom: História. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/Hist%C3%B3ria/>. Acesso em 14 de abril de 2020.

¹²⁷ SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2017, p. 99-101.

¹²⁸ EL PAÍS. Uber estreia na Bolsa com valor de mercado de 82,4 bilhões de dólares. Publicada em 10 de maio de 2019. Disponível em:

receita da empresa foi de mais de 14 bilhões de dólares americanos, realizando quase sete bilhões de viagens.¹²⁹ A revista Exame também levantou que a Uber atraiu 24 bilhões de dólares em investimento de risco nos últimos anos, estando muito à frente de empresas semelhantes, como 99 e iFood, por exemplo.¹³⁰

Em 2013, quando a empresa entrou no mercado com carros populares, havia dez mil motoristas cadastrados no aplicativo.¹³¹ Dados do sítio eletrônico da Uber revelam que, atualmente, há mais de cinco milhões de motoristas e entregadores em todo mundo, presentes em sessenta e nove países, em mais de dez mil cidades. Com cento e três milhões de usuários registrados no mundo, são realizadas, em média, doze milhões de corridas ou entrega por dia.¹³² Esses números mostram como o crescimento da plataforma em sete anos foi gigantesco. Também evidenciam porque a Uber é o arquétipo de um modelo de exploração de mão-de-obra que ficou conhecido como “uberização”.

No Brasil, a empresa começou a operar na Copa do Mundo, em 2014. Atualmente, a presença no país é expressiva: seis anos depois da sua chegada, o mercado da Uber entre os brasileiros só perde para o do Estados Unidos, país em que a empresa começou.¹³³ Segundo o sítio eletrônico da Uber, há um milhão de motoristas ou empregadores cadastrados no Brasil, atendendo vinte e dois milhões de usuários, em mais de quinhentas cidades.

Como é comum às plataformas digitais de prestação de serviço, a Uber também se denomina como uma plataforma de tecnologia. Em seu sítio eletrônico, a empresa se define assim: “A Uber é uma empresa de tecnologia que cria oportunidades ao colocar o mundo em movimento”. Na seção “O que fazemos”, assim está escrito: “A Uber oferece uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros se conectem de forma fácil e descomplicada a usuários que buscam viagens acessíveis e confiáveis.” De igual forma,

https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/09/economia/1557399108_045920.html. Acesso em 22 de abril de 2020.

¹²⁹ UBER Investor: Uber Announces Results for Fourth Quarter and Full Year 2019. Publicada em 6 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://investor.uber.com/news-events/news/press-release-details/2020/Uber-Announces-Results-for-Fourth-Quarter-and-Full-Year-2019/>. Acesso em 22 de abril de 2020.

¹³⁰ EXAME. O que ganhamos – e o que perdemos – com a revolução dos apps. Publicada em 11 de abril de 2019. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/revista-exame/tudo-no-aplicativo/>. Acesso em 15 de abril de 2020.

¹³¹ SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2017, p. 100.

¹³² UBER Newsroom. Fatos e dados sobre a Uber. Publicado em 27 de agosto de 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em 15 de setembro de 2020.

¹³³ EXAME, op. cit.

a mesma página afirma que a Uber não é uma empresa de transportes, nem um serviço pago ou remunerado.¹³⁴

Nota-se que essa mesma ideia é reafirmada em seu “Termos de Uso”. Na parte “2. Os Serviços”, está escrito:

Os Serviços integram uma plataforma de tecnologia que permite aos(às) Usuários(as) de aplicativos móveis ou sites de Internet da Uber, fornecidos como parte dos Serviços (cada qual um “Aplicativo”), solicitar e programar serviços de transporte e/ou logística [...]. **VOCE RECONHECE QUE A UBER NÃO É FORNECEDORA DE BENS, NÃO PRESTA SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA, NEM FUNCIONA COMO TRANSPORTADORA, E QUE TODOS ESSES SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA SÃO PRESTADOS POR PARCEIROS INDEPENDENTES, QUE NÃO SÃO EMPREGADOS(AS) E NEM REPRESENTANTES DA UBER, NEM DE QUALQUER DE SUAS AFILIADAS.**¹³⁵

É necessário ressaltar que as letras garrafais fazem parte dos próprios Termos de Uso, o que demonstra o cuidado que a empresa tem ao dizer que não presta serviços de transportes. Cabe destacar que o nome empresarial da pessoa jurídica registrada no Brasil é “Uber do Brasil *Tecnologia* LTDA”.

As constantes afirmações da Uber de ser uma empresa de tecnologia e não de transportes coadunam o que foi apontado no tópico anterior, de que a classificação como empresa de tecnologia gera vantagens para as empresas envolvidas. Especialmente no tocante à Uber, os benefícios são inúmeros. Ao se denominarem como um serviço de tecnologia, a empresa tem que se sujeitar à regulação deste setor, que é bem mais leve do que a regulação do setor de transportes. Por exemplo, uma indústria tecnológica se sujeitaria à Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD)¹³⁶, ou outras leis similares.

As empresas de transportes, por outro lado, têm outras regras. O serviço de táxi por exemplo, se sujeita a várias outras obrigações, tais como cursos específicos para os motoristas, regularização do veículo, definição pelo Estado do preço da corrida e compra do alvará para exercício da atividade. Ademais, como parte da indústria tecnológica, é

¹³⁴ UBER Newsroom. Fatos e dados sobre a Uber. Publicado em 27 de agosto de 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em 15 de setembro de 2020.

¹³⁵ UBER: Brasil - Termos de Uso. Última alteração de 22 de janeiro de 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=general-terms-of-use&country=brazil&lang=pt-br>. Acesso em 22 de abril de 2020. Grifos acrescentados.

¹³⁶ BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Publicada em Diário Oficial da União em 15 de agosto de 2018.

esperado que a empresa contrate como empregados engenheiros de *software* ou programadores. Como empresa de transportes, deveriam ser contratados motoristas.

Assim, considerar-se como uma plataforma de tecnologia evita à Uber vários custos justralhistas relacionados à contratação de motoristas ou regularização da atividade de transportes. É o que Tom Slee definiu como “estrutura *light*”, que permite que a empresa tenha permissão de operar à revelia de obrigações legais atribuídas a empresas que oferecem atividades parecidas, como a dos taxistas.¹³⁷ Trata-se de quase de um paraíso sem regulação: um ambiente de negócios disruptivo, no qual às leis existentes parecem não se aplicar, de modo que a empresa pode se catapultar por cima das normas.

Apesar de se afirmar como uma plataforma de tecnologia, o serviço de transporte privado de passageiros que é inerente à Uber não ocorreria sem um agente de suma importância: o motorista. Nesse sentido, a empresa é bastante enfática ao dizer que não emprega nenhum trabalhador. Para citar como exemplo, em seu sítio eletrônico, a Uber afirma que não emprega nenhum motorista, porque apenas ofereceria “uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários encontrem uma opção de mobilidade”.¹³⁸ No trecho dos Termos de Uso da Uber trazido anteriormente, outra informação que se destaca é o fato de estar escrito, em letras garrafais, que os serviços de transportes são prestados por parceiros independentes, que não seriam empregados ou filiados à Uber.

A Uber reafirma, então, seu caráter de plataforma de tecnologia e de intermediação de oferta e demanda. Nesse sentido, Fausto Gaia desenvolve o conceito de “empresa vazia”, uma designação para as pessoas jurídicas que contam com poucos ou nenhum empregado para a consecução da sua atividade finalística.¹³⁹ A Uber seria uma espécie de “empresa vazia”, ao deixar implícita a mensagem: empresas tecnológicas contratam programadores e engenheiros de *software*, não motoristas - como se fosse incompatível com a realização de uma atividade de grande conhecimento técnico a utilização de serviços braçais como dirigir um veículo.

¹³⁷ SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2017, p. 102.

¹³⁸ UBER Newsroom. Fatos e dados sobre a Uber. Publicado em 27 de agosto de 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em 15 de setembro de 2020.

¹³⁹ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 147.

Para confirmar o argumento de que não haveria vínculo empregatício, a linguagem é, novamente, uma estratégia importante: utiliza-se a expressão “motorista parceiro” para designar os motoristas autônomos, que supostamente realizariam sua atividade de forma independente, utilizando a plataforma para encontrar clientes. Percebe-se, portanto, que está presente no arquétipo Uber o novo dicionário da exploração do trabalho humano, que manipula termos como “parceiro” e “colaborador” com vistas a mascarar a relação de emprego.

Apesar das afirmações da empresa, a plataforma desenvolvida pela Uber não funcionaria sem os motoristas. Quem são eles, então? Pesquisa conduzida por Rodrigo Carelli mostra mais alguns números sobre os motoristas de Uber na cidade do Rio de Janeiro, no Brasil. Foram aplicados questionários a quarenta motoristas, aleatoriamente escolhidos a partir da chamada por corridas no aplicativo¹⁴⁰. Dos motoristas entrevistados – o uso do masculino é proposital, uma vez que todos eram homens –, 57,5% disseram ter pelo menos o curso superior incompleto. Outra informação que se destaca é que 60% dos motoristas disseram que o desemprego os forçou a utilizar a Uber como fonte de renda.¹⁴¹

A Uber é, idealmente, muito atrativa para os trabalhadores. Além das supostas vantagens citadas no tópico anterior (flexibilidade de horários, mobilidade), Slee conta que a empresa fez diversos anúncios em 2014 e 2015 apontando que a renda média de um motorista seria de cem mil dólares ao ano. Esse anúncio empolgou os motoristas e reforçou a diferença com os taxistas e suas cooperativas, que são, em geral, mal pagos. O autor, no entanto, rebate esse valor apresentado pela empresa. Afirma que são poucos os motoristas que atingem o valor anunciado e apenas em cidades específicas, dirigindo mais de 40 horas por semana – ou seja, acima do que seria permitido a um empregado. Além disso, os quase cem mil dólares anuais prometidos pela plataforma seriam baseados em um valor bruto, que desconsidera os custos de manutenção do veículo, sendo baseado em uma exploração sem o pagamento de horas extras.¹⁴²

¹⁴⁰ Apesar de a pesquisa conduzida pelo professor Rodrigo Carelli ter uma amostragem baixa em relação ao número expressivo de motoristas cadastrados na Uber, ela serve de noção, ainda que tênue, do perfil e opiniões dos trabalhadores da Uber.

¹⁴¹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XXI. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, pp. 131-133.

¹⁴² SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2017, p. 111-119.

A percepção de Tom Slee é confirmada pela pesquisa conduzida por Rodrigo Carelli. Verificou-se que 75% dos entrevistados dirigiam por mais de 44 horas semanais, que é a jornada máxima para um trabalhador prevista na Constituição. Mais de um terço dos motoristas realizavam jornadas de mais de 61 horas semanais, podendo ultrapassar as 90 horas.¹⁴³ A Uber constantemente afirma ser uma forma de as pessoas complementarem a renda, faturando uma “graninha extra” ao final do mês. Contudo, os relatos dos motoristas entrevistados por Carelli revelam que dirigir para a Uber se tornou a sua principal fonte de renda.

Essa fonte de renda alcançaria os quase cem mil dólares prometidos pela Uber? Segundo os entrevistados, não. O rendimento médio informado pelos trabalhadores foi de vinte reais por hora, sem incluir despesas (combustível, manutenção periódica e impostos). Ademais, muitos motoristas reclamaram que houve uma entrada em massa de novos motoristas, o que gerou uma queda de renda. Alguns relatam que a Uber era muito boa no início: antes era possível ganhar dois mil reais em uma semana, mas que, atualmente, a renda era de aproximadamente mil e duzentos reais. A renda baixa os obriga a trabalhar mais de doze horas por dia para prover seu sustento.¹⁴⁴

Acerca das longas jornadas às quais os trabalhadores uberizados estão sujeitos, Vanessa Patriota da Fonseca pontua que é urgente configurar a condição de análoga a de escravo dos trabalhadores em plataformas digitais, conforme previsto no tipo penal. Nesse sentido, percebe-se que os trabalhadores se conectam durante mais de doze horas por dia, praticamente todos os dias da semana, e estão submetidos a circunstâncias ambientais, físicas e psicológicas desfavoráveis. Estaria configurada, portanto, a jornada exaustiva descrita no art. 149 do Código Penal. Comenta a autora que “formas contemporâneas de escravidão estão galopando à rédea solta”.¹⁴⁵

Se a renda vem diminuindo ao longo dos anos, por que a Uber continua a ter quase um milhão de trabalhadores – entre motoristas e entregadores – trabalhando no Brasil? Tom Slee levanta algumas teorias. Para uns, a flexibilidade de poder escolher o seu

¹⁴³ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XXI. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, p. 132.

¹⁴⁴ *Ibidem*, p. 133-134.

¹⁴⁵ FONSECA, Vanessa Patriota. A pandemia do neoliberalismo e a enfermidade da exploração do trabalho dos migrantes no contexto das plataformas digitais. In: LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro; PAULA, Priscila Moreto de (org.). *Migrantes e refugiados: uma aproximação baseada na centralidade no trabalho e na justiça social*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2021, pp. 581-584.

horário é uma vantagem. Outros subestimam os custos envolvidos em dirigir, não percebendo que o seu rendimento é menor do que parece. Por exemplo, muitos motoristas lembram do custo com o combustível, mas se esquecem dos custos envolvendo manutenção periódica e impostos. Ademais, a Uber oferece um jeito relativamente fácil de ganhar dinheiro, principalmente para quem tem carro.¹⁴⁶ Deve ser lembrado que, em um país com quase quatorze milhões de desempregados, como o Brasil, conseguir um emprego, seja a profissão que for, é um grande desafio. Dessa forma, a Uber – bem como as demais plataformas digitais – se aproveitam dessa fragilidade para alcançar diversos prestadores de serviço.

E, caso os motoristas estejam insatisfeitos com a plataforma, a ameaça da automação os atinge também. Nesse sentido, a automação de postos de trabalho, longe de ser vista como uma oportunidade, é encarada como uma ameaça aos empregos tradicionais. Dessa forma, muitos trabalhadores, com medo de não ter como manter o seu sustento, se agarram a ocupações mal remuneradas, para que possam ter alguma fonte de renda.

A Uber não está distante desse processo de ameaça aos postos de trabalho; ao contrário, o incentiva. Para confrontar as reivindicações dos motoristas, a empresa investe no desenvolvimento de tecnologia para carros autônomos, que não necessitariam de condutores¹⁴⁷. Segundo Virgínia Fontes, “as ameaças do fim do trabalho incidem sobre os trabalhadores sem emprego, mas em atividade”.¹⁴⁸ Mais uma vez a possibilidade de automação de serviços faz com que os trabalhadores aceitem as condições incertas e unilateralmente definidas pela Uber.

É improvável que, mesmo com a popularização dos carros sem motorista, sejam eliminadas a necessidade de humanos na prestação do serviço. Como defendido anteriormente, sempre serão necessárias pessoas para operar as máquinas, consertá-las ou programá-las. Ainda assim, a ameaça permanece e esconde a realidade: o grande sucesso da Uber não seria possível sem os seus motoristas.

¹⁴⁶ SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2017, p. 119.

¹⁴⁷ O “Advanced Technologies Group”, da Uber, estuda desenvolver um transporte autônomo, seguro e confiável para todos em qualquer lugar, sendo o futuro do transporte no mundo. Para saber mais, cf: UBER. Advanced Technologies Group. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/atg/>. Acesso em 21 de abril de 2020.

¹⁴⁸ FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. *Marx e o Marxismo*, v. 5, n. 8, jan/jun/2017, p. 59-60.

Motoristas esses que são chamados por um usuário previamente cadastrado à plataforma, por meio de um aplicativo instalado em seu *smartphone*. Ao ser informado do local de destino, o algoritmo calcula o valor da corrida, já mostrando ao usuário. Esse algoritmo também seleciona, com base em critérios definidos pela sua programação, um motorista, que, sem saber o destino do passageiro, pode aceitar ou recusar a corrida. Ao final do trajeto, o pagamento geralmente é feito por meio do próprio aplicativo, por cartão de crédito. Depois, motorista e passageiro se avaliam mutuamente, atribuindo uma nota que varia de uma a cinco estrelas.

O funcionamento da Uber para o transporte privado de passageiros parece simples. Contudo, a descrição acima não explicita as formas de subordinação às quais os trabalhadores em plataformas digitais estão sujeitos. É necessário, então, voltar o olhar para esse elemento fático-jurídico da relação de emprego e entender as configurações que assume a partir da Revolução 4.0 e da reestruturação produtiva de 1970. O próximo capítulo se dedica a analisar esse tema.

3. EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO: UMA ABORDAGEM À LUZ DAS PLATAFORMAS DIGITAIS

Mauricio Godinho Delgado aponta que a subordinação é um dos elementos-fático jurídicos mais importantes para o Direito do Trabalho, principalmente por auxiliar na distinção entre empregado e trabalhador autônomo.¹⁴⁹ Nesse sentido, a existência ou não de subordinação entre o prestador de serviço e a empresa que gerencia as plataformas é uma das maiores discussões envolvendo o trabalho por aplicativos. Quem defende que não há vínculo empregatício nessa relação quase sempre traz como argumento a suposta autonomia do prestador de serviços para realizar a sua atividade. Quem é favorável, por outro lado, defende que os prestadores estariam sujeitos a uma nova forma de subordinação jurídica.

Assim, parece claro que uma compreensão precisa das plataformas digitais envolve entender qual é a medida da subordinação e da autonomia presentes nessa modalidade de trabalho de tanto destaque no século XXI. Para tanto, este capítulo se divide em duas partes. Na primeira, discute-se o que é subordinação e como foi a evolução desse conceito no Direito do Trabalho. A segunda parte se dedica a analisar a autonomia e o empreendedorismo, principalmente com base na reestruturação produtiva ocorrida a partir da década de 1970.

3.1. A subordinação jurídica no trabalho assalariado capitalista

Mauricio Godinho Delgado esclarece que, etimologicamente, o termo “subordinação” vem do latim, reunindo os vocábulos “sub”, que significa estar abaixo, e “ordinare”, colocar em ordem. Assim, estar subordinado traz a ideia de estar sob as ordens de alguém.¹⁵⁰ O autor explica que:

A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.¹⁵¹

¹⁴⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 324.

¹⁵⁰ *Ibidem*, p. 325.

¹⁵¹ *Idem*.

Na linha de Delgado, Lorena Porto define que a subordinação jurídica é a contraface do poder empregatício.¹⁵² Segundo Valerio De Stefano, isso significa que o empregador tem prerrogativas de gestão da sua força de trabalho, consubstanciado no poder de atribuir ordens, monitorar a execução das atividades e sancionar os empregados no caso de insubordinação ou de execução indevida ou negligente das tarefas.¹⁵³

A partir das primeiras manifestações da relação de emprego, a subordinação do empregado ao empregador esteve presente como um contraponto à autonomia da vontade do trabalhador. Desde então, o conceito de subordinação, como elemento fático-jurídico da relação de emprego, passou por diversas transformações, haja vista as modificações sofridas pelo próprio sistema capitalista de produção.¹⁵⁴

Desde já, salienta-se que, para garantir um sistema de proteção amplo e constitucional a todos os trabalhadores, é de suma importância que o conceito de subordinação permaneça atualizado. Conforme trazido no capítulo anterior, a Revolução 4.0 vem alterando a organização do trabalho, com potencial para modificar ainda mais as relações sociais. Assim sendo, as instituições jurídicas devem acompanhar, no mesmo ritmo, essas transformações, sob o risco de haver uma parcela de trabalhadores que estejam à margem do Direito do Trabalho.

Dessa forma, o estudo da evolução do conceito de subordinação tem como uma das funções o lembrete de que esse elemento não é estanque; ao contrário, ele foi se atualizando conforme novas formas de exploração do trabalho humano foram sendo concebidas. A subordinação não é, então, uma concepção imutável, mas uma construção social, política e jurisprudencial. Ela pode e deve estar em permanente atualização.

¹⁵² PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009, p. 15

¹⁵³ DE STEFANO, Valerio. Automação, inteligência artificial e proteção laboral: padrões algorítmicos e o que fazer com eles. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.) *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020, pp. 36-37.

¹⁵⁴ Acerca das diversas transformações pelas quais passou o conceito de subordinação, Paulo Emílio Vilhena comenta: “Sucede, porém que, com o desenvolvimento da atividade industrial e a evolução das práticas de negócios, as linhas mestras desses padrões conformadores do estado de subordinação também se alteram e evoluem. [...] O fato é que a *subordinação* é um conceito dinâmico, como dinâmico são em geral os conceitos jurídicos se não querem perder o contato com a realidade social a que visam exprimir e equacionar.” Cf: VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. *Relação de emprego: Estrutura legal e pressupostos*. São Paulo, SP: Saraiva, 1975, p. 219.

3.1.1. Nas origens do trabalho assalariado capitalista: a subordinação jurídica em sua matriz clássica

A subordinação jurídica, enquanto um elemento fático-jurídico da relação de emprego, é típica do modelo de exploração do trabalho próprio do regime capitalista, surgido a partir das revoluções industriais dos séculos XVIII e XIX. Não que antes desse período não houvesse quem estivesse “sob as ordens de alguém”, mas, como apontou Mauricio Godinho Delgado, o trabalho subordinado atual tem como pressuposto histórico-material a existência de um trabalho juridicamente livre.¹⁵⁵ Nesse sentido, o direito fundamental à liberdade somente foi oficialmente garantido com as revoluções liberais – apesar de as disputas pela liberdade terem sido palco de momentos históricos anteriores¹⁵⁶. Cabe, portanto, fazer um breve resgate histórico para se compreender como se deu a evolução do trabalho humano, de modo a melhor se caracterizar a subordinação clássica.

Será que os homens das cavernas trabalhavam? Certamente. Em uma definição corriqueira e despretensiosa, trabalho é a aplicação de energia própria para alcance de resultado útil. Assim, o trabalho sempre existiu, porque ele é inerente à existência humana. É certo, contudo, que, conforme as próprias sociedades foram se estruturando, variou-se também a forma como o trabalho humano se organizava.¹⁵⁷

Assim como o trabalho não é uma exclusividade do sistema capitalista, a exploração do trabalho alheio também não o é. Historicamente, a necessidade de poupar esforços próprios levou quem detinha o poder a utilizar o trabalho de outras pessoas para o alcance de resultado útil. Estudiosos apontam, então, dois outros sistemas econômicos

¹⁵⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017, pp. 91-92.

¹⁵⁶ Cabe ressaltar que, enquanto a Europa, a partir do movimento iluminista do século XVII, afirmava ideais de liberdade política em seu continente, territórios colonizados por países europeus eram submetidos a regimes de escravidão. Ou seja, a narrativa adotada por essa pesquisa considera uma visão histórica eurocêntrica. Contudo, cada país vivenciou o desenvolvimento do trabalho assalariado capitalista e a conquista de direitos trabalhista de maneira particular. Sobre o Direito do Trabalho decolonial, recomenda-se: PEREIRA, Flávia Souza Máximo; MURADAS, Daniela. Decolonialidade do saber e direito do trabalho brasileiro: sujeições interseccionais contemporâneas / Decolonial thinking and brazilian labor law: contemporary intersectional subjections. *Revista Direito e Práxis*, [S.l.], v. 9, n. 4, p. 2117-2142, dez. 2018.

¹⁵⁷ Acerca do tema, Porto ensina: “No decorrer da história, as sociedades humanas se organizaram de formas diferentes para produzir os bens e serviços necessários ao atendimento das suas necessidades. Nesse sentido, surgiram relações de trabalho – que consistem no modo como os homens se relacionam para propiciar a modificação da natureza pelo seu engenho – também diversas. O trabalho, portanto, sempre esteve presente nas sociedades humanas organizadas, embora a sua forma de articulação tenha variado ao longo do tempo.” Cf: PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009, p. 19.

em que poderia haver essa exploração: o escravismo – em que os escravos eram considerados propriedades do senhor – e o feudalismo – em que os servos estavam vinculados à terra e entregavam toda sua produção ao suserano, dependendo deste para sua proteção e subsistência.¹⁵⁸

Dessa forma, o que há de particular no trabalho humano desenvolvido no sistema econômico capitalista? Sendo um sujeito de direitos formalmente livre, o operário não se sujeitava ao dono da fábrica, como ocorria no escravismo e no feudalismo. Mauricio Godinho Delgado ensina que, no trabalho assalariado capitalista, a subordinação se dá apenas no plano objetivo, relacionada à atividade desempenhada, e não à pessoa do trabalhador¹⁵⁹, como era típico nos sistemas anteriores.

Assim, tornou-se fundamental estabelecer até que ponto o trabalhador estava sujeito às ordens do dono da fábrica. A subordinação passou a ser vital para a compreensão do novo trabalho assalariado, não porque ela antes não existisse; de certa forma, no sistema escravista e feudalista, a sujeição pessoal era um pressuposto, sendo evidente que o escravo e o servo iriam obedecer aos ditames do seu senhor. Contudo, no trabalho capitalista, a subordinação desenha a fronteira do quanto um sujeito livre se obriga ao estar sob as ordens de um terceiro.

Como debatido no capítulo anterior, é inerente às Revoluções Industriais promoverem alterações no mundo do trabalho. Na Primeira Revolução Industrial, no século XVIII, não foi diferente. Como orienta Gabriela Neves Delgado, a maquinofatura substituiu, em definitivo, a produção artesanal domiciliar, bem como a manufatura, feita anteriormente.¹⁶⁰ A invenção da máquina a vapor e da máquina de fição promovida por cilindros de torção provocaram verdadeira transformação no mundo do trabalho.

Atualmente, a sociedade encontra-se deslumbrada com inovações tecnológicas da Revolução 4.0. No século XVIII, as pessoas passaram por fascinação similar. A Primeira Revolução Industrial também transformou a sociedade daquela época. Compreender esse ponto de inflexão é fundamental para que se entenda as características da subordinação em sua matriz clássica.

¹⁵⁸ Para mais informações sobre os sistemas escravistas e feudais, cf: PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009, pp. 19-23.

¹⁵⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 325.

¹⁶⁰ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 134.

Gaia explica que o modo de produção anterior à máquina a vapor era o trabalho artesanal. Este geralmente era realizado na própria casa do prestador de serviço, que podia trabalhar sozinho ou com auxílio dos seus familiares. Ele era responsável por todo o processo de produção, detendo conhecimento de cada etapa. Nesse sistema, o artesão recebia encomendas de um tomador de serviço, que poderia também lhe fornecer a própria matéria-prima, e produzia o que era necessário, em um trabalho de baixa produtividade e de muito esforço.¹⁶¹

Para fornecer um exemplo mais concreto, imagine um tecelão no século XVIII, um artesão conhecido pelo seu trabalho delicado e de extrema qualidade na confecção de tecidos fluidos, que formariam os mais belos vestidos. Um mercador fornecia-lhe a seda, e o tecelão se dedicava dias, na sua própria casa, para confeccionar alguns metros do tecido. Era um processo árduo, mas também uma tradição de família, herdada de seu pai, e, algum dia, seus filhos também seguiriam a tecelagem.

Esse tecelão viu sua vida ser transformada quando surgiram as primeiras máquinas de tear. As novas máquinas movidas a vapor aceleravam a produção e necessitavam de menos pessoas no processo fabril. O mercador de tecidos já não precisava comprar seus produtos do tecelão, cujo trabalho demandava mais tempo. O comerciante poderia negociar diretamente com o dono da fábrica têxtil.

Diante da diminuição das suas encomendas, o tecelão também não poderia simplesmente adquirir uma máquina de tear para ter em casa; afinal, elas eram enormes e ele não saberia como operá-las. Restava ao tecelão, considerando sua necessidade de sobreviver frente à diminuição de encomendas, trabalhar como operário nas fábricas têxteis.

Nesse sentido, Fausto Gaia comenta que as fábricas necessitavam reunir os trabalhadores no mesmo local, sendo incompatível o modelo anterior, pulverizado, em que as pessoas produziam nas suas próprias residências. Isso por uma razão simples: as máquinas eram grandes, pesadas e necessitavam de fornecimento de energia, de modo que era economicamente inviável que os artesãos tivessem uma em suas casas. Ademais, as máquinas eram uma novidade, de modo que as pessoas tinham que ser ensinadas e supervisionadas sobre sua correta utilização. Assim, a centralização produtiva, continua

¹⁶¹ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 22.

o autor, favoreceu a eficiência e a qualidade da produção, evitando desperdícios e dispersões.¹⁶²

Uma das mais marcantes características da subordinação clássica – a organização dos trabalhadores em um mesmo local de trabalho – surge então por uma questão primeiramente logística. É importante destacar esse ponto porque, com as revoluções industriais posteriores, as máquinas e as ferramentas de trabalho ficaram menores e mais portáteis. Exemplos são os computadores e os *smartphones*, instrumentos indispensáveis de trabalho para parte da população nos dias de hoje e que podem ser transportados para qualquer lugar. Houve, então, uma mudança na geografia do espaço de trabalho. Assim, definir a subordinação a partir da reunião dos trabalhadores em um mesmo espaço de trabalho soa anacrônico e desnecessário atualmente, em que há outras formas de supervisão, como será destacado mais à frente.

No início do trabalho assalariado capitalista, o trabalho em fábricas, em que as pessoas ficavam aglutinadas em um mesmo ambiente, cumpria também outra função social: garantir a disciplina. Lorena Porto apresenta uma elucidação do que isso significa:

A disciplina visa, portanto, transformar o comportamento dos indivíduos, não só os afastando de condutas indesejáveis aos interesses do detentor do poder, como também treinando os seus corpos, tornando-os mais úteis para o exercício de determinadas funções, relacionadas aos setores produtivos da sociedade. Ela implica o trabalho dos corpos, do físico e da mente, para torná-los úteis, produtivos, mas submissos, incapazes de perceber que estão sendo subjugados; pensam que são livres e que agem voluntariamente, quando, na verdade, são instrumentos manipulados para a realização de interesses alheios.¹⁶³

Porto afirma ainda que o controle por meio de métodos violentos e escancarados, além de não ser tão eficiente, também era mais custoso. Desse modo, nota-se que o trabalho em meados dos séculos XVIII e até o início do século XX, além de impulsionar o processo produtivo por meio do seu potencial lucrativo, cumpria a função de controle de corpos. Isso porque a revolução industrial, a migração da população do campo para as cidades e a explosão demográfica geraram um contingente populacional que precisava ser contido¹⁶⁴, segundo argumentos utilizados na época.

¹⁶² GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 23.

¹⁶³ PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009, p. 40.

¹⁶⁴ Idem.

Não é à toa, portanto, que Juliana Oitaven, Rodrigo Carelli e Cássio Casagrande definem a estrutura de subordinação presente na época do surgimento do Direito do Trabalho como uma “subordinação de estilo militar”, para controlar o exército dos trabalhadores. A fábrica se organizava em uma hierarquia rígida, de ordens por meio do controle direto.¹⁶⁵ A analogia com termos marciais não é desmedida e revela o quanto os trabalhadores da época estavam submetidos a uma vigilância severa, tal como no exército.

Assim, era mais fácil disciplinar as pessoas se todas estiverem aglutinadas em um mesmo ambiente. Esse é outro motivo, portanto, para concentrar os trabalhadores sob o mesmo espaço físico, a fábrica. Fausto Gaia comenta ainda que, nesse modelo de supervisão direta, os trabalhadores eram fiscalizados até pelos seus pares, que também estavam subordinados ao dono da fábrica.¹⁶⁶ Dessa forma, um trabalhador isolado poderia se sentir estimulado a dispersar ou não realizar a atividade bem-feita; contudo, se os pares ao seu redor estivessem concentrados na sua tarefa, aquele trabalhador tenderia a ficar mais comportado. Deve ser lembrado que, na época, havia um excedente de mão-de-obra para realizar atividades simples; desse modo, um mal trabalhador poderia ser facilmente substituído.

Porto afirma que, nessa matriz da subordinação, a máquina também disciplinava, pois ela determinava o ritmo e o modo de produção.¹⁶⁷ Ou seja, a velocidade que a esteira operava, em uma linha produtiva, era o que estabelecia a produtividade daquele processo de trabalho. O trabalhador deveria se esforçar para se adequar a ela, em um tempo que não considerava as necessidades humanas, tendendo a ser degradante.

É interessante pensar que, já no século XIX, uma máquina era responsável pelo controle dos trabalhadores. No século XXI, a partir das transformações promovidas pela Revolução 4.0, a vigilância das pessoas continua ocorrendo por meio de um elemento não humano, tal como o algoritmo das plataformas digitais, como será explorado mais a frente.

Tendo em vista a necessidade de se disciplinar os trabalhadores, surgiram sistemas de produção voltados à vigilância e ao aumento de produtividade. É o caso dos sistemas

¹⁶⁵ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 27.

¹⁶⁶ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 24.

¹⁶⁷ PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009, p. 41.

de produção taylorista e fordista. Gabriela Neves Delgado explica que, entre o final do século XIX e o início do XX, Frederick Taylor desenvolveu um modo de produção baseado no controle de tempos e movimentos. Nesse sentido, era determinado que os operários realizassem apenas uma tarefa específica, que deveria seguir um ritmo pré-estabelecido, o “tempo-padrão”. Procurava-se reduzir os “tempos mortos” (os períodos de distração e descanso), de modo a aumentar a produtividade da fábrica. Este modo de produção ficou conhecido como taylorismo.¹⁶⁸

De modo similar ao taylorismo, também no século XX, Henry Ford, um empresário norte-americano, desenvolveu um modo de produção para a sua montadora de automóveis. Esse modelo era baseado em um sistema de produção em série, na qual o operário exercia, mecânica e repetidamente, a sua atividade, de modo massificado. Havia também um forte controle do tempo de produção, que determinava a velocidade das esteiras de trabalho. Otimiza-se o tempo, evitando-se seu desperdício.¹⁶⁹

O fordismo não era somente um modo de produção. Como explica Fausto Gaia, Henry Ford se preocupava também com a macroeconomia capitalista, entendendo que a produção em massa resultava na redução do preço unitário do produto, de modo que se estimulava o consumo, aumentando o lucro das empresas.¹⁷⁰ De fato, a montadora de Ford se especializou, durante anos, na produção de um único modelo, o Ford T, na cor preta.¹⁷¹ Esse carro era vendido a um preço muito reduzido, que o tornou acessível a milhares de consumidores, de modo a se tornar o carro mais comum nos Estados Unidos e no mundo.

Ademais, Henry Ford tinha outra preocupação: quem iria comprar os carros produzidos em massa? Fausto Gaia comenta que esse equilíbrio econômico somente poderia ser alcançado se a produção intensa viesse acompanhada de um consumo alto. Desse modo, Ford defendia que era necessário aumentar o nível de empregabilidade, limitar a jornada dos trabalhadores e garantir o pagamento de um salário razoável. Assim,

¹⁶⁸ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, pp. 139-140.

¹⁶⁹ *Ibidem*, pp. 145-146.

¹⁷⁰ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 37.

¹⁷¹ Aliás, uma célebre frase de Henry Ford era que o cliente poderia comprar um carro na cor que quisesse, contanto fosse preto. Sobre o modo de produção fordista, cf: FORD, Henry. *Minha vida, minha obra*. Lebooks Editora, 2018.

tendo tempo de lazer e renda, os empregados iriam poder consumir o que eles mesmo produziam em massa pelas fábricas.¹⁷²

Fausto Gaia assim define os sistemas taylorista e fordista:

Os modelos taylorista e fordista de trabalho são marcados pela intensidade na utilização da força de trabalho para a execução de tarefas de baixa complexidade e de caráter repetitivas. A manutenção do ritmo de trabalho estimulada tanto pela velocidade imprimida pelo gestor nas esteiras de produção quanto pelo acompanhamento constante do ritmo de trabalho por parte do empregador e seus supervisores [...]. A rigidez na disciplina e na hierarquia permite o empregador controlar a atividade desempenhada pelo empregado. A presença física do trabalhador no ambiente de trabalho era essencial para o aumento da produtividade, seja porque o controle presencial implicava maior produtividade e também pelo fato de que o custo de aquisição da força de trabalho é menor do que o valor que o trabalho produz e integra à mercadoria ou ao serviço.¹⁷³

Cabe destacar que os modos de produção taylorista e fordista, apesar de terem sido concebidos no início do século XX para um sistema fabril, não foram abandonados pela utilização de modos de produção posteriores, como o toyotismo, que será exposto mais à frente. Fausto Gaia comenta, por exemplo, que nas plataformas digitais, tais como a Uber, é possível verificar influências do modo de produção fordista, por meio do controle rígido entre tempo e distância, na oferta de uma trajetória mais eficiente.¹⁷⁴

Como era a fábrica fordista? Explica-se com o exemplo do tecelão hipotético, mencionado há algumas páginas. Para lembrar, antes este profissional fabricava tecidos de modo artesanal, da sua casa, sem o uso de máquinas, e dominava todo o processo produtivo. A partir da Primeira Revolução Industrial, no século XVIII, surgiram máquinas de tear, levando à criação das primeiras fábricas têxteis. Esse tecelão, vendo as encomendas reduzirem, se viu obrigado a trabalhar numa dessas fábricas, tornando-se assim um operário.

Passadas algumas décadas dessa Revolução, os netos do tecelão provavelmente eram operários de uma montadora de automóveis, comuns no início do século XX. Eram fábricas enormes, que concentravam os trabalhadores sob forte vigilância e supervisão. Esses operários se organizavam ao redor de uma esteira, de modo que não eram eles que

¹⁷² GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 37.

¹⁷³ *Ibidem*, pp. 160-161.

¹⁷⁴ *Ibidem*, pp. 37-38.

se deslocavam até os carros, mas os carros que iam ao encontro deles. Dessa forma, os trabalhadores passavam a sua jornada no mesmo lugar, realizando uma única atividade – apertando um parafuso, puxando uma alavanca – no ritmo que a esteira determinava. O processo de produção era rápido, frenético, mas também mecânico e cansativo.

Nota-se a enorme diferença entre a vida desses operários e a do tecelão, em um realidade pré-industrial. O tecelão exercia sua profissão numa oficina em sua casa, os operários, na fábrica; o tecelão determinava o tempo do seu trabalho, os operários deviam seguir o ritmo da esteira; o tecelão controlava o modo como realizava sua atividade, os operários obedeciam às ordens diretas dos supervisores; o tecelão conhecia todo o seu processo produtivo, enquanto, para os operários, era indiferente se trabalhavam numa montadora de carros ou em qualquer outra, pois realizavam somente uma atividade, alienados do resto do processo de produção.¹⁷⁵

Nesse contexto fabril, surgem as primeiras noções de contrato de trabalho e de subordinação jurídica, no início do século XX. Lorena Porto expõe que a denominação “contrato de trabalho” surgiu, em 1900, com uma lei belga, sendo que, em 1912, já se entendia que a subordinação jurídica era o elemento caracterizador desse novo tipo de contrato.¹⁷⁶ Cabe destacar que este contrato que era diferente das relações civis clássicas¹⁷⁷, pois tinham como elemento central o trabalho humano.

A essa forma de subordinação jurídica típica do século XX dá-se o nome de subordinação jurídica clássica. Como visto, esse tipo de subordinação é marcado pelo controle rígido, seja do modo como a atividade é prestada, seja do tempo para sua realização. Os autores costumam utilizar a expressão “heterodireção patronal” para caracterizar essa fase, ou seja, a gestão da fábrica não vinha do operário, mas do patrão. O empregado, considerado livre, colocava voluntariamente sua força de trabalho

¹⁷⁵ Para qual indústria Charles Chaplin trabalhava na célebre filmografia “Tempos Modernos”? Era uma siderúrgica, mas este fato não é relevante na obra. O operário, que realizava continuamente a mesma tarefa, vivia alienado das demais etapas do processo produtivo. Cf: TEMPOS modernos. Produção de Charlie Chaplin. Estados Unidos: United Artists, 1936.

¹⁷⁶ PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009, p. 32.

¹⁷⁷ Na ausência de normas específicas para regular o novo trabalho assalariado, contratos tipicamente civis foram sendo utilizados, tais como o de locação, o de compra e venda, o societário e o de mandato. Apesar de diversos, as figuras contratuais têm em comum o fato de se basearem na livre pactuação das cláusulas, na isonomia entre as partes e no elemento volitivo para sua formação. Nota-se que a compreensão contratualista da relação de trabalho ignora a desigualdade material existente entre os sujeitos da relação. Cf: Para um aprofundamento sobre as teorias contratualistas, cf: GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, pp. 141-145.

plenamente à disposição do seu empregador, cedendo a possibilidade de decisão na realização daquela tarefa.

Sobre a heterodireção, Lorena Porto comenta:

O trabalhador estava submetido a uma disciplina e organização hierárquica rígidas, sendo reduzida ao mínimo a sua discricionariedade, a possibilidade de efetuar escolhas, mesmo que puramente técnicas. Nesse contexto, **a subordinação foi definida a partir da ideia da heterodireção patronal forte e constante da prestação laborativa, em seus diversos aspectos: conteúdo, modalidade, tempo, lugar, etc.** A subordinação foi identificada, assim, como a presença constante de ordens intrínsecas e específicas, com a predeterminação de um horário rígido e fixo de trabalho, com o exercício da prestação laborativa nos próprios locais da empresa, sob a vigilância e controle assíduos do empregador e de seus pressupostos. A subordinação, em sua matriz clássica, corresponde à submissão do trabalhador a ordens patronais precisas, vinculantes, “capilares”, penetrantes, sobre o modo de desenvolver a sua prestação, e a controles contínuos sobre o seu respeito, além da aplicação de sanções disciplinares em caso de descumprimento.¹⁷⁸

Parece óbvio, atualmente, que a gestão da fábrica ocorra por determinações do patrão quanto ao controle da produção e do ritmo do trabalho. Contudo, deve ser lembrado que, em um período pré-industrial, o artesão, além de controlar todas as etapas do processo produtivo, também as executava. Não havia, portanto, uma divisão entre quem realizava as tarefas e quem geria a oficina, assim como não havia quem desse ordens ao artesão. É certo que, nessas oficinas, poderia haver ajudantes, mas eles eram meramente auxiliares ao mestre.

Cabe lembrar que o emprego das máquinas no processo produtivo tem como objetivo diminuir o trabalho humano empregado – e com isso reduzir o tempo gasto para realizar determinada atividade. Fausto Gaia aponta que, no contexto das primeiras revoluções industriais e na substituição do artesão, a importância do trabalho humano é reduzida, de modo que o trabalhador é tido como um acessório da máquina, sendo um elemento do processo produtivo, não o seu gestor.¹⁷⁹ Há, assim, uma grande transformação entre o artesão gestor e o operário executor, visto que este se encontrava descolado do restante do processo produtivo.

¹⁷⁸ PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009, p. 43. Grifos acrescidos.

¹⁷⁹ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 26.

Aliás, esse deslocamento do processo produtivo era interessante ao capital. Como comentado anteriormente, para diminuir o tempo de produção e aumentar a produtividade, os operários eram colocados para realizar uma tarefa singular e simples, de modo que a repetição pudesse levar ao seu máximo aperfeiçoamento. Gabriela Neves Delgado comenta que, no capitalismo clássico, havia um “fosso irreversível entre o pensar e o fazer”, haja vista que os trabalhadores não detinham nem a propriedade nem o controle do processo de produção.¹⁸⁰ Desse modo, o operário estava mais sujeito a receber e aceitar as ordens impostas.

Em sentido similar, Ricardo Antunes explica que o sistema de metabolismo social do capital necessita da alienação do trabalhador dos meios de produção, de modo a exercer poder mandatório sobre eles. Assim, garante-se a personificação do trabalho, ou seja, enxerga-se o sujeito operário apenas como mão-de-obra, perpetuando a sua dependência do capital.¹⁸¹

Como visto, as características da subordinação em sua matriz clássica surgem em consequência das particularidades da época. A disciplina forte e rígida à qual os trabalhadores eram submetidos vinha de uma necessidade de controlar a população das cidades, que estava aumentando por causa de uma explosão demográfica e da migração do campo. Como as máquinas eram uma novidade aos operários, era necessário que houvesse uma supervisão direta sobre os trabalhadores, garantindo que as ferramentas fossem utilizadas da forma correta. O austero controle do tempo, sob influência do taylorismo e do fordismo, visava ao aumento de produtividade, haja vista os impactos nas relações de produção e de trabalho trazidos pelas revoluções industriais, em oposição a um regime de produção artesanal.

3.1.2. A expansão do conceito de subordinação jurídica

O tópico anterior procurou mostrar que o conceito de subordinação em sua matriz clássica está relacionado às origens e às particularidades do trabalho assalariado capitalista no século XVIII. Assim, as primeiras concepções do contrato de trabalho tinham como base a relação operária presente nas fábricas, que era a predominante na

¹⁸⁰ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, pp. 134-135.

¹⁸¹ ANTUNES, Ricardo. *Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho* [livro eletrônico]. São Paulo: Boitempo, 2009, p. 23.

época. Nesse sentido, Lorena Porto comenta que houve uma restrição quase imperceptível do conceito de subordinação, associando esse fenômeno à figura de linguagem conhecida como sinédoque.¹⁸²

A figura jurídica “contrato de trabalho” surge em 1900. Como conta Lorena Porto, para os juristas da época, então, somente haveria uma relação de emprego caso fosse verificado, dentre outros elementos, uma subordinação operada a partir da heterodireção patronal. Dessa forma, o trabalhador tinha que estar sob a vigilância constante do empregador ou de um supervisor, submetido a um rígido controle de jornada e da atividade prestada, recebendo ordens diretas e hierarquizadas. Como o contrato de trabalho tinha como base as relações operárias, predominantes no período, tal restrição era concebível.¹⁸³

Contudo, havia outras formas de trabalho que não coincidiam com a subordinação fabril, tal como os trabalho intelectual, o técnico-especializado e os trabalhadores que laboravam em seu próprio domicílio. Foi necessário, portanto, resgatar os motivos do surgimento do Direito do Trabalho – proteção dos trabalhadores – para que se pudesse abranger categorias que não fossem a tipicamente operária. Porto qualifica essa época como um momento de amplificação do Direito do Trabalho, que levou também ao alargamento do conceito de subordinação.¹⁸⁴ Interessante notar que o ramo jurídico laboral se expande conforme abarca mais categorias, atingindo, portanto, a sua finalidade.

Lorena Porto aponta que esse momento de expansão do Direito do Trabalho ocorreu do início do século XX até meados de até meados de 1970, motivado pela necessidade de expandir a aplicação do Direito do Trabalho àqueles que não eram operários.¹⁸⁵ Não é à toa que esse movimento coincida com os “trinta anos gloriosos do capitalismo”, comentado no capítulo anterior, em que houve uma ampliação dos direitos

¹⁸² PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009, pp. 44-45.

¹⁸³ Ibidem, pp. 32.44-45.

¹⁸⁴ Ibidem, p. 47.

¹⁸⁵ Idem. Interessante notar que alguns autores apontam que, na verdade, houve uma redução do conceito de subordinação, compreendido em sua matriz clássica. Ou seja, seria como se a forma de subordinação ocorrida nas fábricas fosse em grau máximo (uma espécie de controle total) e, nas outras relações de emprego reconhecidas, em grau menor. Não se compactua com esse ponto de vista, uma vez que há diversas formas que alguém pode estar subordinado a outrem e, não necessariamente, a subordinação será maior ou menor. Dessa forma, para fins desta pesquisa, entende-se que houve uma ampliação do conceito de subordinação, que passou a abranger outras formas de trabalho subordinado que não somente aquele que ocorria nas fábricas.

sociais e, por consequência, do padrão protetivo trabalhista. Assim, havia um contexto político, social e econômico mais favorável, que favorecia a garantias trabalhistas.

Lorena Porto comenta que, a princípio, houve resistência em se expandir a proteção do Direito do Trabalho a situações não fabris, porque o conceito de subordinação utilizado era rígido. Contudo, a jurisprudência, fundamental nesse processo, passou a se valer de uma técnica conhecida como “conjunto de indícios”. A técnica consistia em se fazer uma valoração global da relação de trabalho, analisando não só a forma ou a intensidade da vigilância exercida, mas também o tipo de remuneração, a propriedade dos meios de produção e o controle sobre a jornada de trabalho. A partir dessa análise, o magistrado poderia verificar se havia um conjunto de evidências suficientes para que fosse possível qualificar uma relação de emprego. Outros questionamentos eram feitos também, sobre quem assumia os riscos do negócio e quem exercia a verdadeira liberdade empresarial.¹⁸⁶

Atualmente, em decorrência das transformações pelas quais passa o mundo do trabalho, há a necessidade de, novamente, buscar a expansão do conceito de subordinação, para que se possa melhor alcançar a função protetiva do Direito do Trabalho. Contudo, o momento político e econômico é radicalmente distinto daquele que se verificou a expansão do conceito de subordinação. A partir da reestruturação produtiva da década de 1970, as empresas buscam reduzir os custos de produção por meio da utilização de formas não reguladas de exploração do trabalho humano, como a pejetização e o trabalho dito parassubordinado.¹⁸⁷ Para evitar a proliferação de formas precarizantes de trabalho, juristas têm defendido a necessidade de se buscar um conceito abrangente de subordinação, para que mais categorias possam ser abraçadas por proteções sociais.

Fausto Gaia lembra que, no século XXI, com a expansão do setor terciário e das tecnologias de comunicação, o trabalho não necessariamente ocorre dentro do estabelecimento do empregador. Dessa forma, é necessário estudar e compreender outras

¹⁸⁶ PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009, pp. 48-49.

¹⁸⁷ Acerca dessa dicotomia, Lorena Porto comenta que, a partir da ideologia neoliberal, teria ocorrido uma espécie de paradoxo. Para a autora, as transformações ocorridas no mundo do trabalho deveriam ter fortalecido a necessidade de ampliar o conceito de subordinação, tendência que vinha ocorrendo até 1970. Contudo, o que se verificou foi a tentativa - com apoio jurisprudencial, inclusive - de retratação do conceito de subordinação. PORTO, Lorena Vasconcelos, op. cit., p. 95.

matrizes da subordinação, para que não se descuide das proteções trabalhistas.¹⁸⁸ Do mesmo modo, Porto explica:

A organização de trabalho típica da sociedade industrial exigiu uma rígida sincronização do tempo, do espaço e das modalidades de execução da prestação laborativa, com a consequente carência de autonomia funcional por parte do trabalhador. **Todavia, esse elemento não pode mais ser tomado como distintivo do trabalho subordinado, pois o modelo social típico de empregado, construído na realidade industrial, sofreu profundas mudanças, em razão de fatores como reorganização produtiva, inovações tecnológicas, ampliação do setor terciário na economia e a crescente expansão do trabalho intelectual e especializado.**¹⁸⁹

Tanto no século XX quanto no século XXI, marcado pela Revolução 4.0, é necessário continuar ampliando o padrão protetivo dos trabalhadores por meio da compreensão das formas diversas de subordinação. Desse modo, surgiram outras dimensões de subordinação para além da sua matriz clássica, no qual se dará destaque, nesta pesquisa, à subordinação objetiva e à subordinação estrutural.¹⁹⁰

Antes de aprofundar, no entanto, cabe destacar o que a subordinação objetiva e a subordinação estrutural têm em comum: ambas se apoiam em teorias institucionalistas da relação de trabalho. Necessário esclarecer. O autor Fausto Gaia explica que, diferentemente de teorias contratualistas – que concebem a relação de trabalho segundo noções liberais de autonomia da vontade do trabalhador -, as teorias institucionalistas compreendem a desigualdade fática na qual se funda a relação de trabalho. Desse modo, para os adeptos dessa teoria, a relação de emprego estaria configurada a partir da inserção do trabalhador na estrutura produtiva da empresa, e não a partir do contrato em si.¹⁹¹

Mauricio Godinho Delgado explica que a subordinação em sua matriz objetiva se verifica a partir da integração do trabalhador aos objetivos da empresa.¹⁹² Nota-se, portanto, que essa dimensão da subordinação assume contornos mais amplos do que os definidos na origem do trabalho assalariado capitalista. Conforme ensina Paulo Emílio

¹⁸⁸ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 149.

¹⁸⁹ PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009, p. 70. Grifos acrescentados.

¹⁹⁰ Esta pesquisa se concentrou apenas nas principais compreensões da subordinação. Contudo, Fausto Siqueira Gaia identifica outras formas de subordinação jurídica, como a potencial, a estrutural-reticular e a integrativa. Para mais informações, cf: GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, pp. 177-182.

¹⁹¹ GAIA, Fausto Siqueira, op. cit., pp. 142.145.

¹⁹² DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 328.

Vilhena, não se pode confundir esse elemento fático-jurídico com o cumprimento de horário e a convivência de empregado e empregador, haja vista que os atos de comando têm natureza variável, irregular e até imperceptível.¹⁹³ Para o autor, essa dimensão da subordinação se caracterizaria como:

[...] uma relação de coordenação ou de participação integrativa ou colaborativa, através da qual a atividade do trabalhador como que segue, em linhas harmônicas, atividade da empresa, dela recebendo o influxo próximo ou remoto de seus movimentos [...].¹⁹⁴

Similar à dimensão objetiva da subordinação é a dimensão estrutural, assim definida por Mauricio Godinho Delgado:

Estrutural é, finalmente, a subordinação que se expressa “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”. Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços.¹⁹⁵

Apesar de parecidas, as dimensões objetiva e estrutural da subordinação não se confundem. Na subordinação estrutural, é irrelevante se o empregado está ou não vinculado aos fins e objetivos do empreendimento, como é na dimensão objetiva, bastando que ele se integre a estrutura produtiva da empresa. Nesse âmbito, Gaia comenta que a distinção entre atividades-meio e atividades-fim da empresa é artificial e imprecisa, de modo vem sendo utilizada para diminuir a proteção garantida aos trabalhadores – a exemplo do que ocorre na terceirização das atividades da empresa, uma das modificações trazidas pelo toyotismo.¹⁹⁶

Segundo Fausto Gaia, é interessante perceber que, nas dimensões objetiva e estrutural, há uma mitigação da origem etimológica do termo “subordinação”, que significa estar sob as ordens de alguém. Nas dimensões objetiva e estrutural, é irrelevante

¹⁹³ VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. *Relação de emprego: Estrutura legal e pressupostos*. São Paulo, SP: Saraiva, 1975, p. 233

¹⁹⁴ *Ibidem*, p. 235

¹⁹⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 328.

¹⁹⁶ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, pp. 171-172.

se o trabalhador está recebendo ordens diretas ou não, bastando apenas que ele se integre à estrutura produtiva da empresa.¹⁹⁷

Cabe esclarecer que a subordinação em sua matriz clássica não desapareceu, verificando-se ainda situações em que trabalhadores estão submetidos a um controle rígido, direto e hierarquizado do empregador quanto ao modo de prestação de serviços. Contudo, ela não encerra todas as formas de exploração do trabalho humano, que tentam ser abarcadas pelas dimensões objetiva e estrutural, mais amplas. Nesse sentido, as três dimensões da subordinação se conjugam para que o padrão protetivo justtrabalhista possa contemplar o maior número de trabalhadores, no que Mauricio Godinho Delgado chama de retomada do “clássico e civilizatório expansionismo do Direito do Trabalho”. Seu exemplo é preciso:

Na essência, é trabalhador subordinado desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa pleora de ordens do tomador ao longo de sua prestação de serviços (subordinação clássica ou tradicional), como também aquele que realiza, ainda que sem incessantes ordens diretas, no plano manual ou intelectual, os objetivos empresariais (subordinação objetiva), a par do prestador laborativo que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços e até mesmo nem realizar os objetivos do empreendimento (atividades-meio, por exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora, qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada (subordinação estrutural).¹⁹⁸

Há críticas relacionadas à generalidade dos conceitos das dimensões objetiva e estrutural, pois essas compreensões possibilitariam a qualificação como empregado de qualquer trabalhador que esteja ligado à atividade da empresa tomadora de serviços, inclusive aqueles que prestam serviço de forma independente. Contudo, Fausto Gaia comenta que essa ampliação é importante porque os modelos produtivos do capitalismo passam por intensa reformulação na pós-modernidade. Assim, empresários têm buscado transferir a outra empresa ou até mesmo ao trabalhador os riscos do negócio, seja por meio de contratação de empresa terceirizada, seja por meio de autônomos.¹⁹⁹

¹⁹⁷ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 173.

¹⁹⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 328-329.

¹⁹⁹ GAIA, Fausto Siqueira, op. cit., 168-169.

O desafio lançado aos intérpretes do Direito do Trabalho a partir da lógica das plataformas digitais é compreender que são diversas as formas pelas quais o trabalho humano pode ser explorado. É importante, então, que os elementos fático-jurídicos da relação de emprego tenham conceitos plásticos, de modo a poderem se adequar às transformações sociais e sempre ampliarem o padrão protetivo trabalhista. Uma compreensão em sentido oposto acabaria por fortalecer tentativas neoliberais de apagamento da relação de emprego, que visam ao aumento do lucro das empresas em detrimento da proteção jurídica do trabalhador.

3.1.3. Da dependência à subordinação - e de volta à dependência?

Apesar de o art. 3º da CLT considerar como empregado aquele que se encontra *sob dependência* de um empregador²⁰⁰, a relação de emprego tem, como um dos seus elementos fático-jurídicos, a subordinação. Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado esclarece que onde se lê “sob dependência” na norma celetista, um operador do Direito plausível imediatamente entende “mediante subordinação”.²⁰¹ Por que houve essa adaptação hermenêutica desse elemento fático-jurídico?

Conforme ensina Lorena Porto, a dependência econômica se funda na própria razão de ser do Direito do Trabalho - a hipossuficiência do trabalhador - e motivou também a sua expansão a outras categorias laborais.²⁰² Paulo Roberto Lemgruber Ebert comenta que, no surgimento do trabalho operário, havia muita demanda por mão-de obra, mas pouca oferta de postos de trabalho. Com esse cenário, o valor dos salários era, normalmente, baixo, e as condições laborais, precárias.²⁰³

Verificava-se, então, enorme disparidade entre o operário e o patrão. Este era dono não só da fábrica e das máquinas, mas também detinha todo o conhecimento sobre a gestão da atividade: como produzir, de onde obter matéria-prima e a quem vender. O que

²⁰⁰ “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”. Cf: BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Publicada em 9 de agosto de 1943.

²⁰¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 326.

²⁰² PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009, p. 59.

²⁰³ EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. A Constituição da OIT (1919) e a Declaração de Filadélfia (1944). In: ROCHA, Cláudio Janotti da; LUDOVICO, Giuseppe; PORTO, Lorena Vasconcelos; BORSIO, Marcelo; ALVARENGA, Rubia Zontelli (Coordenadores). *Direito Internacional do Trabalho: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos de proteção ao trabalhador*. São Paulo: LTr, 2018, pp. 299-300.

o operário daquela época possuía? Somente a força de seus braços, que colocava à disposição do empregador mediante uma remuneração.

Fausto Gaia comenta que havia outros fatores que desequilibravam ainda mais a relação entre capital e trabalho, como o excedente de mão-de-obra – estimulada pela migração da população agrária para o meio urbano – e a concentração dos meios de produção na mão do capitalista.²⁰⁴ Essa desigualdade fática evidenciava que o operário vivia, para prover o seu sustento, sob dependência da sua remuneração e, por consequência, do seu patrão.

Em resumo, a hipossuficiência do trabalhador justificou a criação de um sistema jurídico que provesse condições mínimas de trabalho às pessoas. Não é à toa, pois, que o Direito do Trabalho tem função civilizatória e democrática, conforme defendido por Mauricio Godinho Delgado, de modo a também atenuar “distorções socioeconômicas inevitáveis do mercado e do sistema capitalista”.²⁰⁵

Como defendido por José Eduardo Chaves Júnior, Marcus Mendes e Murilo Oliveira, dependência econômica e proteção trabalhista estão intrinsecamente conectadas:

A justificação histórica e ontológica da criação de uma tutela legal para as relações de trabalho é a condição essencialmente alienada/dependente do trabalhador assalariado para com o Capital. Em razão da apropriação pelo Capital sobre o resultado do seu trabalho, por receber valor (bastante) inferior ao que produz, por principalmente, estar previamente ligado pelos fios invisíveis do desposuimento e reforçado pelo temor do desemprego, o trabalhador depende estruturalmente da venda de sua força de trabalho e, portanto, é impelido a alienar-se para sobreviver.²⁰⁶

Nota-se que o conceito de dependência técnica e econômica estava relacionada ao contexto fabril, em que o dono da fábrica detinha domínio amplo do processo produtivo e o trabalhador somente tinha a fome e a necessidade de sobreviver. Contudo, havia

²⁰⁴ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 28.

²⁰⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. Funções do Direito do Trabalho no Capitalismo e na Democracia. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e Direitos Fundamentais: Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho*. 4ª edição. São Paulo: LTr, 2017, p. 84.

²⁰⁶ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, Dependência e Alienação no Trânsito para o Capitalismo Tecnológico. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, pp. 175-176.

problemas na sua aplicação. Por exemplo, no caso da dependência econômica, Fausto Gaia explica que esse conceito não abarcava algumas situações, como, por exemplo, a dos empregados que possuem boa condição financeira.²⁰⁷ Nesse caso, nota-se que o trabalhador está abrangido por uma relação de emprego, mas não necessariamente se encontra sob aquela dependência econômica típica do operário da fábrica.

Em sentido similar, o conceito de dependência técnica também era impreciso. Ele foi baseado na ideia do trabalhador que, recém saído do meio rural, não sabia operar as máquinas, necessitando de supervisão constante. Contudo, como falado nos tópicos anteriores, as atividades submetidas ao trabalho assalariado foram se tornando cada vez mais complexas, ultrapassando o mero apertar de parafusos na esteira de produção. Dessa forma, segundo Mauricio Godinho Delgado, o empresário pode contratar empregados justamente por não saber realizar determinada atividade²⁰⁸ – e nem por isso a relação de emprego deixaria de estar configurada. É o caso, por exemplo, dos trabalhos intelectuais ou dos técnico-especializados.

Nesse sentido, Lorena Porto explica:

O critério em tela [dependência econômica], naquela época, mostrava-se interessante em razão da sua estreita ligação com a ideia de justiça social, mas, ao mesmo tempo, apresentava inconvenientes significativos no plano jurídico. Em outras palavras, embora tivesse o mérito do realismo social, ele não era dotado de coerência jurídica [...]. **Assim, ao contrário da subordinação jurídica, que podia ser deduzida com maior precisão a partir das instruções, da vigilância e do controle patronais, a apreciação da dependência econômica mostrava-se suscetível de variar de acordo com a subjetividade do intérprete e em função da variedade das situações contratuais.**²⁰⁹

Percebe-se, portanto, que a dependência assume um caráter pré-jurídico, baseado em indicadores socioeconômicos, tais como renda, por exemplo. É diferente da subordinação, que tem contornos jurídicos objetivos e é verificada analisando aspectos fáticos da relação de emprego. Ela se verifica, por exemplo, quando o empregado está sujeito ao direcionamento, ainda que potencial, pelo empregador ou quando o trabalhador está inserido na dinâmica do tomador dos serviços. Dessa forma, a subordinação, segundo

²⁰⁷ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 155.

²⁰⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 327.

²⁰⁹ PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009, p. 61. Grifos acrescentados.

Mauricio Godinho Delgado, é entendida sob prisma objetivo, que se volta ao modo de realização da atividade, e não para a pessoa do empregado²¹⁰ - quem ele é ou o quanto ele recebe de remuneração.

E hoje? Como é que o conceito de dependência tem aplicação no Direito do Trabalho? Estruturalmente, a situação de hipossuficiência dos trabalhadores não se alterou muito, uma vez que o Brasil ainda é um país com grande desigualdade de renda. Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra em Domicílios (PNAD Contínua), os 5% da população com menor rendimento habitual mensal do trabalho ganham R\$ 160,00, enquanto o 1% mais rico ganha em média trinta mil reais. De um outro ângulo, os 10% com a maior renda do país concentram 43% dos rendimentos do trabalho. Essa discrepância social tende a ser intensificada com a pandemia socioeconômica agravada pelo novo coronavírus.²¹¹

Esses dados revelam que a situação verificada nas origens do trabalho assalariado capitalista continua ocorrendo. Ou seja, de um lado, há o dono de uma grande empresa do setor industrial ou de serviços, que domina a gestão de uma atividade econômica, detendo o capital político, econômico e social. Do outro, o trabalhador, que ainda depende somente do seu trabalho para sobreviver, mesmo que possua algum conhecimento, melhor condição de renda ou seja dono da sua ferramenta de trabalho.

Dessa forma, persistem as razões de ser do Direito do Trabalho, justificada na vulnerabilidade do trabalhador, de modo que ainda se busca a garantia de um patamar civilizatório a pessoas que dependem da sua força de trabalho para sobreviver.²¹² Como ensina Lorena Porto, ainda que seja um critério sociológico, a dependência econômica e técnica pode ser resgatadas para orientar juristas a constatarem, no caso concreto, se há vínculo empregatício. É o que vem ocorrendo na Grécia, onde juízes têm aceitado a dependência econômica como critério suplementar das relações de emprego, de modo a impedir que empresas utilizem trabalhadores autônomos para fugir das regras trabalhistas.²¹³

²¹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 325.

²¹¹ NEXO. A desigualdade de renda no Brasil é alta. E vai piorar. Publicada em 11 de maio de 2020. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2020/05/11/A-desigualdade-de-renda-no-Brasil-%C3%A9-alta.-E-vai-piorar>. Acesso em 31 de agosto de 2020.

²¹² Sobre a persistência das razões de ser do Direito do Trabalho, cf: DUTRA, R.; COUTINHO, R. aceleração social, uberização e pandemia: quem precisa do direito do trabalho? *Direito.UnB - Revista de Direito da Universidade de Brasília*, v. 4, n. 2, p. 198-223, 31 ago. 2020.

²¹³ PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009, pp. 65-66

Não se trata de abandonar a subordinação como um elemento fático-jurídico da relação de emprego. Como falado, este é um conceito jurídico, que pode ser verificado objetivamente na práxis trabalhista. Ademais, a suposta ausência de dependência econômica pode ser manipulada para desproteger certos trabalhadores.²¹⁴ Ainda assim, esse conceito pode auxiliar na ampliação do padrão protetivo de todos os trabalhadores, inclusive para repensar e atualizar a própria subordinação jurídica.

De que forma essa atualização pode ser feita? Toma-se como exemplo as plataformas digitais. Elas recorrentemente argumentam que apenas fazem a intermediação entre oferta e demanda por determinado serviço, de modo os trabalhadores a ela vinculados seriam profissionais autônomos. Contudo, olhando a relação trabalhador-plataforma, percebe-se que, de um lado, há um trabalhador que necessita permanecer conectado várias horas por dia para receber um pouco mais de mil reais por semana²¹⁵ e, de outro, uma empresa conhecida como “unicórnio”, que recebe investimentos bilionários.²¹⁶

O que se percebe, portanto, é que a desigualdade material existente entre os trabalhadores e a plataforma conduz aqueles à subordinação jurídica. Desse modo, o obreiro, que depende economicamente do seu trabalho, tende a aceitar pacificamente as regras estabelecidas unilateralmente pelas empresas que controlam os aplicativos – inclusive quando essas regras precarizam a relação de trabalho. Assim, é possível que este trabalhador não seja autônomo de fato. Como se mostrará nos próximos tópicos, as

²¹⁴ É o caso do parágrafo único do art. 444 da CLT, que dispõe que os empregados com nível superior e que recebam salário maior ou igual a duas vezes o teto de benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) podem pactuar individualmente as cláusulas contratuais. Os juristas apelidaram esses empregados de “hipersuficientes”, ou seja, trabalhadores que têm menos proteção trabalhista por, supostamente, não estarem em condições de dependência econômica e técnica do empregador. Desse modo, baseado em critérios econômicos, erroneamente se acredita que há trabalhadores que não dependem da sua força de trabalho, o que abre margem para a precarização das relações trabalhistas. Cf: BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Publicada em 9 de agosto de 1943.

²¹⁵ A pesquisa conduzida por Rodrigo Carelli apresenta esses dados em relação aos motoristas de Uber. Cf: CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XXI. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, pp. 130-154.

²¹⁶ A revista Exame levantou que a Uber atraiu 24 bilhões de dólares em investimento de risco nos últimos anos, estando muito à frente de empresas semelhantes, como 99 e iFood, por exemplo. Cf: EXAME. O que ganhamos – e o que perdemos – com a revolução dos apps. Publicada em 11 de abril de 2019. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/revista-exame/tudo-no-aplicativo/>. Acesso em 15 de abril de 2020.

plataformas digitais aplicam uma nova forma de subordinação aos trabalhadores, voltada para a programação algorítmica e o controle por comandos.²¹⁷

A conclusão que se apresenta é que os juristas não podem buscar, na relação de emprego, apenas a subordinação em sua matriz clássica, ignorando que esse é um conceito que passou por diversas reinterpretações e ampliações ao longo dos anos. Para esse desafio, a dependência econômica – compreendida a partir da hipossuficiência do trabalhador frente ao seu empregador – pode auxiliar na identificação de novas formas de exploração do trabalho humano, a exemplo das plataformas digitais. O que deve ser buscado, à luz de uma interpretação ampla do Direito do Trabalho constitucionalizado, é o resgate às próprias razões de ser desse ramo jurídico, de modo a se ampliar o padrão protetivo a todos os trabalhadores que se ativam nas mais variadas relações de trabalho.

Como é a subordinação jurídica atualmente? Essa é uma pergunta para a qual os intérpretes do Direito vêm tentando construir uma resposta. Qualquer definição precipitada é possivelmente superficial. Em contraposição ao preceito medieval que proibia a usura, Lorena Porto lembra que o capitalismo deseja sempre maximizar os seus ganhos monetários.²¹⁸ Esse propósito alicerça-se também por meio da ocultação das ordens, como uma tentativa de esconder uma relação de trabalho subordinada. Ganha-se destaque então o trabalho autônomo – ou falsamente autônomo -, outro grande tema deste capítulo.

3.2. O outro lado da moeda: discussões sobre o trabalho autônomo

A ideia propagada pelas empresas que controlam as plataformas digitais é que os trabalhadores a elas vinculados, por terem flexibilidade na prestação da sua atividade, não seriam empregados, e sim profissionais autônomos. Depois de analisar que o conceito de subordinação jurídica sofreu alargamento ao longo dos anos, este tópico analisará então o outro lado da moeda: o trabalho autônomo. O objetivo é assimilar que o trabalhador autônomo não é definido somente pela possibilidade de determinar o seu próprio horário de trabalho.

²¹⁷ Seria essa subordinação algorítmica tão nova assim? O tópico “3.3.2. Algo de tão novo e algo de tão velho na subordinação algorítmica e na uberização” discute a temática.

²¹⁸ PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009, pp. 22-23

3.2.1. Autonomia e empreendedorismo: o que é ser um trabalhador autônomo?

A partir das revoluções burguesas do século XVIII, a liberdade foi elevada um direito fundamental de primeira geração. Desse direito, desdobra-se outro: a autonomia da vontade. Assim, nos primórdios do capitalismo, vigorava a ideia de que o trabalhador, enquanto um ser livre, detinha plena autonomia privada para celebrar contratos e pactuar acerca das suas condições de trabalho. Conforme explica Gaia, “a autonomia da vontade das partes foi elevada à categoria de dogma do liberalismo econômico e fundamental para o desenvolvimento do sistema capitalista de produção”.²¹⁹

Inicialmente, o trabalho assalariado foi concebido como uma mera prestação de serviço, regida por contratos típicos do Direito Civil. Somente após conquistas de organizações coletivas dos trabalhadores e garantias de direitos mínimos trabalhistas, a relação de trabalho passou a ser enxergada através dos elementos que a caracterizam, como a desigualdade entre as partes e a centralidade do trabalho humano. Assim, desde o início, um dos esforços do Direito do Trabalho foi por diferenciar essa relação de emprego do trabalho autônomo.

O que caracteriza, portanto, um trabalhador autônomo? Já de início, surge um complicador na definição desse conceito. Isso porque, segundo Fausto Gaia, o conceito de trabalhador autônomo é medido por exclusão: é autônomo aquele que não é empregado.²²⁰

Percebe-se que a afirmação de Fausto Gaia mostra o quão difícil é caracterizar um trabalhador autônomo, haja vista que esse é um conceito que passa por transformações, assim como o trabalho subordinado. O trabalho autônomo, então, é definido em oposição ao conceito de trabalhador subordinado. Ou seja, quem não é trabalhador subordinado é

²¹⁹ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 20. Não se concorda plenamente com essa conclusão de Fausto Gaia, porque não se pode afirmar que todo trabalhador que não é empregado será, necessariamente, um trabalhador autônomo. Há diversas categorias de trabalhadores não-empregados e não-autônomos, tais como os estagiários e os servidores públicos, por exemplo. Deve-se lembrar que a relação de emprego é caracterizada por cinco elementos fático-jurídicos (pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação), de modo que é possível se constatar, em determinada relação jurídica, o elemento da subordinação, mas não os outros. Ou até mesmo se verificar os cinco elementos fático-jurídicos, mas, por presunção legal, a relação não ser considerada de emprego. Desse modo, parece equivocado afirmar que todos os trabalhadores que não são empregados são autônomos.

²²⁰ *Ibidem*, p. 195.

autônomo. Tal noção tem fundamentos lógicos, visto que “autonomia” e “subordinação” são palavras antônimas.

Por exemplo, no âmago da subordinação em sua matriz clássica, a existência da heterodireção – estar sob as ordens de um terceiro – era utilizada para diferenciar a relação de emprego do trabalho autônomo. Nesse sentido, Porto comenta que eram indicativos da existência de subordinação o tipo de remuneração, o controle rígido e determinado do modo como a atividade é prestada e a não propriedade sobre os instrumentos laborativos.²²¹ Não se verificando esses elementos, para uma compreensão típica do início do século XX, a relação não era subordinada, mas autônoma.

Desde o século passado, no entanto, o conceito de subordinação tem passado por diversas modificações, de modo que defini-lo apenas pelo controle rígido e vigilância constante não é tão preciso. Por consequência, a própria definição de trabalhador autônomo vem sendo alterada. Um exemplo são os trabalhadores em domicílio. Como este não estava sujeito à vigilância constante do supervisor da fábrica, podendo determinar seu horário de trabalho, houve resistência em reconhecer esse tipo de trabalhador como empregado – o que o afastava da proteção de normas trabalhistas. Contudo, a jurisprudência, num movimento de expansão do conceito de subordinação, verificou que a empresa intervinha diretamente na prestação da atividade, de modo que esses trabalhadores não estariam dotados de uma organização empresarial própria. Eram, pois, empregados, não trabalhadores autônomos.²²²

Nota-se, então, que, conforme se expande o conceito de subordinação jurídica, reduz-se, por consequência, o de trabalho autônomo. Assim, uma categoria considerada autônoma sob o olhar da dimensão clássica pode não mais sê-lo a partir da subordinação estrutural, por exemplo. Percebe-se, ainda, que a redução do conceito de trabalhador autônomo, a partir da expansão do conceito de trabalho subordinado, sinaliza momentos de ampliação do padrão protetivo do Direito do Trabalho.

Por outro lado, momentos de ampliação do conceito de trabalho autônomo revelam maior precarização das relações de trabalho. Como será mostrado adiante, a partir da reestruturação produtiva da década de 1970, a relação de trabalho autônoma tem

²²¹ PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009, p. 35.

²²² *Ibidem*, p. 51-52.

sido comumente utilizada para mascarar uma relação de emprego, de modo que empresas se esquivam de arcar com suas obrigações trabalhistas.

Feitas essas considerações, alguns autores têm tentado elaborar uma definição para trabalhador autônomo. Adrián Signes afirma que o autônomo é aquele que trabalha diretamente para o mercado, oferecendo seu serviço a um ou vários empresários, sem se integrar à organização desses. Desse modo, o autônomo deve ter organização própria e independência para decidir como prestar o seu serviço, com liberdade para aceitar ou não as atividades. O autônomo também costuma escolher quando trabalhar e o quanto.²²³

Nelson Mannrich, em sentido similar, aponta algumas características do trabalhador autônomo, tais como exercício de uma atividade econômica com autonomia, estrutura empresarial e independência. Para o autor, um trabalhador autônomo é aquele que exerce uma atividade econômica de forma independente, com uma estrutura empresarial própria, ainda que humilde.²²⁴

Nota-se que as definições trazidas acima aproximam o trabalhador autônomo do empresário, conceito basilar do Direito Comercial. Necessário comentar que o Código Civil exige que os empresários sejam inscritos no Registro Público de Empresas Mercantis, formalidade que não é verificada em todos os trabalhadores autônomos. Ainda assim, a aproximação é válida, visto que, do ponto de vista da autonomia de gestão e organização da atividade, o trabalhador autônomo se aproximaria mais do empresário – ou do microempresário – do que do trabalhador subordinado.

Segundo Fábio Ulhoa Coelho, a vida em sociedade demanda o fornecimento de vários bens e serviços, necessidade atendida por organizações econômicas estruturadas por empresários, que articulam os fatores de produção do sistema capitalista - capital, mão-de-obra, insumo e tecnologia. Ou seja, os empresários congregam “aporte de capital – próprio ou alheio -, compra de insumos, contratação de mão-de-obra e desenvolvimento ou aquisição de tecnologia”.²²⁵

²²³ SIGNES, Adrián Todolí. El Impacto De La 'Uber Economy' En Las Relaciones Laborales: Los Efectos De Las Plataformas Virtuales En El Contrato De Trabajo. IUS Labor 3/2015, p. 9. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2705538>. Acesso em 15 de junho de 2020.

²²⁴ MANNRICH, Nelson. Reinventando o Direito do Trabalho: novas dimensões do trabalho autônomo. In: FREDIANI, Yone (Coord.). *A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa*. Porto Alegre: Magister, 2015, p. 235

²²⁵ COELHO, Fábio Ulhoa. *Novo manual de direito comercial [livro eletrônico]: Direito de Empresa*. 3. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018, p.25.

A definição de empresário é trazida pelo art. 966 do Código Civil, que assim aborda: “Art. 966. Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços.”²²⁶ Percebe-se que este dispositivo legal se aproxima das definições de trabalhador autônomo trazidas anteriormente. Apesar da obrigação de inscrição no Registro Público, trazido pelo art. 967 do Código Civil, tanto o empresário quanto o trabalhador autônomo exercem uma atividade econômica organizada, ainda que este de modo mais rudimentar do que aquele.

É certo que todos os elementos trazidos pelo art. 966 do Código Civil são importantes para caracterização do empresário. Contudo, na discussão entre trabalhador subordinado e autônomo, convém ressaltar dois pontos: “profissionalmente” e “exercer atividade econômica organizada”. Essas noções são fundantes na distinção entre empresário e empregado. Explica-se.

Fábio Ulhoa Coelho esclarece que a remissão do Código Civil à “profissionalmente” está, em geral, associada a três quesitos: habitualidade, pessoalidade e monopólio das informações. A habitualidade é similar à não-eventualidade, elemento fático-jurídico para a caracterização do empregado. Ou seja, não é empresário quem exerce atividade econômica de modo casual, por apenas um período.²²⁷

A pessoalidade também é um elemento comum para a caracterização do empregado e do empresário, contudo, elas assumem feições bem distintas. A pessoalidade, enquanto um elemento fático-jurídico da relação de emprego, diz respeito à infugibilidade do trabalhador, que não pode se fazer substituir por um terceiro.²²⁸ No caso do empresário, por outro lado, a pessoalidade remete ao poder que este tem de contratar mão-de-obra, que exercerão a atividade profissional em nome do empresário. Sob esse ponto de vista, então, o empregado não é considerado empresário porque atua como representante do seu empregador.²²⁹

Por fim, o monopólio das informações, ainda segundo Fábio Ulhoa Coelho, é a noção mais importante dentro do conceito de profissionalismo. É o empresário que detém

²²⁶ BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Publicado em 11 de janeiro de 2002.

²²⁷ COELHO, Fábio Ulhoa. *Novo manual de direito comercial [livro eletrônico]: Direito de Empresa*. 3. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018, p. 30.

²²⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 315

²²⁹ COELHO, Fábio Ulhoa, op. cit., pp. 30-31.

o conhecimento sobre o produto ou o serviço vendido, tais como condições de uso, insumos empregados, risco potenciais à saúde, padrão de qualidade, etc. Afinal, como ele faz a gestão da atividade econômica, é natural que exerça o controle sobre as informações a ela relacionadas.²³⁰

O exercício da atividade econômica organizada diz respeito ao empreendimento empresarial, que se volta para o lucro enquanto fim de qualquer operação desenvolvida numa economia capitalista. Para propiciar as demandas da sociedade, o empresário congrega e articula os elementos da produção, quais sejam, insumos, capital, mão-de-obra e tecnologia.²³¹ Desse modo, empresário é aquele que possui a gestão e o controle da atividade econômica, possuindo organização empresarial própria e assumindo os riscos da atividade.

Exercer uma atividade econômica organizada não é uma tarefa simples. Por isso, Fabio Ulhôa Coelho defende que é necessária certa vocação para ser empresário, além de conhecimento adquirido por experiência de vida, não por estudos formais. Assim, segundo o autor, o determinante para o sucesso do negócio seria a capacidade do seu proprietário de lidar com os riscos inerentes à atividade econômica, reduzindo-os.²³²

A partir dessa noção de vocação para o empreendedorismo, cabe trazer a figura do “empresário schumpeteriano”, apresentada por Roberto Balau Calazans. O autor explica que, segundo a teoria do desenvolvimento econômico de Joseph Schumpeter, o empresário faria parte de uma classe social cuja função estaria orientada para o mundo dos negócios. Assim, o empresário seria aquele com qualificação para sair de uma rotina estática, com capacidade dirigente e espírito inovador.²³³

Sobre a vocação para ser empresário e o conceito schumpeteriano, não se quer defender, com eles, que o empreendedorismo é algo restrito a uma elite. Tal concepção equivaleria a apoiar uma espécie de determinismo social, de que somente certas pessoas poderiam ser empresárias. Contudo, o comentário serve de alerta que o empresário deve ter uma vontade impulsionadora de efetivamente gerir uma atividade econômica e de idealizar e implementar um negócio. Desse modo, não bastaria que uma pessoa, movida

²³⁰ COELHO, Fábio Ulhoa. *Novo manual de direito comercial [livro eletrônico]: Direito de Empresa*. 3. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018, p. 31.

²³¹ *Ibidem*, pp. 31-32.

²³² *Ibidem*, pp. 25-26.

²³³ CALAZANS, Roberto Balau. A Lógica de um discurso: o empresário schumpeteriano. *Ensaio FEE*, Porto Alegre, (13)2, 1992, pp. 640.654-656.

apenas pelo desespero e a necessidade de sobrevivência, fosse proprietária de um carro, se cadastrasse em uma plataforma digital e passasse a receber demandas de transportes de passageiros por meio dela.

A imagem que se forma de um empresário é a de um gestor de um processo de produção ou de circulação de bens ou serviços. Seja ele um microempresário ou uma sociedade empresarial robusta, é o empresário quem detém o controle da atividade econômica, bem como de todas as informações relativas ao empreendimento. Também é o empresário que possui autonomia plena no seu negócio. Em comparação, o empregado - ou o trabalhador contratado sob qualquer outra relação jurídica - se insere apenas como um elemento subordinado no processo produtivo. Elemento este que é de suma importância, dada a centralidade do trabalho humano no processo de produção capitalista.

Por que o cotejo entre empresário e empregado é tão relevante? Analisando apenas os dispositivos legais, parece evidente a distinção entre empresário e empregado, principalmente ao se comparar o art. 966 do Código Civil e o art. 2º da CLT ²³⁴, que trazem a definição de empresário e empregador, respectivamente, e o art. 3º da CLT ²³⁵, que define empregado. Parece óbvio que o empresário-empregador exerce a gestão da atividade econômica, atuando no polo ativo da relação, e o empregado a ele se subordina, ocupando o polo passivo. Contudo, recentemente a diferença entre empresário e empregado tem se constituído um desafio ao Direito do Trabalho, sobretudo em razão das narrativas ilusórias das plataformas digitais.

Um exemplo pode aclarar a problemática. Imagine uma pessoa que compra carros para revendê-los. Essa pessoa exerce profissionalmente uma atividade econômica organizada, de modo que, *a priori*, pode ser considerada empresária. Como seu empreendimento é robusto, essa pessoa começa a contratar vendedores para potencializar o número de vendas, podendo atender mais clientes. É relativamente fácil, no exemplo, identificar que estes vendedores são os empregados, e não os empresários. Afinal, eles apenas atuam em nome do seu empregador.

²³⁴ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Cf: BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Publicada em 9 de agosto de 1943.

²³⁵ Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Cf: BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Publicada em 9 de agosto de 1943.

Agora, imagina-se que, em vez de esse empresário comercializar carros, ele passe a gerir a atividade de transporte privado de passageiros. Para ampliar o seu negócio, contrata diversos motoristas, que utilizam carro próprio. Nota-se que eles são os profissionais que efetivamente concretizam a atividade fim do negócio, de modo habitual, sendo também proprietários dos automóveis. Para os clientes que solicitarem uma corrida, esses motoristas aparentam ser o próprio rosto do empreendimento.

Seriam esses motoristas também empresários? Esses motoristas exercem a atividade de modo autônomo ou, ao contrário, se subordinam, de alguma forma, ao dono do empreendimento? Eles exercem a atividade em nome próprio ou atuam em nome de um terceiro? Qual o domínio que eles têm sobre a empresa de transporte privado de passageiros? Assim, o que vai indicar se esses motoristas hipotéticos são ou não os empresários é, dentre outros fatores, o exercício da atividade econômica organizada.

No cotejo entre empresário, trabalhador autônomo e trabalhador subordinado, cabe lembrar a técnica do conjunto de indícios, utilizada no momento de expansão do conceito de subordinação jurídica no século passado. Lorena Porto comenta que um dos critérios adotados para verificar se um trabalhador era de fato autônomo era o da realidade econômica, para analisar se o trabalhador detinha um negócio por conta própria. Os juízes se questionavam “se o trabalhador exercia uma verdadeira liberdade empresarial ou apenas sua liberdade de trabalho, hipótese em que deveria ser considerado empresário”.²³⁶

Esses entendimentos revelam que o conceito de trabalhador autônomo é variável, sofrendo modificações conforme se ampliam as dimensões da subordinação jurídica. Contudo, o que se deve ter em mente é que são diversos elementos que caracterizam um trabalhador autônomo e, mais robustamente, um empresário: gestão de atividade econômica organizada, monopólio de informações do negócio, propriedade dos meios de produção (e não somente das ferramentas de trabalho), atuação em nome próprio, etc. Não basta, portanto – e este é o ponto chave deste tópico – apenas a flexibilidade para definição de jornada ou do horário de trabalho.

As plataformas digitais desafiam os sistemas constitucionais de proteção trabalhista também por confundirem a figura do empresário com a do empregado. Dessa forma, há milhões de trabalhadores que prestam serviços por aplicativos e são tidos como

²³⁶ PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009, pp. 48-49.

autônomos, sendo aproximados, sendo o discurso predominante, da figura do empresário. Ao mesmo tempo, a pessoa jurídica que controla a plataforma digital afirma-se como mera empresa de tecnologia, tentando se esquivar, assim, da responsabilidade pela gestão de uma atividade econômica. O desafio que os intérpretes do Direito do Trabalho têm em mãos é enxergar a realidade para além das narrativas e discursos adotados pelas empresas, de modo a identificar realmente quem é empresário e quem é trabalhador.

3.2.2. O trabalho autônomo e a reestruturação produtiva alavancada a partir de 1970

A reestruturação produtiva alavancada a partir de 1970 tem se utilizado recorrentemente de discursos de suposta autonomia nos postos de trabalho e de estímulo ao empreendedorismo. Dentro do contexto neoliberal, essas medidas são empregadas com vistas a reduzir o custo do processo produtivo por meio da redução de direitos dos trabalhadores, como será exposto a seguir.

3.2.2.1. O modo de produção toyotista: mais autonomia nos postos de trabalho?

A reestruturação produtiva ocorrida a partir de 1970 merece ser trazida novamente à tona enquanto verdadeiro ponto de inflexão no modo de organização do trabalho. Como falado no capítulo anterior, “2. O arquétipo Uber no contexto das plataformas digitais: o trabalho no século XXI”, ideias neoliberais aliadas a uma profunda crise econômica reivindicaram alterações no processo produtivo vigente até então, visando à redução dos custos envolvidos nas relações produtivas.

Mauricio Godinho Delgado identifica que a adoção do modo de produção toyotista foi uma das mudanças na organização do processo de trabalho da época, de modo a adaptar a empresa a momentos de alta competitividade e insuficiência na demanda do mercado consumidor. Dentre as características fundantes do toyotismo, ressalta-se a verticalização da empresa, com descentralização do processo produtivo, a redução de estoques e produção *just in time* (ou seja, somente por demanda), com consequente redução de desperdícios.²³⁷

²³⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução*. São Paulo: LTr, 2006, pp. 47-48.

Por que o Japão foi berço desse novo modo de produção, o toyotismo? Fatores históricos contribuíram para essa transformação. Deve-se recordar que o território japonês se encontrava severamente destruído após a Segunda Guerra Mundial, conforme conta Fausto Gaia. O mercado consumidor também havia sido fortemente impactado, de modo que era necessário adaptar o modo de produção à realidade japonesa.²³⁸ O engenheiro Taiichi Ohno, vice-presidente da montadora de carros Toyota, concebeu, então, um novo sistema produtivo, que não se baseasse na produção em larga escala.²³⁹

Nota-se as profundas diferenças entre a organização da montadora de carros americana Ford, no início do século XX, e a japonesa Toyota, em 1970. A fábrica fordista era horizontal, ou seja, espacialmente avantajada, visto que costumava abrigar todas as etapas do processo produtivo. Por outro lado, a fábrica toyotista é mais enxuta, vertical, em que se dá preferência a subcontratar empresas menores para realizar etapas específicas da produção. A fábrica fordista necessitava ser robusta também porque precisava acomodar o vasto estoque padronizado à espera da demanda do consumidor. Na década de 1910, o pátio gigante da Ford estava lotado de carros do modelo Ford T na cor preta. A imagem da fábrica Toyota é, ao contrário, bem diversa: não há pátio, porque não há estoque acumulado. Apenas após o pedido do consumidor é que as unidades demandadas serão fabricadas.

Essas alterações intensas não ficaram restritas ao processo produtivo, impactando também a própria organização do trabalho. Lembre-se que a fábrica fordista era marcada pela especialização, de modo que o trabalhador realizava a mesma atividade continuamente. Essa repetição visava ao aumento da produtividade, com conseqüente redução no custo de produção. A fábrica toyotista, em sentido diverso, opta por trabalhadores flexíveis²⁴⁰ e multifuncionais, conforme ensina Mauricio Godinho

²³⁸ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, pp. 40-41.

²³⁹ Sobre o modo de produção toyotista, cf: OHNO, Taiichi. *O sistema Toyota de produção: além da produção em larga escala*. São Paulo: Bookman, 1997.

²⁴⁰ Sobre a flexibilidade exigida pelas empresas, o autor Guy Standing comenta: “A flexibilidade tinha muitas dimensões: flexibilidade salarial significava acelerar ajustes a mudanças na demanda, especialmente para baixo; flexibilidade de vínculo empregatício significa habilidade fácil e sem custos das empresas para alterarem os níveis de emprego, especialmente para baixo, implicando uma redução na segurança e na proteção do emprego; flexibilidade do emprego significava ser capaz de mover continuamente funcionários dentro da empresa e modificar as estruturas de trabalho com oposição ou custos mínimos; flexibilidade de habilidade significava ser capaz de ajustar facilmente as competências dos trabalhadores”. Cf: STANDING, Guy. *O precariado: a nova classe perigosa*. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014, p. 22.

Delgado, de modo a haver a junção de tarefas e funções em um menor número de pessoas.²⁴¹

A consequência lógica dessa produção enxuta, feita sob demanda e que reúne trabalhadores multifuncionais é que há menos empregados diretamente contratados pela empresa. Mauricio Godinho Delgado ressalta que essa reestruturação empresarial contribuiu para o mito do fim do emprego clássico, ideia recorrente nos anos 1970 e 1980, haja vista a crescente onda de desemprego no período.²⁴² Não é que esses postos de trabalho perdidos simplesmente desapareciam; na verdade, eles foram absorvidos por novas formas de exploração do trabalho humano desregulamentadas, como a terceirização e o trabalho em tempo parcial.

Esse foi um fenômeno restrito ao setor secundário da economia, a indústria? De modo algum. Apesar de constantemente ser mencionada a “fábrica toyotista”, em razão da própria origem do modo de produção, o toyotismo atingiu também o setor terciário, de serviços. Desse modo, Gaia ressalta que o setor de serviços foi responsável por acolher a mão-de-obra desempregada da indústria. Assim, seguindo a tendência toyotista, houve “menor participação da força de trabalho formalmente contratada, pagamentos por meio de remuneração variável e formas de contratação flexibilizada e precarizada.”²⁴³

A adoção do modo de produção toyotista teve fortes impactos também na forma como acontecia a subordinação no local de trabalho. Cabe lembrar que a subordinação em sua matriz clássica era típica do início do trabalho assalariado no sistema capitalista e também do modo de produção fordista. Como dito previamente, a subordinação clássica baseava-se na vigilância constante do empregado, que recebia ordens hierarquizadas e diretas. O patrão tinha a necessidade também de reunir toda a mão-de-obra em um mesmo local, debaixo da estrutura da fábrica, de modo que os trabalhadores, antes acostumados com instrumentos mais simples, pudessem ser supervisionados ao lidar com as máquinas, que eram novidade na época.

Passados séculos da Primeira Revolução Industrial, as máquinas tornaram-se rotina na vida das pessoas. Deixa-se de ser imprescindível, portanto, supervisionar constantemente os trabalhadores para garantir que eles operem os equipamentos

²⁴¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução*. São Paulo: LTr, 2006, p. 43.

²⁴² *Ibidem*, p. 35.

²⁴³ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 45.

corretamente. Ademais, com a evolução das tecnologias de informação, a comunicação facilitou muito, de modo que foi alterada também a forma de transmitir comandos aos empregados, para além da ordem direta de um supervisor presencial.

O modo de produção toyotista foi responsável pelo surgimento de outras formas de controle dos trabalhadores. Por se distinguirem da vigilância rígida e constante, típica do fordismo, essas novas formas de supervisão dos trabalhadores por vezes se confundem com maior autonomia nos postos de trabalho. Contudo, elas apenas ocorrem de forma mais velada, mas nem por isso menos intensa.

Por exemplo, alguns autores, como Wanessa Araújo, comentam que, no toyotismo, os empregados passaram a ter mais autonomia na realização das suas funções, inclusive com possibilidade de escolha do local e horário de trabalho.²⁴⁴ Em sentido semelhante, Juan Montoya explica que na fábrica pós-revolução industrial, a prioridade era produzir uma maior quantidade possível de artigos, devendo os trabalhadores, para tanto, executar ordens. No modo toyotista, o foco está na atenção individualizada a cada produto, de modo a entregar maior qualidade ao cliente. Dessa forma, o trabalho requer maior criatividade, capacidade de improviso e de tomar decisões.²⁴⁵

Outros autores ainda apontam que a tendência de se incentivar a autonomia do empregado na realização das suas atividades é ainda mais proeminente no mundo globalizado da Revolução 4.0. Acerca da temática, Fausto Gaia comenta:

O trabalho por meio de tecnologias embute a ideia de autonomia na forma de execução da atividade ou tarefa. A dinâmica do trabalho envolvendo a tecnologia da informação é propícia ao desenvolvimento da liberdade do trabalhador, em razão da própria forma de execução do trabalho.²⁴⁶

Contudo, esse incentivo à autonomia do empregado é apenas relativo. A suposta flexibilização das relações de trabalho vem obrigando os trabalhadores no que Ricardo

²⁴⁴ ARAÚJO, Wanessa Mendes de. Reflexões sobre a Subordinação Jurídica na Era da Economia sob Demanda. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, p. 181.

²⁴⁵ MONTOYA, Juan Pablo Maldonado. Superación del concepto clásico de contrato de trabajo. In: Conferencia Nacional Tripartita. *El futuro del trabajo que queremos*. Volumen II. 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid. OIT, Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017, p. 373.

²⁴⁶ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 47.

Antunes de “escravidão digital”.²⁴⁷ O trabalhador é seduzido pela flexibilidade da jornada de trabalho, mas, na prática, ela se densifica, conforme esclarecido por Ricardo Antunes e Luci Praun. Percebe-se que vinculação entre salário e produtividade, por meio do estabelecimento de metas de produção intensificou as horas de trabalho.²⁴⁸

A flexibilização acompanha, então, o maior controle sobre os trabalhadores, ainda que essa vigilância se mantenha camuflada. Nesse sentido, Ana Magnólia Mendes aponta que, nos modos atuais de trabalho capitalista, há um excesso de controle e disciplina sobre os trabalhadores, de modo a alcançar maior eficácia na gestão. A partir da exclusão do trabalho vivo pelo trabalho morto, há uma captura da subjetividade do trabalhador, condicionando o seu modo de pensar a do gestor “colonizador”. Desse modo, os princípios neoliberais, a máxima eficiência da atividade, o culto ao produtivismo são internalizados e naturalizados pelo sujeito trabalhador sem questionamento.²⁴⁹

Ricardo Antunes e Luci Praun comentam ainda que esse excesso de controle, manifestadas pela metrificação das atividades em frações de segundos e a tentativa de eliminar os “tempos mortos”, de descanso dos trabalhadores, transformam os ambientes de trabalho em espaços de adoecimento. Esse processo é intensificado pela falta de controle do trabalhador sobre os processos de trabalho, gerando distúrbios mentais, problemas gastrointestinais e osteoarticulares.²⁵⁰

O controle da subjetividade obreira utilizada pelo modo de produção toyotista é perceptível também na tentativa de integrá-lo aos objetivos da empresa para além da mera realização de determinada atividade. Há o pressuposto que os trabalhadores produzirão mais e melhor se eles sentirem que são parte da empresa, não só meros empregados. Fausto Gaia exemplifica essa técnica com a utilização de expressões como “parceiro” no

²⁴⁷ ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 37.

²⁴⁸ ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serv. Soc. Soc.*, São Paulo, n. 123, p. 407-427, Set. 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282015000300407&lng=en&nrm=iso. Acesso em 12 de fevereiro de 2021.

²⁴⁹ MENDES, Ana Magnólia. *Desejar, Falar, Trabalhar* [recurso eletrônico]. Porto Alegre: Editora Fi, 2018, p. 33-35. Ana Magnólia comenta ainda que: “A falta constituinte do desejo é substituída pela ideologia da perfeição, da excelência, da qualidade total. O modo consumista de trabalho é um ‘canto da sereia’, exerce um fascínio e encantamento pela voz, não permitindo o silenciamento inexorável ao desejo e à possibilidade de deslizamento do sujeito para a posição de invocante. Aqui nasce o sujeito do trabalho e morre o trabalho do sujeito.” Cf: MENDES, Ana Magnólia. *Desejar, Falar, Trabalhar* [recurso eletrônico]. Porto Alegre: Editora Fi, 2018, p. 49.

²⁵⁰ ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci, op. cit.

tratamento entre os gestores e os empregados, bem como o pagamento de bônus e participação nos lucros, incentivando a produtividade.²⁵¹

Nota-se como modo de produção toyotista estabelece uma relação com o trabalhador que é diferente do fordismo. No modo de produção fordista, o objeto do contrato era a força de trabalho do obreiro. No toyotismo, por outro lado, a preocupação maior é que o trabalhador internalize os princípios e valores da empresa a qual está vinculado, para assim alcançar a máxima eficiência. Como apontado por Juliana Oitaven, Rodrigo Carelli e Cássio Casagrande, o objeto do contrato de trabalho passa a ser a própria pessoa do trabalhador.²⁵² Não basta só o comprometimento do corpo físico do obreiro; a sua mente deve estar voltada alinhada ao trabalho.

Essa dualidade entre maior autonomia para alguns aspectos da vida laboral e controle da subjetividade do trabalhador foi apropriada pelas plataformas digitais. Como será evidenciado no capítulo “4. A nova-velha face da subordinação: a algorítmica”, os trabalhadores por aplicativos estão sujeitos a uma forma de controle por programação. Ou seja, ao mesmo tempo que eles têm alguma flexibilidade para decisão da jornada de trabalho, devem também reagir a comandos – tal como os trabalhadores do modo de produção toyotista.

É relativamente simples identificar uma relação de emprego desenvolvida por meio da subordinação em sua matriz clássica; contudo, conforme as relações de trabalho foram sendo alterados e incorporaram mais autonomia aos empregados, essa identificação se torna mais desafiadora. Nesse sentido, conforme explanado anteriormente, uma conquista importante do Direito do Trabalho foi conceber a subordinação nas matrizes objetiva e estrutural, visando a ampliar o padrão protetivo garantido aos trabalhadores e a alcançar novas relações de trabalho.

Contudo, a autonomia conferida aos trabalhadores a partir do modo de produção toyotista continua sendo um desafio ao Direito do Trabalho. Explica Lorena Porto que, a partir de 1980, verificaram-se tendências reducionistas no conceito de subordinação, na doutrina, na jurisprudência e na própria legislação. Desse modo, em muitos casos, a despeito dos avanços jurisprudenciais ocorridos nas décadas anteriores, a subordinação

²⁵¹ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 43.

²⁵² OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, pp. 27-29.

voltou a ser identificada em sua matriz clássica. Como exemplo, a autora menciona o caso espanhol, em que a jurisprudência reconheceu a liberdade do patrão de gerenciar a força de trabalho, contratando formalmente trabalhadores autônomos, ainda que, na realidade, eles fossem empregados.²⁵³

Sob essa concepção, ainda que as atividades do trabalhador estivessem integradas aos objetivos da empresa, se ele não estivesse submetido a um controle rígido de suas tarefas e a ordens hierarquizadas, não haveria reconhecimento do vínculo de emprego. Nota-se, assim, um retrocesso em relação aos avanços protetivos conquistados pelo Direito do Trabalho entre o início do século XX e 1970, que possibilitaram a garantia de direitos trabalhistas a uma maior quantidade e categorias obreiras.

Não é coincidência que Lorena Porto sinalize a década de 1980 como o período a partir do qual se verificou uma tendência reducionista no conceito de subordinação jurídica.²⁵⁴ Trata-se de mais uma ação da reestruturação produtiva alavancada a partir de 1970, em que se vem buscando a redução dos custos de produção por meio da precarização das relações de trabalho. Nesse sentido, as plataformas digitais se inserem como mais um mecanismo em direção a esse objetivo empresarial. Trata-se de uma relação em que o trabalhador tem alguma parcela de autonomia na execução das suas atividades, semelhante ao que ocorre no modelo de gestão toyotista. Contudo, a jurisprudência, como será explanado em capítulo próprio, tem restrições de reconhecer essa relação como empregatícia.

3.2.2.2. Seja seu próprio chefe: o incentivo ao empreendedorismo

Para além da suposta maior autonomia conferida aos trabalhadores na própria relação trabalhista, a reestruturação produtiva alavancada a partir de 1970 revelou outro fenômeno que oscilou as diferenças entre trabalho autônomo e trabalho subordinado: o incentivo ao empreendedorismo. Essa característica influenciou diretamente as plataformas digitais.

Como falado no tópico anterior, uma das características do modo de produção toyotista foi a horizontalização da empresa e a descentralização do processo produtivo.

²⁵³ PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009, pp. 94-95.

²⁵⁴ Idem.

Desse modo, em vez de a fábrica realizar todas as etapas decorrentes da fabricação de determinado produto, optou-se pela contratação de empresas menores para realizar atividades específicas. É o que Mauricio Godinho Delgado chama de empresa em rede, na qual uma grande empresa contrata unidades empresariais de pequeno e médio porte, que chegam a realizar fases inteiras do tradicional processo produtivo.²⁵⁵

Como explicam Eveline Oliveira, Dimitre Moita e Cássio Aquino, a contratação de pequenas e médias empresas têm muitas vantagens ao capital, pois se trata de um serviço temporário, flexível e customizado. A flexibilidade aumenta, portanto, a produtividade e a eficiência do negócio, o que é almejado pela gestão toyotista do processo de produção. Esse movimento coaduna com a busca pelo individualismo no trabalho, típico da ideologia neoliberal.²⁵⁶ Nesse sentido, a ideia de ter o próprio negócio é apresentada como uma realização do direito à liberdade, de modo que os trabalhadores podem realizar o suposto sonho de ter uma vida sem chefe.

Se, no modo de produção fordista, a prevalência era da empresa robusta, como é que o capital, nessa virada de paradigma, encontra empresas de pequeno e médio porte que possam realizar etapas descentralizadas do processo produtivo? A saída encontrada é por meio da construção de um discurso de valorização do empreendedorismo. Acerca disso, Fausto Gaia comenta que a utilização dos trabalhadores informais por conta própria foi uma das formas pela qual o grande empresário se valeu para expandir o seu negócio e enxugar os custos do processo produtivo.²⁵⁷ Ademais, a contratação de trabalhadores como pessoas jurídicas seria uma forma ilegal de driblar a legislação trabalhista (pejotização).

A face dessa idealização do empreendedorismo é verificada, por exemplo, nas iniciativas construídas na economia compartilhada, debatida no capítulo anterior. Nesse sentido, Tom Slee aponta que empresários de tecnologia costumam afirmar que o empreendedorismo é o caminho para resolver os problemas sociais e econômicos.²⁵⁸ É

²⁵⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução*. São Paulo: LTr, 2006, pp. 41-42.

²⁵⁶ OLIVEIRA, Eveline Nogueira Pinheiro de; MOITA, Dimitre Sampaio; AQUINO, Cassio Adriano Braz de. O Empreendedor na Era do Trabalho Precário: relações entre empreendedorismo e precarização laboral. *Psicologia Política*, vol. 16, nº 36, 2016, pp. 215-219.

²⁵⁷ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 66.

²⁵⁸ SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2017, p. 246.

recorrente a ideia de que, para movimentar a economia do país, é necessário dar incentivos para que as pessoas criem seus próprios negócios.²⁵⁹

Para além disso, deve-se ter em mente que a reestruturação produtiva alavancada a partir da década de 1970 trouxe consigo altos níveis de desemprego, desregulamentação e adoção de relações trabalhistas com menos direitos garantidos. Nessa toada, Andressa Oliveira, Carla Castro e Hudson Santos pontuam que o discurso do empreendedorismo é utilizado como panaceia para solucionar todos os problemas sociais. Na ideologia neoliberal, o Estado deixa de garantir o emprego, como forma de acesso à renda, para fornecer apenas condições mínimas para que as empresas se desenvolvam.²⁶⁰

Essa concepção sonhadora que cerca o empreendedorismo é reforçada pelo mito do fim do trabalho e do emprego, conforme explica Mauricio Godinho Delgado. Segundo o autor, a partir da década de 1980, ganha hegemonia a defesa de que o desemprego seria estrutural na sociedade capitalista, em vez de algo próprio de uma conjuntura de crise. Três fatores principais fortaleceram esse mito do fim do emprego: a Terceira Revolução Industrial, a reestruturação produtiva e a acentuação da concorrência capitalista.²⁶¹ Diante da narrativa recorrente de que o emprego iria acabar, restaria às pessoas buscarem outras alternativas para prover o seu sustento, tal como ter o seu próprio negócio.

Necessário, neste momento, abrir um pequeno parêntese para se fazer a pergunta: por que alguns trabalhadores são atraídos por discursos que os incentivam a ter seu próprio negócio? Por que o desejo de ter uma vida sem chefe conquista tanto? Para ilustrar, segundo relatório divulgado pelo *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM), em 2019, entre os não empreendedores brasileiros, o sonho de possuir o próprio negócio é

²⁵⁹ Esse discurso tem sido recorrentemente utilizado, por exemplo, durante a crise econômica intensificada pela pandemia da SARS-CoV-19, o novo coronavírus. Diante do desemprego que vem ocorrendo, alguns economistas apontam que a solução para movimentar a economia estaria no incentivo à criação das Micro e Pequenas Empresas. Destacam-se as seguintes reportagens para exemplificar: ISTO É DINHEIRO. Desemprego pós-pandemia deve levar mais brasileiros a abrir próprio negócio. Publicada em 31 de maio de 2020. Disponível em: <https://www.istoedinheiro.com.br/desemprego-pos-pandemia-deve-levar-mais-brasileiros-a-abrir-proprio-negocio/>. Acesso em 14 de setembro de 2020; ISTO É DINHEIRO. Capacidade dos empreendedores de se reinventar nas crises leva dirigente a manter otimismo quanto à retomada após a pandemia. Publicada em 30 de abril de 2020. Disponível em: <https://www.istoedinheiro.com.br/a-recuperacao-das-pequenas-e-microempresas-sera-muito-forte>. Acesso em 14 de setembro de 2020.

²⁶⁰ OLIVEIRA, Andressa Somogy de; CASTRO, Carla Appollinario de; SANTOS, Hudson Silva dos. Trabalho informal e empreendedorismo: as faces (in)visíveis da precarização. *Revista Brasileira de Sociologia do Direito*, v. 4, n. 3, 1 set. 2017, pp. 90-98.

²⁶¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução*. São Paulo: LTr, 2006, pp. 33-35.

maior do que o sonho de ter uma carreira no serviço público ou numa empresa privada.²⁶²
Por que isso acontece?

Segundo Virgínia Fontes, há uma dualidade na relação que as pessoas têm com o emprego e, de modo geral, com o trabalho. Por um lado, ele é positivo, algo a ser buscado, pois permite que os trabalhadores tenham como prover o seu sustento. Concomitantemente, o emprego ocupa o tempo destinado à vivência plena (lazer, tempo para a família, etc.). Não se estranha, segundo a autora, que haja uma tendência à preterição do emprego clássico, com a valorização do empreendedorismo.²⁶³

Nessa compreensão, outro desafio lançado aos intérpretes do Direito do Trabalho é afastar-se da etimologia da palavra “trabalho”, que vem do latim vulgar “tripaliare”, ou seja, ser martirizado por meio de um instrumento de tortura. Lorena Porto ainda ressalta que a palavra “trabalho”, em muitas línguas, está relacionada a algo de grande esforço, que, portanto, se quer evitar.²⁶⁴ Embora “trabalho” possa ser também sinônimo de ofício ou profissão, o fato é que a concepção negativa acerca do termo, ainda que inconsciente, permanece. Assim, talvez o maior desafio dos intérpretes do Direito do Trabalho seja afastar o “trabalho” do seu significado original de tortura, para que se possa garantir a dignidade humana nesse elemento que é tão central em uma sociedade capitalista.

A ideologia neoliberal se apropria dessa visão enraizada que concebe o trabalho do ponto de vista negativo. Dessa forma, o empreendedorismo seria uma espécie de fuga do emprego tradicional, de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, que por vezes se mostra maçante. Contudo, o que os trabalhadores não percebem é que, ao se tornarem empreendedores, continuam sendo explorados por meio de um sistema ainda mais opressor e precário, em que não se garantem direitos trabalhistas. O discurso do empreendedorismo se mostra como o canto da sereia, que encanta e ludibria, levando os marinheiros a se afogarem.

Sobre o mito do empreendedorismo, Ricardo Antunes resume muito bem a situação dos empreendedores, que, segundo o autor, são uma mistura de “burgueses-de-

²⁶² GEM. Empreendedorismo no Brasil 2019 – Relatório Executivo. Disponível em: <http://ibqp.org.br/PDF%20GEM/Relat%C3%B3rio%20Executivo%20Empreendedorismo%20no%20Brasil%202019.pdf>. Acesso em 14 de setembro de 2020, p. 22.

²⁶³ FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. *Marx e o Marxismo*, v. 5, n. 8, jan/jun/2017, pp. 49.53.

²⁶⁴ PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009, p. 25.

si-próprios” e “proletários-de-si-mesmo”.²⁶⁵ Ou seja, os trabalhadores são ludibriados com a perspectiva de serem seus próprios chefes, quando, na realidade, eles continuam submetidos à lógica de exploração do capital, sendo comandados por um patrão que está oculto, mas segue exercendo o poder diretivo sobre eles.

Desse modo, o sonho do empreendedorismo deve ser olhado com cautela por duas razões principais. Em primeiro lugar, conforme comentam Andressa Oliveira, Carla Castro e Hudson Santos, na realidade brasileira, com alta taxa de desemprego e crescimento da economia informal, o que se percebe é o “empreendedorismo por necessidade”, em que pessoas praticam atividades mínimas para a sua subsistência, sem possuir, de fato, uma capacidade para inserção em uma verdadeira economia empreendedora.²⁶⁶ Nas palavras dos autores:

O que seria então a saída para a superação da pobreza, do desemprego e da exclusão social acaba sendo apenas mais uma maneira do Estado neoliberal se isentar de suas obrigações e de relegar para o âmbito privado problemas que, na realidade, são sociais. O trabalhador individualizado é alijado de seus direitos sociais e da proteção estatal e tem sobre si toda a responsabilidade pelo seu sucesso e inclusão produtiva. O empreendedorismo, então, mostra-se como mais uma face perversa do capitalismo, aumentando a pauperização desses indivíduos, iludindo-os com uma ideologia de “patrão de si mesmo” e “todos podem ser empresários” numa tentativa de manter a produção capitalista, o desenvolvimento do capital e a hegemonia dos mercados, deixando de lado os problemas sociais e ignorando as consequências nefastas que a precarização tem trazido para a vida dos trabalhadores.²⁶⁷

Assim, longe de ser a panaceia que vai resolver todos os problemas da sociedade, essa visão idealizada do empreendedorismo mascara problemas sérios de desigualdade social. Há uma diferença entre os próprios sujeitos que se dizem empreendedores, que coincide com o abismo das classes sociais. Desse modo, não se pode defender que ter um negócio próprio é salutar para os trabalhadores informais, sem que seja provido, concomitantemente, direitos sociais básicos. O Estado deve fornecer condições para que as pessoas possam ser empresárias, mas o fundamento da livre iniciativa deve vir

²⁶⁵ ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 34.

²⁶⁶ OLIVEIRA, Andressa Somogy de; CASTRO, Carla Appollinario de; SANTOS, Hudson Silva dos. Trabalho informal e empreendedorismo: as faces (in)visíveis da precarização. *Revista Brasileira de Sociologia do Direito*, v. 4, n. 3, 1 set. 2017, pp. 90-98.

²⁶⁷ *Ibidem*, p. 102.

congregado com outros, como a cidadania, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

Outro problema é que, em alguns casos, a contratação de trabalhadores autônomos – ou microempresários – pode ser utilizada como forma de mascarar relações de emprego fraudulentas. Ou seja, onde se apresenta uma relação de trabalho autônoma, dever-se-ia estar enxergando uma relação empregatícia, plenamente protegida. Fausto Gaia explica:

A perspectiva da autonomia na prestação de serviços em diversos casos mascarou a existência de relação de emprego subordinada, deixando à margem do sistema de proteção trabalhista verdadeiros empregados, mediante o simulacro de uma relação comercial civil, que tem como pressuposto a igualdade e a liberdade dos contratantes. Em um cenário onde é primada a liberdade de contratar, não se pode tomar como absoluto esse direito individual, ou seja, concebê-lo no âmbito da autonomia privada pura e simplesmente, mas sim de forma contextualizada e relacionada com a função social.²⁶⁸

Portanto, a descentralização produtiva concretizada na forma de contratação de falsos trabalhadores autônomos está longe de ser lícita. Algumas empresas firmam contratos com pessoas jurídicas para esconder um vínculo empregatício e, assim, fugir de obrigações trabalhistas e previdenciárias. O incentivo ao empreendedorismo é utilizado como mais uma etapa da precarização laboral, em que se transfere ao trabalhador os riscos do negócio e se reduzem os direitos que lhes são garantidos. É necessário, pois, olhar para além de aspectos meramente formais, de autonomia das partes, para enxergar a Primazia da Realidade sobre a Forma.

Sob o discurso de se garantir direitos a esses trabalhadores contratados como autônomos, alguns juristas têm defendido a equivocada regulamentação da parassubordinação – o que já ocorre em países europeus, como a Itália, e, desde os anos 1990, no Brasil. A parassubordinação estaria presente na relação jurídica entre trabalhadores autônomos dependentes e empresas tomadoras de serviços. Para Juliana Silva e Maria Cecato, as principais características dessa relação seria a coordenação na atividade produtiva da empresa – e não subordinação -, predominância da personalidade

²⁶⁸ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 4.

na prestação de serviço – não necessariamente exclusividade -, continuidade da relação, integração do trabalhador na estrutura da empresa e dependência econômica.²⁶⁹

Deve-se ressaltar que a ideia da parassubordinação ganha força no contexto do modo de produção toyotista e da reestruturação produtiva alavancada a partir de 1970. Ou seja, ela ocorre em um momento que congrega maior autonomia dos trabalhadores no local de trabalho e incentivo pelo capital ao empreendedorismo, como forma de promover a descentralização da sua atividade produtiva. Os defensores da parassubordinação afirmam que ela seria um avanço protetivo, pois garantiria alguns direitos trabalhistas a pessoas que antes estavam fora dessa esfera de proteção. Contudo, considerando o contexto em que a parassubordinação ocorre, a realidade pode estar bem distante.

Nesse sentido, Lorena Porto afirma que a parassubordinação é, na verdade, um retrocesso. A adoção dessa figura restringe o conceito de subordinação jurídica, que volta a ser compreendido em sua matriz clássica. O caminho mais protetivo seria, ao contrário, a ampliação do conceito de subordinação, para que esses supostos trabalhadores autônomos dependentes fossem reconhecidos como empregados e assim tivessem acesso a todos os direitos trabalhistas – e não apenas a uma parte. A autora ressalta, ainda, que a parassubordinação é um caminho de fuga do Direito do Trabalho; como tal, deve ser combatida, e não legitimada, para evitar a sua disseminação.²⁷⁰

Convergente às ideias defendidas por Lorena Porto, Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado sustentam que a parassubordinação reduz a subordinação jurídica à sua moldura primitiva, de modo a impedir que trabalhadores usufruam de direitos fundamentais trabalhistas. Diante da centralidade da pessoa humana e da afirmação da sua dignidade, não cabe, portanto, falar em parassubordinação.²⁷¹ Assim, não há como defender uma terceira via alternativa ao Direito do Trabalho.

De fato, nota-se que as características da parassubordinação (pessoalidade, continuidade, integração do trabalhador à estrutura da empresa) se aproximam indubitavelmente da relação de emprego. O ponto mais sensível é no tocante à

²⁶⁹ SILVA, Juliana Coelho Tavares da; CECATO, Maria Áurea Baroni. A uberização da relação individual de trabalho na era digital e o direito do trabalho brasileiro. *Cadernos de Direito Actual*, Santiago de Compostela, nº 7, 2017, pp. 265-266.

²⁷⁰ PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009, pp. 102-103.122.

²⁷¹ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Direito do Trabalho na Contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, pp. 25-26.

subordinação jurídica, que se traduz na parassubordinação como coordenação de atividades. Quando se considera o conceito de subordinação restrito à sua dimensão clássica, com ordens hierarquizadas e vigilância constante, de fato os trabalhadores “parassubordinados” estariam distantes do vínculo de emprego. Contudo, quando se analisa todas as modificações que o conceito de subordinação vem sofrendo, inclusive com desenvolvimento das dimensões objetiva e estrutural, parece evidente que esses trabalhadores se encontram também em um trabalho subordinado. É necessário, pois, expandir o horizonte da subordinação para compreender as novas formas de exploração do trabalho humano, de modo a ampliar o padrão protetivo do Direito do Trabalho.

Para resumir o tópico, a reestruturação produtiva alavancada a partir de 1970 e a adoção do modo toyotista de produção promoveram transformações nas relações de trabalho. De uma relação marcada pela vigilância constante, os trabalhadores passaram a ter suposta maior autonomia no desenvolvimento de suas atividades, combinada com a captura da subjetividade obreira. Isso não significa, no entanto, ausência de controle, apenas uma nova forma de fazer gestão da força produtiva. Houve ainda um estímulo para que pessoas tivessem seu próprio negócio, o que, em alguns casos, serviu para promover uma descentralização ilícita e contra o assalariamento. Essas transformações abalaram a linha divisória entre trabalho subordinado e trabalho autônomo.

Essas considerações serão fundamentais mais a frente, especialmente quando esta pesquisa for discutir a relação de subordinação existente entre a Uber e os seus motoristas. Nota-se que a plataforma digital argumenta que os prestadores seriam trabalhadores independentes, visto que detêm autonomia na realização de sua atividade. É necessário, no entanto, analisar esses argumentos a partir do que foi exposto neste tópico, sobre as transformações nas relações de trabalho. Nota-se que tais trabalhadores não estão descolados de um contexto de precarização laboral.

Com o advento de novas tecnologias de informação e comunicação, surgiram também outras formas de se controlar o trabalho humano. A face da subordinação jurídica ganha novamente outros contornos, que precisam ser mais bem estudados e compreendidos. Trata-se da *subordinação algorítmica*, que está presente nas plataformas digitais. Esse é o tema do próximo capítulo, que analisa como essa nova forma de subordinação se verifica na relação de trabalho entre o motorista de Uber e o aplicativo.

4. A NOVA-VELHA FACE DA SUBORDINAÇÃO: A ALGORÍTMICA

Como visto, a subordinação jurídica é um conceito que vem sendo modificado ao longo dos anos. Ela surgiu para refletir uma estrutura fabril, com heterodireção patronal e vigilância constante sobre o trabalhador. Contudo, com as mudanças passadas pelo mundo do trabalho, a jurisprudência, a doutrina e o legislador têm trabalhado – pelo menos até 1970 – para expandir o conceito de subordinação, compreendendo as dimensões objetiva e estrutural.

Desse modo, pensar na relação de emprego considerando apenas a existência de ordens diretas e hierarquizadas, típicas do modo de produção fordista, é desconsiderar a evolução pelo qual passa a subordinação jurídica. Mais do que isso, é adotar um discurso neoliberal de restrição aos direitos fundamentais trabalhistas. Isso porque, a partir da reestruturação produtiva e da ascensão de modelos econômicos neoliberais tem ocorrido uma tentativa de retrocesso à dimensão clássica da subordinação jurídica, com redução, por consequência, do alcance do Direito do Trabalho.

Essas considerações são importantes ao se discutir o trabalho em plataformas digitais, pois há argumentos comuns que são apropriados pelos aplicativos para fugir da regulação trabalhista. Afirma-se, por exemplo, que os prestadores de serviço são trabalhadores independentes, autônomos, livres para gerenciar sua jornada de trabalho. Contudo, quando se analisam as modificações sofridas pelo trabalho subordinado, bem como o que se entende, de fato, por trabalho autônomo, essas argumentações ganham outra perspectiva.

Os próximos tópicos destinam-se então a discorrer sobre essa nova-velha face da subordinação: a algorítmica. É claro que o século XXI, marcado por intensas transformações sociais ocasionadas pela Revolução 4.0, também veria modificadas as suas formas de controle sobre o trabalhador. Nada mais natural, portanto, que esse novo controle surja por meio de um algoritmo, uma programação de um aplicativo.

Relembra-se que o art. 6º, parágrafo único, da CLT, já vislumbrando as modificações trazidas pela digitalização da economia, equiparou os meios informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos.²⁷² Ou seja, a perspectiva

²⁷² “Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da

de uma subordinação algorítmica não é estranha ao ordenamento trabalhista brasileiro desde 2011, quando a Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, incluiu o dispositivo na norma celetista. Nota-se, ainda, que o mencionado parágrafo único iguala ambas as formas de subordinação jurídica, não fazendo quaisquer ressalvas a respeito.

4.1 Elementos de controle na subordinação algorítmica no arquétipo Uber

Luciane Barzotto, Ana Paula Miskulin e Luciele Breda caracterizam a subordinação algorítmica como aquela ocorrida por meio da presença digital do empregador, na qual “o algoritmo prescreve um roteiro prévio de tarefas, programado por instrumentos digitais ou aplicativos, em que os comandos laborais ou ordens são dados que informam as obrigações contratuais recíprocas”.²⁷³

A seguir, serão apresentados alguns elementos da subordinação algorítmica no arquétipo Uber. Esta pesquisa se debruça sobre a relação de trabalho na Uber, que é arquétipo para essa relação de trabalho típica do século XXI. Isso não significa dizer que todo aplicativo que preste um serviço privado de passageiros, necessariamente, exercerá o controle semelhante a Uber. As plataformas digitais são diferentes e somente a análise de cada caso concreto poderá dizer como ocorre (e se ocorre) a subordinação algorítmica em cada uma delas.

Como bem expõe Rodrigo Carelli no documentário “Gig: a Uberização do Trabalho”, nas plataformas digitais, tudo é determinado pelo algoritmo: o preço do serviço, a forma de realizar a atividade, a distribuição de clientes, etc.²⁷⁴ A seguir, serão expostas algumas formas de controle das plataformas digitais sobre os trabalhadores, notadamente os motoristas da Uber. O objetivo é delinear aspectos da subordinação algorítmica, de modo a facilitar sua identificação.

relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.” Cf: BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Publicada em 9 de agosto de 1943.

²⁷³ BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BREDAS, Luciele. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.) *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020, pp. 212-213.

²⁷⁴ GIG: a Uberização do Trabalho. Produção de Carlos Juliano Barros. Brasil: Onze:Onze Filmes, 2019. 60min.

Antes, no entanto, cabe fazer uma breve ressalva. Os aspectos da subordinação algorítmica expostos nesta pesquisa são baseados em apontamentos feitos por autores a partir das suas observações dos casos concretos. Contudo, quem detém o domínio sobre o algoritmo é a própria plataforma digital, de modo que é ela quem sabe, efetivamente, quais são as formas de controle e os critérios utilizados. Esses comandos, portanto, podem ser alterados por simples determinação da empresa Uber. Isso mostra o quanto é difícil a compreensão da subordinação algorítmica, visto que a plataforma digital tenderá a afirmar que não gerencia a atividade dos motoristas por meio do algoritmo – e só ela possui as provas sobre o tema.

Um caso recente para exemplificar o que foi dito acima. Na Ação Civil Pública nº 1000100-78.2019.5.02.0037, o Ministério Público do Trabalho (MPT) apontou que a iFood instituíra bonificações que acarretavam a intensificação do trabalho por parte dos entregadores. Contudo, a juíza do caso, em sentença, afirmou que esse fato não tinha sido comprovado, visto que uma das testemunhas reconheceu que essas premiações não ocorriam mais.²⁷⁵ Pergunta-se: quem garante que esses incentivos não continuavam sendo oferecidos? Esse bônus poderia estar sendo ofertado a outro entregador que não a testemunha ouvida. Quem domina a programação do algoritmo é apenas a plataforma digital – e ela dificilmente fornecerá provas que a comprometam.

Estudar as plataformas digitais e a subordinação algorítmica é um desafio. Isso porque o que está escrito e público não corresponde à realidade dos fatos. A verdade sobre os algoritmos é ocultada por quem não tem interesse em revelá-la. Deve-se destacar que um dos princípios basilares do Direito do Trabalho é o da Primazia da Realidade sobre a Forma²⁷⁶, que é o que tem que ser buscado também no caso nas plataformas digitais.

4.1.1. O chefe sem rosto: o algoritmo

Como falado no capítulo “2. O arquétipo Uber no contexto das plataformas digitais: o trabalho no século XXI”, está em curso uma profunda transformação tecnológica, conhecida como Quarta Revolução Industrial ou Revolução 4.0. Nessa Revolução, algoritmos de *Big Data* assumem posição de destaque na vida das pessoas,

²⁷⁵ SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (37ª Vara). Ação Civil Pública nº 1000100-78.2019.5.02.0037. Sentença proferida em 27 de janeiro de 2020.

²⁷⁶ Sobre esse princípio, cf: DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 223.

influenciando também na tomada de decisões. Graças à inteligência artificial e à grande capacidade de armazenamento e processamento de dados, algoritmos podem analisar tendências comportamentais e sugerir atitudes.

Mas o que seria um algoritmo? Fausto Gaia aponta que esse é um conceito típico da ciência da computação, uma sequência de ações que podem ser executadas para a obtenção de um resultado. O conceito, no entanto, foi apropriado por outras áreas do conhecimento.²⁷⁷ Yuval Harari, por exemplo, define algoritmo como “um conjunto metódico de passos que pode ser usado na realização de cálculos, na resolução de problemas e na tomada de decisões.” Segundo o autor, uma espécie de algoritmo seria uma receita culinária, no qual há passos para obtenção de um resultado.²⁷⁸

Harari comenta, ainda, que a tendência é que a capacidade dos algoritmos para tomada de decisões se expanda cada vez mais, conforme sejam aprofundados os conhecimentos sobre os mistérios do cérebro humano. Assim, segundo o autor, a união entre a biotecnologia e a tecnologia de informação poderia gerar algoritmos capazes de conhecer os seres humanos melhor do que eles próprios. Dessa forma, algoritmos de *Big Data*, por meio da análise de comportamentos e reações, poderiam auxiliar pessoas na escolha de filmes a serem assistidos, profissões e, até mesmo, parceiros para um relacionamento.²⁷⁹

Com essa vasta capacidade que as tecnologias de informação têm de armazenarem e processarem informações sobre as pessoas, não seria possível falar em uma forma de controle por algoritmos? Sem dúvida. Essa ideia não faz parte de um futuro distante, mas de algo que está ocorrendo atualmente. Por exemplo, os algoritmos de redes sociais, como Facebook, Twitter e YouTube, controlam os conteúdos que serão mais visualizados pelos usuários em sua página inicial. No trânsito, os algoritmos de aplicativos, como Google Maps e Waze, guiam qual é o percurso feito pelos motoristas. Até mesmo no relacionamento entre as pessoas, os algoritmos do Tinder e Happn selecionam perfis que melhor se encaixam nas escolhas do usuário, oportunizando um *match*. Nas redes sociais, no trânsito ou em *apps* de namoro, as sugestões apresentadas pelo algoritmo não são aleatórias, mas dependem de uma programação prévia.

²⁷⁷ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, pp. 223-224.

²⁷⁸ HARARI, Yuval Noah. *Homo Deus: uma breve história do amanhã*. São Paulo: Companhia das Letras, 2016, p. 91.

²⁷⁹ HARARI, Yuval Noah. *21 lições para o século 21*. São Paulo: Companhia das Letras, 2018, p. 74-80.

Dessa forma, se programações de computadores já controlam os conteúdos consumidos, o percurso feito no trânsito e até com quem o usuário se relaciona, por que não controlariam o próprio trabalho? É isto que ocorre nas plataformas digitais de prestação de serviços: elas afirmam que os trabalhadores são livres para determinar aspectos da atividade laboral (como jornada, por exemplo), ao mesmo tempo que submetem esses prestadores ao comando de algoritmos, para que eles tenham reações esperadas.

Na realidade da Quarta Revolução Industrial, o controle não se concretiza apenas na figura de um empregador ou de um gestor, mas também em um algoritmo, que exerce esse poder empregatício. As plataformas digitais efetivam, portanto, mais um estágio do encobrimento da figura daquele a quem se deve obedecer.

No fordismo, o operário sabia quem era o seu patrão ou seu supervisor, porque este estava sempre vigiando o seu trabalho e transmitindo ordens. O toyotismo, ao conferir maior autonomia aos trabalhadores por meio das equipes multifuncionais, escondeu parcialmente o patrão, mas ainda assim o obreiro sabia que existia uma hierarquia acima dele. As plataformas digitais, dando um passo adiante, ocultaram completamente o chefe, tornando o controle empregatício sem rosto. Mas ele continua existindo.

Nessa gestão por algoritmos, o controle se realiza de modo difuso, pouco perceptível, para que o próprio trabalhador não perceba que está tendo a sua suposta liberdade mitigada. Como explicam Juliana Oitaven, Rodrigo Carelli e Cássio Casagrande, na uberização, o trabalhador é programado para que cumpra metas que são medidas por meio de indicadores estatísticos. Ele tem certa autonomia na prestação da sua atividade, mas deve reagir a esses comandos.²⁸⁰

Enquanto no fordismo, o contrato de trabalho estipulava uma quantidade de horas – e se remunerava por elas -, a lógica digital se concentra na própria pessoa do trabalhador, que não tem um horário de trabalho definido. Dessa forma, cria-se uma ideia de mobilização total, em que o trabalhador deve estar disponível a todo momento. Há uma espécie de “aliança neofeudal”, em que ele não deve apenas obedecer mecanicamente às ordens do supervisor, mas se mobilizar totalmente, desde o seu espírito, para

²⁸⁰ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, pp. 33-35.

cumprimento dos objetivos da empresa. Ou seja, há apenas uma ficção de que o trabalhador é livre e autônomo, mas ele segue sendo comandado e, portanto, subordinado.²⁸¹

Esse controle difuso, que não é realizado por uma pessoa, mas por um aplicativo, tem poder de supervisão e comando sobre os trabalhadores. Não se pode afirmar que o algoritmo exerce menos vigilância sobre o trabalhador do que o supervisor da fábrica fordista no início do século XX; ao contrário, como será visto nos tópicos seguintes, o controle realizado pelo algoritmo é pleno. Ocorre que, em uma análise superficial iludida pelos discursos das plataformas digitais, parece que esse poder empregatício não existe. Contudo, ele acontece e é intenso.

Até mesmo os trabalhadores podem ser enganados sobre a inexistência do poder empregatício. Por exemplo, o motorista da Uber tem a sua atividade direcionada por meio de um aplicativo. Ele não percebe que é por meio do seu próprio celular que está recebendo as ordens, pois está sob a ilusão de um trabalho autônomo. Se ele, por alguma razão, estiver insatisfeito, não há alguém concreto, físico, com quem possa reclamar ou reivindicar seus direitos. Aliás, essa ideia é confirmada pelos motoristas entrevistados na pesquisa conduzida por Rodrigo Carelli, que reclamam que a Uber não lhes escuta. Os motoristas contam que a relação se dá diretamente com o aplicativo, sem que haja uma pessoa que possa ouvir e resolver as reclamações.²⁸² Como reivindicar melhores condições de trabalho contra um algoritmo?

Esse fenômeno é próprio da realidade digital, em que pessoas concretas são transformadas em números de cadastro. Como ensina Ludmila Abílio, ainda que a atividade seja tangível, realizada no mundo *offline* (como entregar determinado produto ou realizar um serviço na casa de alguém), trabalhadores e consumidores são convertidos em um código a ser lido por um algoritmo. Há quase uma violação da própria identidade

²⁸¹ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 33.

²⁸² CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XXI. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, pp. 133-134

da pessoa, que é transformada em um perfil virtual. Elimina-se, com isso, o próprio contato entre seres humanos.²⁸³

É necessário ter certo cuidado com a expressão “controle sem rosto”, porque o algoritmo tem rosto sim. Longe de ser uma ficção neutra, o aplicativo é programado por uma pessoa física ou jurídica dotada de capital, buscando, portanto, aumentar o seu lucro. Nesse sentido, Alain Supiot alerta que se vive em uma época em que as empresas buscam fugir das responsabilidades inerentes à atividade econômica por meio de um sistema de “máscaras jurídicas”.²⁸⁴ Dessa forma, as logomarcas das plataformas digitais seriam uma “máscara” que os empresários vestiriam de modo a explorar o trabalho humano sem remunerá-lo adequadamente.

Como se rebelar contra esse chefe mascarado? É difícil, pois o aplicativo é uma figura em abstrato. Mas a empresa que o controla é bem concreta. Pouco a pouco os trabalhadores em plataformas digitais estão percebendo a estrutura de subordinação na qual estão sujeitos. Começam a se espalhar greves desses trabalhadores contra os aplicativos, como a ocorrida em maio de 2019, com os motoristas de Uber²⁸⁵, e em julho de 2020, com os entregadores de aplicativos²⁸⁶. Trata-se do que Márcio Túlio Viana denominou de “direito de resistência”.²⁸⁷

Sobre a temática, Gabriela Neves Delgado e Bruna de Carvalho comentam que o “Breque dos Apps” – movimentos de paralisação dos entregadores de aplicativo ocorridos em 2020 – mostram a luta coletiva desses trabalhadores em busca de reconhecimento e conquista de direitos.²⁸⁸ Os trabalhadores uberizados vão, a partir de mobilizações

²⁸³ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. Texto publicado em 22 de fevereiro de 2017. Disponível em <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>. Acesso em 21 de julho de 2020.

²⁸⁴ SUPIOT, Alain. *O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total*. Porto Alegre: Sulina, 2014, p. 133.

²⁸⁵ FÓRUM. Greve internacional dos motoristas da Uber expõe a face mais dura da precarização. Publicada em 10 de maio de 2019. Disponível em: <https://revistaforum.com.br/rede/greve-internacional-dos-motoristas-da-uber-expoe-a-face-mais-dura-da-precarizacao/>. Acesso em 15 de setembro de 2020.

²⁸⁶ DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna V. Breque dos Apps: direito de resistência na era digital. Publicada em 27 de julho de 2020. Disponível em: <https://diplomatique.org.br/breque-dos-apps-direito-de-resistencia-na-era-digital/>. Acesso em 28 de outubro de 2020 & CONFORTI, Luciana Paula. 'Breque dos apps', greve ambiental e o 'novo normal'. Publicado em 2 de setembro de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-02/conforti-breque-apps-greve-ambiental-normal>. Acesso em 4 de novembro de 2020.

²⁸⁷ VIANA, Márcio Túlio. *Direito de Resistência: Possibilidades de autodefesa do empregado em face do trabalhador*. São Paulo: LTr, 1996.

²⁸⁸ DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna V, op. cit.

coletivas, contribuindo para a efetivação do seu sistema constitucional de proteção trabalhista.

4.1.2. O celular: controle que acompanha o trabalhador em tempo integral

A forma pela qual as plataformas digitais controlam os trabalhadores ocorre por meio de um instrumento aparentemente inocente: o celular. Na Revolução 4.0, os *smartphones* acompanham as pessoas onde quer que elas estejam, tendo funções essenciais que ultrapassam a sua serventia original. Mais do que realizar ligações, os celulares são utilizados para enviar e receber mensagens instantâneas, tirar fotos, se localizar e consumir conteúdo em redes sociais. Atualmente, é difícil para alguém imaginar ficar sem esse equipamento eletrônico durante um único dia.

Para os motoristas, entregadores e tantos outros trabalhadores por aplicativos, o celular é também uma ferramenta indispensável para o trabalho, tanto quanto os carros, as motos ou as bicicletas. É por meio do *smartphone* que esses trabalhadores recebem os chamados para uma corrida ou entrega e que sabem aonde precisam ir para realizar a atividade. É por meio do celular que são estabelecidas todas as formas de contato com a plataforma digital. Os celulares não são, contudo, companheiros inofensivos. Ao contrário, eles são utilizados pelas plataformas digitais para captar dados e informações dos motoristas e entregadores, bem como para controlá-los.

A vigilância constante sobre os trabalhadores não é novidade. Conforme falado em tópicos anteriores, no modo de produção fordista, a aglomeração dos operários sob o teto da fábrica tinha também a função de discipliná-los, facilitando o controle. Contudo, De Stefano aponta que o uso da inteligência artificial e das tecnologias de comunicação elevam o monitoramento do trabalhador a níveis até antes impensáveis. As empresas têm acesso a grande quantidade de dados dos trabalhadores, abrandando os limites entre trabalho e vida, entre conduta *online* e conduta *offline*.²⁸⁹

Uma das formas de realizar esse monitoramento, por exemplo, é por meio do *Global Positioning System*, mais conhecido como GPS. Teresa Moreira aponta que o GPS é mais uma ferramenta que pode ser utilizada para controlar eletronicamente os

²⁸⁹ DE STEFANO, Valerio. Automação, inteligência artificial e proteção laboral: padrões algorítmicos e o que fazer com eles. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.) *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020, pp. 25-26.30.

trabalhadores. Segundo a autora, os sistemas de geolocalização permitem uma vigilância total do trabalhador, por meio do conhecimento sobre seus hábitos, para fins nem sempre relacionados ao trabalho. A regulação do uso dessa tecnologia ainda é incipiente do ponto de vista da preservação da intimidade do trabalhador, visto que alguns autores ainda discutem se, por apenas reter informações sobre a localização da pessoa, o GPS estaria violando a privacidade dos usuários.²⁹⁰

A Uber se utiliza, ostensivamente, da localização dos motoristas. A plataforma alega, no entanto, que essa é uma ferramenta para garantir a segurança dos usuários. Por exemplo, em seu sítio eletrônico, na página *Dirija com Confiança*, a empresa afirma que investe em tecnologia para auxiliar na segurança de parceiros e passageiros. Uma das ferramentas operadas é o registro de todas as viagens por meio do sistema GPS e o U-Ajuda, que seria a checagem da rota para verificar se a viagem teve uma parada longa que não estava programada.²⁹¹

No entanto, a utilização do GPS vai além dos fins declarados pela Uber. É por meio da localização dos motoristas que a empresa pode constatar quais os lugares onde há pouca oferta de corridas. Dessa forma, ela pode oferecer incentivos aos motoristas para que se desloquem até determinado local, diminuindo, pois, o tempo de espera dos usuários. A informação sobre a localização dos motoristas é fundamental para que a plataforma faça a gestão das viagens.

O sistema de navegação por GPS também é aliado da Uber em outra atividade: controle do tempo. Conforme explica Fausto Gaia, a plataforma utiliza o GPS para calcular qual é o tempo despendido pelo motorista em cada viagem, parametrizando, assim, o tempo de percurso, a rota com a menor distância e a com o menor tráfego. Dessa forma, os deslocamentos do trabalhador se tornam mais eficientes e, por consequência, mais produtivos.²⁹²

²⁹⁰ MOREIRA, Teresa Coelho. O Controlo dos Trabalhadores através de Sistemas de Geolocalização. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, pp. 58-58.68. Para exemplificar, a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, conhecida como Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD), é omissa acerca da utilização de dados de geolocalização. Cf: URUPÁ, Marcos. Para AGU, compartilhamento de dados de geolocalização não fere LGPD e Constituição. Publicada em 13 de abril de 2020. Disponível em: <https://teletime.com.br/13/04/2020/para-agu-compartilhamento-de-dados-de-geolocalizacao-nao-fere-lgpd-e-constituicao-federal/>. Acesso em 5 de agosto de 2020.

²⁹¹ UBER. *Dirija com confiança*. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/safety/>. Acesso em 15 de setembro de 2020.

²⁹² GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, pp. 37-38.

A Uber tem a possibilidade de coletar informações sobre a localização do motorista – e, por consequência, controlá-lo - mesmo quando ele não está realizando uma corrida para a empresa. Por exemplo, imagine que um usuário solicitou uma corrida, mas, ao encontrar o motorista, ambos concordam em cancelar a chamada, desligar o aplicativo e realizar essa viagem sem a intermediação da plataforma. É possível que, mesmo com o motorista desconectado, a Uber continue monitorando a localização do motorista. Assim, ela saberia que o motorista está se dirigindo ao mesmo local anteriormente solicitado pelo usuário e que este o acompanha. Como expresso no Código de Conduta da empresa, a realização de viagens fora da plataforma é vedada, de modo que o motorista poderia ser desligado.²⁹³

De Stefano comenta ainda que, por meio do GPS, as empresas de economia sob demanda podem verificar se os trabalhadores estavam reunidos em movimentos de organizações coletivas e, assim, puni-los.²⁹⁴ Por meio do sistema de localização, o aplicativo pode averiguar se há um grande número de trabalhadores concentrados num mesmo espaço, o que poderia indicar uma carreata ou uma mobilização. Essa não é uma ideia sem fundamento. Um dos entregadores entrevistados no documentário “Gig: a Uberização do Trabalho” relata que foi bloqueado após participar de manifestações por melhores condições de trabalho.²⁹⁵

A coleta de informações sobre o motorista não se restringe somente à sua localização, contudo. No século XXI, “dados são o novo petróleo”. A fala é de Ricardo Abramovay para sinalizar a importância que as informações adquirem em uma economia digital. Isso significa que, para além da realização de corridas e entregas, um dos ativos da Uber é a sua capacidade de reter dados de clientes e motoristas, o que poderia ajudar na fabricação de carros sem motoristas.²⁹⁶ Ideia similar é exposta por Juliana Oitaven, Rodrigo Carelli e Cássio Casagrande:

A Uber coleta informações dos motoristas mesmo quando não estão em uma corrida. A partir desses elementos, a empresa consegue delinear

²⁹³ UBER. Código de Conduta da Uber. Última alteração em 17 de abril de 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=general-community-guidelines&country=brazil&lang=pt-br>. Acesso em 15 de setembro de 2020.

²⁹⁴ DE STEFANO, Valerio. Automação, inteligência artificial e proteção laboral: padrões algorítmicos e o que fazer com eles. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.) *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020, p. 27.

²⁹⁵ GIG: a Uberização do Trabalho. Produção de Carlos Juliano Barros. Brasil: Onze:Onze Filmes, 2019. 60min.

²⁹⁶ Idem.

padrões de tráfego e alimentar o algoritmo de oferta e demanda que fixa o preço das viagens. A Uber iniciou o monitoramento dos movimentos dos motoristas que utilizam o aplicativo por meio dos telefones celulares, com o objetivo de identificar o comportamento dos trabalhadores e, nos casos em que entender necessário, tentar influenciar suas condutas.²⁹⁷

Ou seja, além de exercer formas algorítmicas de comando sobre os motoristas, as plataformas ainda os utilizam para coletar informações que poderão ser úteis à empresa, sem que os motoristas tenham consciência disso ou que recebam uma contrapartida financeira pela captação de seus dados. Lembra-se que, ao se cadastrar para dirigir, o motorista deve concordar com a coleta e processamento de seus dados pessoais e sensíveis pela plataforma, com objetivo de avaliar a sua elegibilidade e continuidade de uso da plataforma. Esses dados são a própria fonte de riqueza dessas plataformas, enquanto os seus donos legítimos – os trabalhadores – são submetidos a uma rotina de trabalho intenso e precarizado.

4.1.3. A falsa flexibilidade na jornada e o controle por precificação

A autonomia que os motoristas têm para definir sua jornada de trabalho é um dos principais argumentos que a Uber utiliza para negar a existência de subordinação e, por consequência, do vínculo de emprego. A empresa costuma alegar que os motoristas podem se conectar e desconectar do aplicativo a qualquer momento, tendo ampla liberdade para trabalhar o quanto quiserem. Será mesmo? Quando se analisa a tarifa, outro elemento de controle algorítmico, verifica-se que talvez os motoristas não tenham tanta autonomia para definir sua jornada – ao contrário do que a plataforma quer que se acredite.

Em primeiro lugar, é fundamental pontuar que, conforme ensina Rodrigo Carelli, a rigidez de horários não é e nem nunca foi requisito para caracterização do vínculo de emprego. A subordinação significa estar sob a direção de outrem, em negócio alheio. Desse modo, é o empregador quem define se a direção do trabalho será pelo tempo – no qual há a tendência de que haja maior controle de horário – ou por produção – em que é possível jornadas flexíveis. Perguntar, então, se o trabalhador tinha horário definido para

²⁹⁷ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, pp. 18-19.

começar ou terminar a jornada é um questionamento anacrônico e sem amparo no ordenamento jurídico.²⁹⁸

Deve-se lembrar que a suposta liberdade na definição de jornada é um dos atrativos que o aplicativo oferece aos seus motoristas. Como falado em capítulo anterior, uma das vantagens das plataformas digitais para os trabalhadores seria a flexibilidade na definição dos horários de trabalho, que permitiriam conciliar melhor a vida profissional com a pessoal. Por exemplo, alguém com emprego integral e que usaria a Uber apenas para complementar a renda ou um estudante que dirige nos momentos de folga da faculdade têm interesse em uma jornada flexível, que se adapte aos seus momentos de folga.

Aliás, a própria plataforma se apresenta como “uma forma flexível de gerar renda”.²⁹⁹ Esse é o forte apelo que a Uber exerce ao dizer que os motoristas têm ampla liberdade de escolher o seu horário de trabalho, sem ingerência de um chefe. Na página de cadastro de motoristas, há a seguinte mensagem: “Defina seu próprio horário: Dirija apenas quando for conveniente para você. Sem escritório ou chefe. Isso significa que você pode começar e parar quando quiser. Com o app da Uber, é você quem manda.”³⁰⁰ Será que é de fato o motorista quem manda?

Do ponto de vista da plataforma digital, não é interessante que os motoristas tenham ampla liberdade para definir sua jornada. O que aconteceria se houvesse alta demanda de usuários em determinado horário e nenhum motorista disponível para realizar a corrida? Havendo chamada, a plataforma precisa que haja alguém de “plantão” para realizar aquela corrida. Como fazer isso, se os trabalhadores podem escolher livremente que horas trabalhar?

Reportagem do *The New York Times* demonstra que, para diminuir o tempo de espera dos passageiros, é necessário que haja uma quantidade de motoristas ociosos, à disposição. Assim, a falta de controle de jornada ou do lugar de trabalho dos motoristas

²⁹⁸ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.) *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020, p. 78.

²⁹⁹ UBER Newsroom. Fatos e dados sobre a Uber. Publicado em 27 de agosto de 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em 15 de setembro de 2020.

³⁰⁰ UBER. Cadastre-se. Disponível em: <https://www.uber.com/a/join-new>. Acesso em 15 de setembro de 2020.

poderia causar estragos em um serviço de transporte privado de passageiros.³⁰¹ Assim, segundo José Carlos Baboin, a atividade prestada pela Uber não se sustentaria se os trabalhadores laborassem apenas algumas horas por dia, como complemento de renda. A qualidade do serviço prestado depende de uma disponibilidade constante e homogênea, vinte e quatro horas por dia, sete dias por semana.³⁰²

Para lidar com o problema da disponibilidade dos motoristas, a Uber incentiva a adesão de uma massa de trabalhadores, inclusive investindo em campanhas de chamamento, como será exposto no tópico “4.1.5. Do início ao fim: controle na seleção e desligamento dos motoristas”. A plataforma utiliza também formas implícitas de controle da jornada dos motoristas. Assim, apesar de não ordenar explicitamente que os motoristas estejam disponíveis por períodos determinados, a Uber emprega comandos indiretos para garantir que os motoristas estejam conectados por mais tempo.

Noam Scheiber revelou que a Uber contrata cientistas sociais juntamente com programadores para manipular o comportamento dos motoristas e, assim, aumentar os lucros da companhia. A plataforma se utiliza de técnicas conhecidas como “gamificação”, que aproxima os motoristas dos jogadores de videogame, de modo que os trabalhadores também fiquem viciados em realizar corridas.³⁰³ Como explica Ana Paes Leme:

A subjetividade do trabalhador é capturada, na medida em que este se vê inserido em um sistema algorítmico como se fizesse parte de um jogo de videogame, impulsionado, por imagens, sons, cores, frases, incentivos gráficos luminosos, brilhantes e coloridos, a continuar apertando o botão e aceitando as corridas, sem ter sequer o tempo de analisar o custo versus o benefício daquele trabalho.³⁰⁴

Por exemplo, a companhia se aproveita da tendência que as pessoas têm de buscarem atingir metas. Dessa forma, quando os motoristas estão prestes a se desconectar, o aplicativo envia uma mensagem dizendo que eles estão perto de atingir a meta do dia. A Uber sabe que muitos motoristas definem um valor a ser atingido diariamente e se beneficia disso, prospectando uma meta arbitrária. A imagem que aparece, segundo a

³⁰¹ SCHEIBER, Noam. How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Drivers' Buttons. Publicada em 2 de abril de 2017. Disponível em: <https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html>. Acesso em 27 de julho de 2020.

³⁰² BABOIN, José Carlos de Carvalho. Trabalhadores sobre demanda: o caso Uber. *Rev. TST*, Brasília, vol. 83, nº 1, jan/mar 2017, p. 347.

³⁰³ SCHEIBER, Noam, op. cit..

³⁰⁴ LEME, Ana Carolina Reis Paes. Neuromarketing e sedução dos trabalhadores: o caso Uber. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.) *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020, p. 143.

reportagem, remete a um velocímetro, com o ponteiro se aproximando de um cifrão. Embaixo, as opções “Ficar *offline*” e “Continuar dirigindo”. A última aparece com destaque.³⁰⁵

A reportagem relata que outro truque comportamental utilizado é, enquanto o motorista ainda está finalizando uma corrida, já oferecer a próxima chamada. Sem esse tempo de pausa, o trabalhador tende a continuar conectado por mais tempo. Essa técnica já é conhecida por quem gosta de maratonar séries. A Netflix, famosa plataforma de *streaming*, faz o mesmo: assim que um episódio ou um filme se encerra, já é oferecido ao cliente o próximo conteúdo. Com tal atitude, tanto a Netflix quanto a Uber seduzem o usuário a permanecer mais tempo conectado à plataforma.³⁰⁶

Para resolver a distribuição desigual dos motoristas em bairros específicos, a plataforma também lhes envia alertas de que determinado lugar está com ganhos melhores. Essas mensagens podem parecer positivas aos trabalhadores, uma sinalização da plataforma – que possui uma visualização ampla do negócio – de onde pode ser mais vantajoso para realizar corridas. Contudo, o *The New York Times* adverte que não necessariamente os motoristas terão um ganho maior, porque a relação entre oferta e demanda foi alterada quando houve o envio dessas mensagens para vários motoristas. O alerta visa apenas satisfazer os desígnios do algoritmo, de modo a diminuir o tempo de espera dos usuários.³⁰⁷

Segundo Noam Scheiber, a Uber sabe que há uma porcentagem maciça de homens cadastrados como motoristas, de modo que chega ao ponto de utilizar prioritariamente personas femininas no algoritmo para interagir com os motoristas do sexo masculino. A partir de estudos, a plataforma percebeu que o engajamento dos motoristas aumentava quando eles recebiam comandos de uma voz feminina do aplicativo.³⁰⁸

O que se nota, portanto, é que, embora a plataforma não estabeleça expressamente o quanto um motorista deve trabalhar naquele dia, ela ainda assim gerencia por quanto tempo os motoristas devem estar conectados. Aos se apropriar de técnicas da economia comportamental, o algoritmo envia comandos aos motoristas, iludindo-os de que suas

³⁰⁵ SCHEIBER, Noam. How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Drivers’ Buttons. Publicada em 2 de abril de 2017. Disponível em: <https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html>. Acesso em 27 de julho de 2020.

³⁰⁶ Idem.

³⁰⁷ Idem.

³⁰⁸ Idem.

escolhas são livres. Na verdade, as ações dos trabalhadores são respostas a estímulos dados pelo aplicativo.

Segundo Juliana Oitaven, Rodrigo Carelli e Cássio Casagrande, a subordinação algorítmica segue a lógica dupla de “carrots” (cenouras) e “sticks” (porretes), ou seja, premiação e punição. Esse sistema de controle também é empregado para garantir que os motoristas estejam disponíveis por mais tempo, oferecendo-lhes, para tanto, bonificações para completar um número de corridas em momentos de baixa oferta ou em dias festivos.³⁰⁹

Do lado do porrete, a plataforma pode desconectar motoristas que passem muito tempo ausentes, ou não lhes oferecer corridas tão vantajosas. Ana Paes Leme relata o depoimento de um antigo gerente-geral da Uber, que afirmou ao Ministério Público que a plataforma costuma desativar motoristas que trabalham pouco, um bloqueio por inatividade.³¹⁰ Percebe-se, assim, que o discurso de “faça seu horário” e “seja seu próprio chefe” é desmitificado pela possibilidade de imposição de sanções quando há ausência prolongada dos motoristas.

Outro importante aliado para incentivar que os motoristas fiquem disponíveis por mais tempo é o próprio valor pago pelas corridas. Deve-se lembrar que a tarifa é unilateralmente estabelecida pela Uber, sem que seja feita qualquer consulta ao motorista. Segundo Fausto Gaia, para determinar o preço da corrida, a plataforma se utiliza de critérios como tempo e distância percorrida no trajeto, bem como a relação entre oferta e demanda (preço dinâmico).³¹¹ Contudo, como mencionado anteriormente, devido à falta de transparência da programação do algoritmo, é difícil ter certeza dos critérios aplicados para a precificação do serviço. O que se sabe é que, apesar de o motorista ser considerado “parceiro”, independente e autônomo pela plataforma, ele não é livre o suficiente para determinar o valor do seu próprio trabalho.

É fundamental assinalar que os motoristas de aplicativo são remunerados exclusivamente pelas corridas efetivamente realizadas. Desse modo, o tempo que eles

³⁰⁹ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, pp. 19.33.37

³¹⁰ LEME, Ana Carolina Reis Paes. Neuromarketing e sedução dos trabalhadores: o caso Uber. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.) *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020, p. 142.

³¹¹ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 223.

passaram à espera de uma chamada – no que o Ricardo Antunes qualifica como parte do contexto da “escravidão digital”³¹² – não é recompensado. Contudo, esse tempo que os motoristas estão à disposição é útil à plataforma, visto que elas necessitam que haja uma multidão de trabalhadores conectados ao mesmo tempo. Dessa forma, reduz-se a espera dos usuários e aumenta-se a sua satisfação com um serviço prestado vinte e quatro horas por dia, sete dias por semana.³¹³

Ludmila Abílio lembra que, na uberização, o trabalhador não define quantas horas vai trabalhar, mas qual é a meta de ganho daquele dia.³¹⁴ E quem fixa o valor que o trabalhador irá receber? A própria plataforma digital, que tem interesse que ele fique disponível o máximo possível. Assim, a tarifa estabelecida pela Uber é propositalmente de baixo valor, de modo que os motoristas têm que ficar disponíveis mais horas por dia para conseguir um valor razoável para promover o seu sustento. Com maior disponibilidade dos motoristas, a Uber tanto reduz o tempo de espera dos usuários (o que aumenta a sua satisfação com o serviço), quanto reduz os ganhos dos motoristas, fazendo com que eles permaneçam conectados por mais tempo.

É o que relatam Juliana Oitaven, Rodrigo Carelli e Cássio Casagrande:

Assim como uma tarifa – e, obviamente, uma remuneração – baixa, mais horas de trabalho são, de fato, necessárias para a sobrevivência do motorista parceiro. Como é essencial à empresa para sua ‘confiabilidade’ que haja a maior disponibilidade de carros a todo momento para seus clientes. Se poucas horas à disposição o “parceiro” já conseguisse reunir remuneração suficiente para seu sustento, ele poderia trabalhar menos. **Com baixa remuneração por hora trabalhada consegue-se, sem qualquer ordem direta, manter o motorista à disposição por muitas horas ao dia. Isso é demonstrado pelos depoimentos: os motoristas relatam que para atingir seus objetivos financeiros ultrapassam – e às vezes em muitas horas – a jornada regular de um trabalhador empregado. O fato de 2016 e**

³¹² Para Ricardo Antunes, os escravos digitais fazem parte do crescente proletariado de serviço, cuja jornada de trabalho não está definida *a priori* e que estão constantemente à espera de uma chamada para o trabalho. Nesse sentido, o trabalho é visto como uma dádiva, um privilégio de ser explorado. Cf: ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018, pp. 30.34.

³¹³ COUTINHO, Raianne Liberal. Precarização e Exploração do Tempo à Disposição dos Trabalhadores por Aplicativos: Um Debate Necessário sobre o Trabalho Digno. In: DELGADO, Gabriela Neves (coord). *Direito fundamental ao trabalho digno no Século XXI: desafios e ressignificações para as relações de trabalho na era digital*. São Paulo: LTr, 2020, pp. 217-219.

³¹⁴ ABÍLIO, L. C. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas: individuo y sociedade*. Vol. 18, nº 3, nov/2019, p. 7.

2017 a tarifa ter baixado no Brasil por três vezes demonstra o aumento cada vez maior de poder e controle pela empresa.³¹⁵

A pesquisa conduzida por Rodrigo Carelli confirma a fala dos autores. Um dos motoristas entrevistados conta que, no início, conseguia atingir R\$ 2.000,00 por semana, mas que atualmente não conseguia ultrapassar o patamar de R\$ 1.300,00. Outro motorista afirma que, para prover o seu sustento com a baixa tarifa, deve trabalhar cerca de doze horas por dia.³¹⁶

A perspectiva de faturar quase seis mil reais no mês com corridas pode até parecer boa, mas deve-se destacar que esse é o valor bruto. Os motoristas têm que arcar com diversos custos relacionados à atividade, como gasolina, manutenção, seguro, depreciação, financiamento do carro e eventuais transtornos que possam ter com os usuários. O custo de se ter um carro é elevado, sendo integralmente assumido pelos motoristas. A porcentagem obtida pela Uber com cada corrida, por outro lado, é livre desses gastos.

Assim, como o rendimento do motorista da Uber depende diretamente da quantidade de corridas que ele realiza, ele tenderá a estar disponível pelo maior tempo possível. Karl Marx apontou que, no salário por peça, o trabalhador tende a aplicar sua força de trabalho o mais intensamente possível, visto que o preço por peça é fixado propositalmente baixo. Sua jornada de trabalho é elevada, o que é útil ao capitalista.³¹⁷ Apesar de *O Capital* ter sido escrito em meados do século XIX, nota-se que o fenômeno ainda persiste, com as plataformas digitais. Assim, motoristas de Uber – que são remunerados exclusivamente pelas corridas realizadas – se submetem a longas jornadas de trabalho, o que beneficia a plataforma digital, que prega não dever horas extras.

Não é à toa, portanto, que trabalhar na Uber apenas para complementar a renda não é realidade para boa parte dos motoristas ativos na plataforma. Segundo pesquisa

³¹⁵ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 36. Grifos acrescidos.

³¹⁶ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XXI. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, p. 134.

³¹⁷ “Dado o salário por peça, é natural que o interesse pessoal do trabalhador seja o de empregar a sua força de trabalho o mais intensamente possível, o que facilita ao capitalista do grau normal de intensidade. É igualmente do interesse pessoal do trabalhador prolongar a jornada de trabalho, pois assim aumenta o seu salário diário ou semanal.” Cf: MARX, Karl. *O Capital: Crítica da economia política*. Livro I: o processo de produção do capital. [livro eletrônico] Boitempo editorial, p. 627.

conduzida por Rodrigo Carelli, menos de 40% dos trabalhadores entrevistados tinham outra fonte de renda além das corridas por aplicativo e apenas 7,5% ficavam menos de 25 horas semanais conectados, que seria o limite máximo de trabalho em tempo parcial permitido na época da condução da pesquisa. Por outro lado, 75% dos entrevistados dirigiam por mais de 44 horas semanais, que é a jornada máxima para um trabalhador prevista na Constituição. Mais de um terço dos motoristas realizavam jornadas de mais de 61 horas semanais, podendo ultrapassar as 90 horas.³¹⁸

Percebe-se, ainda, que o desemprego e a crise econômica conduziram os trabalhadores para as plataformas digitais, que se tornaram sua principal fonte de renda.³¹⁹ Como falado no tópico “2.2.3.2. A Economia do Bico”, o Brasil é um país com quase quatorze milhões de desempregados, de modo que a *Gig Economy* já é uma realidade no mercado de trabalho brasileiro, marcado pela informalidade e pela alta rotatividade. Dessa forma, os trabalhadores não estão procurando, em sua maioria, somente um acréscimo à renda, mas *alguma* renda. Por necessidade, os trabalhadores por aplicativos seguem sendo explorados, sem que haja qualquer proteção social.

Proteção essa que não virá espontaneamente das plataformas digitais, que apenas atuam no seu interesse. Para exemplificar, visando se dissociar das acusações de submeter os motoristas a longas jornadas, em março de 2020, a Uber anunciou uma nova função no aplicativo: limitação a doze horas consecutivas do tempo que um trabalhador poderia ficar conectado. Após esse período, o motorista teria seu acesso bloqueado e somente poderia retornar após um descanso de seis horas. A empresa argumentou que seria uma

³¹⁸ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XXI. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, pp. 132-133. Cabe destacar que, atualmente, o limite máximo de jornada de trabalho em regime de tempo parcial é de trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, e vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. A nova redação ao art. 58-A foi dada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista. Cf: BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Publicada em Diário Oficial da União em 14 de julho de 2017.

³¹⁹ Para ilustrar, durante a crise socioeconômica agravada pela pandemia do novo coronavírus, a iFood, plataforma de entrega de comidas, noticiou que houve um aumento de 17% dos entregadores cadastrados. Além disso, 26 mil trabalhadores voltaram a acessar o aplicativo depois de meses ausentes. A Rappi, também uma plataforma digital de entregas, registrou um aumento de 300% no número de entregadores cadastrados. Cf: EXAME. iFood e Rappi: mais entregadores (e mais cobrança por apoio) na pandemia. Publicado em 18 de abril de 2020. Disponível em: <https://exame.com/negocios/coronavirus-leva-mais-entregadores-e-gorjetas-aos-apps-de-delivery/>. Acesso em 28 de julho de 2020. Trata-se da economia informal absorvendo os trabalhadores durante as crises que incrementam o desemprego.

medida para garantir a segurança dos motoristas e passageiros, bem como para impedir o compartilhamento de contas entre pessoas da mesma família.³²⁰

A nova função anunciada pela Uber é problemática por diversas razões. Primeiro porque doze horas de trabalho consecutivas ainda é bem acima da limitação de jornada prevista no art. 7º, XIII, da Constituição Federal. O motorista ainda poderia dirigir mais de cem horas por semana. Nesse sentido, cabe destacar os apontamentos de Vanessa Patriota da Fonseca sobre às formas contemporâneas de escravidão nas plataformas digitais. Conforme comenta a autora, os trabalhadores uberizados são submetidos a jornadas exaustivas em situações desfavoráveis, o que configuraria condição análoga a de escravo, conforme previsto no Código Penal.³²¹

Segundo porque a medida também vem desacompanhada da garantia de uma remuneração mínima aos motoristas. Assim, como a Uber fixa o valor da tarifa em patamar propositalmente baixo, os trabalhadores verão seus rendimentos caírem ainda mais – isso se não continuarem realizando corridas para outras plataformas de transporte de passageiros, o que esvazia o sentido da limitação. Desse modo, ainda que a delimitação de um tempo máximo de jornada seja importante, a estratégia adotada pela plataforma foi apenas pensada em seus próprios interesses. Não foi acompanhada, pois, da busca pela promoção de um trabalho digno aos motoristas.

4.1.4. Passageiros vigilantes: cancelamento e avaliação das corridas

Outro elemento da subordinação algorítmica é a distribuição, pelo aplicativo, das corridas que serão realizadas por cada motorista. Como já debatido em capítulo anterior, a Uber se apresenta como uma plataforma de tecnologia que apenas intermedia a relação entre as pessoas que querem “se movimentar pela cidade” e quem está disposto a oferecer essa corrida. Contudo, na prática, o papel da plataforma digital na dinâmica entre usuários e motoristas vai muito além dessa mera intermediação.

³²⁰ GOMES, Luiz Antonio Alves; ESTEVÃO, Nicole dos Santos. O novo limite de jornada na Uber. Publicado em 20 de março de 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-novo-limite-de-jornada-na-uber-20032020>. Acesso em 15 de setembro de 2020.

³²¹ FONSECA, Vanessa Patriota. A pandemia do neoliberalismo e a enfermidade da exploração do trabalho dos migrantes no contexto das plataformas digitais. In: LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro; PAULA, Priscila Moreto de (org.). Migrantes e refugiados: uma aproximação baseada na centralidade no trabalho e na justiça social. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2021, pp. 581-584.

Um caso hipotético para ilustrar. Imagine que uma pessoa, desejando um transporte para um determinado lugar, abra um aplicativo no seu *smartphone* e lá apareça uma lista com todos os motoristas disponíveis naquele momento. Seriam apresentadas algumas informações sobre eles, como reputação, tempo na plataforma, valor que cobra por quilômetro rodado, etc. Então, essa pessoa, com base nessas referências, escolheria um motorista para realizar a corrida.

O que ocorre na Uber é radicalmente diferente da situação exposta acima. Não é o usuário quem escolhe o motorista a partir de uma lista de opções, mas o próprio algoritmo que faz essa distribuição, utilizando-se de critérios definidos na sua programação. Quando o usuário solicita uma corrida para algum lugar, o aplicativo já direciona a chamada a um motorista, sem que haja qualquer possibilidade de escolha pelo cliente. Nota-se que, mais do que conectar “motoristas parceiros a usuários que desejam se movimentar pelas cidades” – como a própria Uber se define³²² –, há um efetivo controle na distribuição dessa oferta e demanda.

Quais são os critérios utilizados pelo próprio algoritmo na distribuição das corridas? Não se sabe ao certo. Motoristas relatam que, mesmo estando na mesma região, há alguns que recebem mais chamadas do que outros. Os motoristas especulam que, além da localização, são ponderadas a nota do motorista, a taxa de aceitação e de cancelamento e fato de o motorista trabalhar preponderantemente para a Uber, e não para outras plataformas. É difícil saber o que é realidade e o que é apenas uma conjectura, mas de fato a Uber adota critérios para distribuir as corridas.

Os motoristas parceiros podem se conectar a usuários independente da participação da Uber? Essa seria uma ideia razoável, visto que, se os trabalhadores fossem de fatos autônomos, a plataforma apenas serviria para conseguir um portfólio inicial de clientes, para que depois fosse possível realizar corridas por fora. Essa prática, no entanto, é veementemente vedada pela Uber. No seu Código de Conduta, há o seguinte texto:

Solicitação de viagens fora da plataforma e outras atividades inaceitáveis. Para maior segurança nas viagens, são proibidos embarques organizados fora do app. A lei proíbe a solicitação de viagens fora da nossa plataforma durante o uso dos apps da Uber. Por isso, recomendamos que você nunca solicite nem aceite pagamentos

³²² UBER Newsroom. Fatos e dados sobre a Uber. Publicado em 27 de agosto de 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em 15 de setembro de 2020.

fora do sistema da Uber. Os usuários não devem solicitar viagens fora do sistema da Uber.³²³

Alegando ilegalidade, a Uber proíbe que os motoristas aceitem ou ofereçam viagens fora da plataforma. De fato, o Código de Trânsito Brasileiro (CTB) estabelece, em seu art. 231, VIII, como infração gravíssima o transporte remunerado de pessoas ou bens sem licença.³²⁴ A regulamentação da Uber é federal, advinda da Lei nº 13.640, de 26 de março de 2018, que permite o transporte remunerado privado individual de passageiros quando a corrida é solicitada exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos. Nota-se que, sem a intermediação da Uber ou de outra plataforma de transporte individual de passageiros, o motorista, supostamente autônomo, não poderia realizar sua atividade.

Ao receber uma chamada, o motorista pode aceitar a corrida ou recusá-la. Cabe apontar que, nesse momento, ele não detém informações exatas sobre o usuário, o destino ou o valor que irá receber, mas, ainda assim, precisa tomar essa decisão, que terá impacto no seu trabalho como um todo. Ricardo Antunes aponta que, diferentemente do *zero hour contract* (no Brasil popularmente conhecido como contrato intermitente), os motoristas da Uber não podem recusar livremente as chamadas, sob risco de sofrerem represálias por parte da empresa.³²⁵

Que represálias seriam essas? Sabe-se que a Uber calcula a taxa de aceitação de cada motorista, que seria a quantidade de viagens aceitas dividida pela quantidade de viagens recebidas nos últimos trinta dias. A plataforma alega que esse é um dado importante para melhorar a confiabilidade do serviço prestado e que os motoristas têm maiores rendimentos quando mantêm sua taxa de aceitação acima de 90%. Há ainda a

³²³ UBER. Código de Conduta da Uber. Última alteração em 17 de abril de 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=general-community-guidelines&country=brazil&lang=pt-br>. Acesso em 15 de setembro de 2020. Grifos do original.

³²⁴ “Art. 231. Transitar com o veículo: [...] VIII - efetuando transporte remunerado de pessoas ou bens, quando não for licenciado para esse fim, salvo casos de força maior ou com permissão da autoridade competente: Infração – gravíssima; Penalidade – multa; Medida administrativa – remoção do veículo”. Cf: BRASIL. Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997. Institui o Código de Trânsito Brasileiro. Publicada em 24 de setembro de 1997.

³²⁵ ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 35.

taxa de cancelamento, que é a proporção entre a quantidade de viagens aceitas e depois canceladas pelo motorista e a quantidade de viagens aceitas.³²⁶

O que a Uber faz com essas taxas é a grande incógnita. Como dito acima, motoristas relatam que as taxa de aceitação e de cancelamento podem influenciar na distribuição das corridas. Outros afirmam que pode haver o desligamento da plataforma caso essas taxas estejam muito baixas.³²⁷ Independente de conjecturas, entende-se que as taxas de aceitação e de cancelamento são importantes para a gestão do algoritmo, caso contrário, simplesmente não seria feito esse cálculo. Percebe-se, portanto, que, diferentemente dos trabalhadores verdadeiramente autônomos, os motoristas de aplicativos não têm autonomia para aceitar ou rejeitar serviços.

Caso o motorista aceite a chamada e a corrida seja realizada, ao final o usuário avalia o profissional atribuindo uma nota que varia de uma a cinco estrelas. A Uber calcula, então, uma média com a avaliação das últimas quinhentas viagens realizadas, o que gera a nota do motorista. Segundo a plataforma, os motoristas com as notas mais altas recebem benefícios, como a participação no UberX VIP, uma categoria que reúne os motoristas e os usuários mais bem avaliados. Motoristas com notas baixas recebem mensagens sobre como melhorar sua avaliação e, caso permaneçam com a nota ruim, são desligados da plataforma.³²⁸

Tom Slee aponta que um dos motes da economia do compartilhamento seria a possibilidade de estranhos confiarem em estranhos por meio de um sistema de reputação. Segundo os mais entusiastas, a utilização desse sistema poderia inclusive acabar com a necessidade de regulação, visto que os próprios consumidores poderiam fiscalizar as más condutas das empresas. A regulação passaria a ser feita, então, por um algoritmo.³²⁹ Em sentido similar, Ricardo Abramovay aponta que a reputação, dentro da economia digital, é uma forma de abrir caminhos para que se consiga estabelecer em quem confiar. Contudo, segundo o autor, os resultados não foram tão positivos, visto que as decisões

³²⁶ UBER Blog. Como funcionam as Taxas de Aceitação e Cancelamento. Publicado em 17 de junho de 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-taxa-aceitacao-cancelamento/>. Acesso em 15 de setembro de 2020.

³²⁷ SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2017, p. 130-131.

³²⁸ UBER Blog. Veja como funciona e para que serve a avaliação da Uber. Publicado em 12 de dezembro de 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/veja-como-funciona-e-para-que-serve-a-avaliacao-da-uber/>. Acesso em 15 de setembro de 2020.

³²⁹ SLEE, Tom, op. cit., pp. 168-169.

acerca da gestão dessa reputação são tomadas de maneira centralizada, sem possibilidade de recurso sobre o que é decidido.³³⁰

Como ter confiança para entrar no carro de um completo desconhecido sem haver um sistema de reputação? Parece impossível que o negócio desenvolvido pela Uber, - transporte privado de passageiros, ressalta-se – se desenvolvesse sem que houvesse um modo de avaliação dos usuários ou dos motoristas. Contudo, Slee ressalta que a base da sociedade é a confiança: estranhos confiam em estranhos há séculos. Somente com base na confiança é possível que alguém permita que um prestador de serviço entre na sua casa. Essa não é uma inovação da Economia do Compartilhamento, nem mérito de um sistema algorítmico de reputação.³³¹

Ao contrário do que a plataforma alega, o sistema de reputação adotado pela Uber não tem como destinatários os usuários, conforme apontam Juliana Oitaven, Rodrigo Carelli e Cássio Casagrande. Se assim o fosse, os passageiros poderiam escolher os motoristas com melhor reputação, o que não ocorre. Na verdade, as avaliações dadas pelos clientes são ferramentas de negócio da própria Uber, que premia os motoristas bem avaliados e pune os piores.³³² Quando um usuário embarca em uma corrida, ele confia na empresa Uber: acredita que ela selecionou adequadamente aquele motorista e que o teria descredenciado se sua reputação não fosse tão boa.

Como falado em capítulo anterior, as plataformas digitais têm interesse em definir padrões mínimos de qualidade, porque é a sua própria marca que está em jogo. Desse modo, é necessário que, de alguma forma, haja um controle sobre o serviço que os motoristas estão prestando. Sendo assim, como a Uber poderia vigiar mais de 18 milhões de viagens realizadas no mundo todo, um serviço em que geralmente só há duas testemunhas (o motorista e o usuário)?

Para tanto, Ludmila Abílio aponta que uma das lógicas da uberização é a terceirização do controle sobre o trabalho para uma multidão de “consumidores

³³⁰ GIG: a Uberização do Trabalho. Produção de Carlos Juliano Barros. Brasil: Onze:Onze Filmes, 2019. 60min.

³³¹ SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2017, pp. 185-186.

³³² OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 38.

vigilantes”.³³³ A Uber afirma que não controla a atividade prestada pelos motoristas, uma vez que a avaliação é realizada pelos usuários, mas isso não se verifica na prática. Os usuários são apenas esses consumidores vigilantes, que informam à plataforma – e não ao motorista – sobre a satisfação com o serviço realizado. E essa avaliação exerce forte autoridade sobre os motoristas, dos quais eles não conseguem se afastar, como explicado por Juliana Oitaven, Rodrigo Carelli e Cássio Casagrande:

De fato, os controladores agora são os milhões de clientes das empresas, que, pelas avaliações e comentários, realizam a verificação do cumprimento da programação por parte dos motoristas. Conforme os depoimentos, a nota, pelo poder de retirar o trabalhador da plataforma, exerce irresistível poder sobre a forma de prestação dos serviços. O padrão de se vestir ou se portar não são obrigatórios, mas são inescapáveis para a obtenção da nota de corte. Assim, da mesma forma que não é obrigatório – mas é inescapável – o trabalho por período integral (ou até em jornadas estafantes), não há como fugir do padrão do serviço imposto pela própria empresa.³³⁴

A Uber inclusive dá algumas dicas aos motoristas sobre como realizar um bom atendimento, de modo que o trabalhador possa ser avaliado com cinco estrelas. Alguns pontos são, por exemplo, deixar sempre o ar-condicionado ligado antes do passageiro embarcar; manter uma música tranquila no carro em volume baixo; conservar o carro limpo com odor neutro; perguntar se o usuário tem um trajeto de preferência ou se é possível seguir as orientações do GPS.³³⁵ Essas “dicas”, na verdade, são verdadeiros comandos sobre a atividade do motorista. Apesar de não serem obrigatórias, orientam como o motorista vai agir para conquistar a avaliação cinco estrelas – e os passageiros esperam que eles ajam daquela maneira.

Nada impede, no entanto, que os usuários tenham critérios próprios para avaliar os motoristas, regras que não estão evidentes de pronto. Por esse motivo, Slee aponta que o sistema de reputação nem sempre é confiável, visto que pode se basear em percepções pessoais distorcidas.³³⁶ Desse modo, mesmo que o atendimento tenha sido excelente, o

³³³ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. Texto publicado em 22 de fevereiro de 2017. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-iracao/>. Acesso em 1º de agosto de 2020.

³³⁴ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís, op. cit., p. 38.

³³⁵ UBER Blog. Veja dicas para ter uma avaliação 5 estrelas como motorista parceiro da Uber. Publicado em 22 de junho de 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/estrelas-uber-avaliacao-motorista-parceiro/>. Acesso em 15 de setembro de 2020.

³³⁶ SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2017, pp. 173-174. Sobre a crueldade de um sistema de avaliação sem parâmetros, o autor menciona ainda: “Um

motorista ainda assim pode ser penalizado com uma avaliação ruim, visto que o usuário pode não ter gostado da aparência do trabalhador, por exemplo. Isso força os motoristas a seguirem ao máximo as orientações da Uber e, dessa forma, não sair dos padrões estabelecidos.

Desse modo, o sistema de avaliação da Uber também segue a lógica das cenouras e porretes, segundo a definição de Juliana Oitaven, Rodrigo Carelli e Cássio Casagrande³³⁷. Baseando-se na vontade de as pessoas de terem seu valor reconhecido, a Uber oferece “adesivos” aos motoristas, conquistas quando eles atingem determinado objetivo, como, por exemplo, atingir mil viagens cinco estrelas ou completar um ano ativo na plataforma. Os motoristas também acumulam elogios – “Atendimento excelente”, “Muito simpático”, “Ótimo papo” -, a partir da avaliação dos usuários. A reportagem do *The New York Times* afirma que essa técnica lembra as conquistas obtidas em jogos de videogame, que levam o motorista a se esforçar para obtê-las (e a permanecer mais tempo conectado). Mesmo recebendo pouco pelas corridas, os motoristas se sentem satisfeitos por terem atingido pequenos triunfos.³³⁸

Da perspectiva dos porretes, avaliações ruins podem provocar reprimendas aos motoristas ou até o seu desligamento da plataforma. Os motoristas entrevistados por Rodrigo Carelli relatam que receberam advertências da Uber acerca de reclamações feitas pelos usuários sobre o volume do rádio e o cheiro do carro. Essas advertências geram o bloqueio do uso do aplicativo por horas ou por dias, a depender da gravidade do fato. Os motoristas contam ainda que, quando a nota do motorista começa a baixar, a plataforma lhes envia mensagens sobre como melhorar o atendimento aos clientes.³³⁹

sistema de reputação é um chefe saído do inferno: um gerente errático, destemperado e incompreensível, que pode queimar você a qualquer momento, por um capricho repentino, sem oferecer nenhuma chance de contestação.” SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2017, p. 181.

³³⁷ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, pp. 19.33.37

³³⁸ SCHEIBER, Noam. How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Drivers’ Buttons. Publicada em 2 de abril de 2017. Disponível em: <https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html>. Acesso em 27 de julho de 2020.

³³⁹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XXI. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, p. 136.

A Uber estabelece uma nota mínima em cada cidade, pois, segundo a plataforma, pode haver “diferenças culturais na maneira de as pessoas se avaliarem”.³⁴⁰ Em Brasília e Rio de Janeiro, por exemplo, a nota mínima é 4,65. Já em Curitiba e Porto Alegre, a nota mínima é 4,7.³⁴¹ O medo de desligamento é um sentimento constante para os motoristas, visto que é por meio dos aplicativos que eles obtêm o seu sustento. O próximo tópico abordará essa temática.

4.1.5. Do início ao fim: controle na seleção e desligamento dos motoristas

O fato de a Uber estabelecer regras para a seleção e desligamento dos motoristas vinculados à plataforma demonstra que é a companhia quem contrata os motoristas. Esse apontamento é importante, pois em alguns processos judiciais na qual foi demandada, a Uber argumentou que era o motorista parceiro que a contratava pela utilização do aplicativo, repassando-lhe a taxa de 20 a 25% sobre as corridas realizadas.

Isso é o que a Uber afirma publicamente, para afastar o vínculo de emprego. Contudo, analisando situações cotidianas entre a plataforma e o motorista, percebe-se que essa argumentação não faz sentido. Suponha-se que de fato o motorista seja o contratante e a Uber a contratada nessa relação jurídica. Desse modo, eles seriam, respectivamente, o consumidor e o fornecedor. Sabe-se, como será mostrado a seguir, que a Uber é responsável por cadastrar os motoristas, definindo requisitos básicos para o carro, por exemplo. Se ela atuasse apenas como fornecedora de um aplicativo que conecta motoristas a usuários, não haveria necessidade de estabelecer esses critérios. Afinal, qual fornecedor estabelece condições para os seus consumidores?

Da mesma forma, como também será explicado neste tópico, a Uber desliga os motoristas que tenham notas insuficientes. Na lógica da companhia de ser a contratada, ela estaria, na verdade, se negando à prestação de um serviço a um consumidor, prática considerada abusiva pelo art. 39, IX, do Código de Defesa do Consumidor (CDC) e, portanto, proibida.³⁴² Novamente, percebe-se que, se a Uber apenas fornecesse o

³⁴⁰ UBER. Código de Conduta da Uber. Última alteração em 17 de abril de 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=general-community-guidelines&country=brazil&lang=pt-br>. Acesso em 15 de setembro de 2020.

³⁴¹ UBER Blog. Novo Processo de Nota Mínima: ficou mais fácil entender quando a sua nota não está legal e o que fazer para melhorar. Publicado em 8 de março de 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/avaliacoes-novo-processo-nota-minima/>. Acesso em 15 de setembro de 2020.

³⁴² “Art. 39. É vedado ao fornecedor de produtos ou serviços, dentre outras práticas abusivas: [...] IX - recusar a venda de bens ou a prestação de serviços, diretamente a quem se disponha a adquiri-los mediante

aplicativo, não haveria motivos para que ela fizesse esse controle de qualidade sobre o seu consumidor.

E as paralisações dos trabalhadores por aplicativo que se tornaram comuns na pandemia do novo coronavírus? Faria sentido pensar que, enquanto consumidores do serviço de intermediação de viagens prestado pela Uber, os motoristas organizariam conjuntamente uma suspensão das suas atividades contra a plataforma? Até ocorre de consumidores organizarem boicotes a empresas, mas o mais comum é que trabalhadores se mobilizem coletivamente em greve contra seus empregadores, reivindicando melhores condições de trabalho.

É evidente, portanto, que não são os motoristas que contratam os serviços prestados pela Uber, mas o contrário. Assim, enquanto gestora da atividade econômica de transporte individual de passageiros, a Uber define quais motoristas estão aptos a atuarem em seu nome. Da mesma forma, ela também descredencia motoristas que não atingem um padrão mínimo de trabalho definido por ela. Esses fatos revelam elementos da subordinação algorítmica.

A Uber estabelece requisitos para que os motoristas se cadastrem para dirigir. Os trabalhadores devem ter a Carteira Nacional de Habilitação (CNH) com a observação de que “Exerce Atividade Remunerada” (EAR), bem como se sujeitar à checagem de antecedentes criminais.³⁴³ O carro também deve ter no máximo oito anos de fabricação, ter quatro portas, cinco lugares e possuir ar-condicionado.³⁴⁴

Como aponta Fausto Gaia, não basta apenas que o motorista manifeste interesse em dirigir, cadastrando-se na plataforma. É necessário, adicionalmente, que ele se submeta ao processo de seleção determinado pela empresa. Segundo o autor, esse processo exigia a participação em entrevistas, palestras e testes psicológicos, mas a seleção foi se atenuando ao longo dos anos. Ainda segundo Gaia, os Termos e Condições Gerais do Serviço de Intermediação Digital afirmam que o motorista pode ser submetido

pronto pagamento, ressalvados os casos de intermediação regulados em leis especiais;” Cf: BRASIL. Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Publicada em Diário Oficial da União em 12 de setembro de 1990.

³⁴³ UBER. Oportunidades onde quer que você esteja. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/>. Acesso em 16 de setembro de 2020.

³⁴⁴ UBER. Requisitos para os motoristas parceiros. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/>. Acesso em 16 de setembro de 2020.

a verificações de segurança e histórico de direção, de modo a manter ativo seu cadastro na plataforma.³⁴⁵

Nota-se que esses requisitos de seleção, apesar de existirem, não são tão rígidos – e não poderiam sê-lo, de fato. Isso porque, segundo Rodrigo Carelli, plataformas digitais de prestação de serviço necessitam de uma multitude, uma quantidade enorme de trabalhadores cadastrados.³⁴⁶ Desse modo, essas plataformas conseguem prestar o serviço de transporte privado de passageiros vinte e quatro horas por dia, sete dias por semana.

Na mesma linha, Fausto Gaia comenta que, apesar de a Uber se apresentar como uma plataforma de tecnologia, sua atividade não ocorreria sem a multidão de trabalhadores cadastrados, de modo que a empresa emprega esforços constantes para atrair cada vez mais novos motoristas:

Não havendo motoristas cadastrados, ou sendo o seu número insuficiente para atender a demanda, o serviço de interligação proposto pela empresa de tecnologia é inviabilizado. A constatação apresentada leva à conclusão de que alcançar o cadastramento do maior número de trabalhadores na plataforma é essencial para a disseminação e a manutenção do próprio negócio no mercado. **O ponto relativo à dependência do trabalho humano evidencia que a UBER, embora se apresente no mercado como uma empresa de tecnologia, envida esforços no sentido de ampliar o número de clientes e de motoristas cadastrados para realização do serviço.** A procura e o cadastramento de clientes são realizados diretamente pela plataforma, sem que o trabalhador que realizará o serviço de transporte participe desse processo. A captação de motoristas no mercado é, ainda, estimulada pelo detentor do aplicativo por diversos meios, dentre os quais com o pagamento de bonificações ou premiações para que os motoristas já cadastrados indiquem novos parceiros.³⁴⁷

Para conquistar a multidão de trabalhadores, Tom Slee esclarece que a plataforma investe em um *marketing* agressivo quando chega em uma nova cidade. Visando atrair novos motoristas, a empresa subsidia as corridas, de modo que os passageiros paguem pouco e os motoristas ainda tenham grandes rendimentos. Conforme ela vai se

³⁴⁵ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 223.

³⁴⁶ GIG: a Uberização do Trabalho. Produção de Carlos Juliano Barros. Brasil: Onze:Onze Filmes, 2019. 60min.

³⁴⁷ GAIA, Fausto Siqueira, op. cit., pp. 218-219. Grifos acrescidos.

popularizando, ela aumenta cada vez mais a taxa que retém sobre cada viagem, de modo que os ganhos dos motoristas vão diminuindo.³⁴⁸

Por ter poucas barreiras de entradas e ainda investir em uma promoção agressiva, a Uber se torna um caminho fácil para que pessoas possam obter renda, principalmente em momentos de crise econômica e desemprego. Contudo, essa fonte de renda está apoiada em uma relação de trabalho precarizada, que se aproveita do desespero e da falta de alternativa das pessoas para explorá-las. Essa situação mostra que a Uber não é uma solução para a crise social, mas um sintoma dela.

Cabe destacar, ainda, que a entrada massiva de novos motoristas é ruim para aqueles que já estão cadastrados na plataforma. Na pesquisa conduzida por Rodrigo Carelli, os motoristas entrevistados reclamaram do aumento da quantidade de carros disponíveis, o que reduziu o seu rendimento.³⁴⁹ Com ganhos menores, os motoristas são forçados a trabalhar mais tempo, o que é vantajoso apenas para a Uber, que tem mais motoristas disponíveis.

É, no entanto, na ameaça constante do descredenciamento dos motoristas que a Uber exerce maior controle sobre os trabalhadores. A plataforma pode desligar os motoristas por uma série de razões, tais como taxa de aceitação ou de cancelamento inadequada para aquela cidade ou nota abaixo da média.³⁵⁰ Os motoristas podem também ter seu vínculo com a plataforma extinto por motivos que nem sempre estão esclarecidos a priori. Por exemplo, Tom Slee conta que alguns motoristas narraram terem sido descredenciados depois de fazerem críticas à empresa por meio da rede social *Twitter*.³⁵¹

Cabe apontar que o desligamento dos motoristas da plataforma ocorre muitas vezes sem qualquer explicação ou direito à recurso. No documento “Gig: a Uberização do Trabalho”, há relatos de vários motoristas de aplicativos que foram descredenciados da plataforma sem maiores esclarecimentos. Eles contam ainda que, quando tentaram

³⁴⁸ SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2017, pp. 115-130.

³⁴⁹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XXI. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, pp. 133-134

³⁵⁰ UBER Newsroom. Fatos e dados sobre a Uber. Publicado em 27 de agosto de 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em 15 de setembro de 2020.

³⁵¹ SLEE, Tom, op. cit., p. 131.

entrar em contato com o suporte da plataforma, a mensagem que lhes foi encaminhada era padrão, ou seja, não elucidava o porquê do descredenciamento.³⁵²

Como, em teoria, a Uber não contrata nenhum motorista empregado, ela não lhes paga nenhum valor a título de verba rescisória em eventual desligamento. Isso difere da relação de emprego, no qual o empregado dispensado sem justa causa tem direito ao aviso prévio e multa de 40% sobre o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). O empregado também tem direito ainda ao seguro-desemprego, importante medida de amparo ao trabalhador. Os trabalhadores de aplicativos, por outro lado, são descredenciados sem receberem qualquer verba rescisória ou indenização.

Assim, a possibilidade de desligamento é um medo constante dos trabalhadores por aplicativo. Deve-se destacar que muitos motoristas da Uber se endividaram para adquirir o carro com o qual trabalham, de modo que não podem, de repente, ficar sem qualquer rendimento.³⁵³ Ademais, cabe lembrar que, conforme falado anteriormente, dirigir é a única fonte de renda para os motoristas, que trabalham para a plataforma em período integral. Desse modo, em um eventual desligamento, eles não têm outra fonte de renda principal para prover o seu sustento.

Convém trazer os apontamentos feitos por Lorena Porto. Segundo a autora, no início do trabalho assalariado capitalista, as punições impostas pelo patrão eram acompanhadas da aplicação de multas. Apesar de parecerem mais humanizadas do que os castigos corporais aos quais eram submetidos os escravizados, essas multas eram uma punição quase física, porque privavam o trabalhador do seu sustento. Desse modo, a fome servia para vigiar e disciplinar as massas.³⁵⁴ Em sentido semelhante, a suspensão temporária dos motoristas ou mesmo o seu desligamento da plataforma exerce esse caráter de punição física, porque também negam ao trabalhador sua forma de subsistência.

³⁵² GIG: a Uberização do Trabalho. Produção de Carlos Juliano Barros. Brasil: Onze:Onze Filmes, 2019. 60min.

³⁵³ A filmografia “Você não estava aqui” relata muito bem o medo que os trabalhadores uberizados têm de serem descredenciados. Na produção, o personagem principal Ricky, com dificuldades de manter o sustento da sua família após a crise econômica de 2008, adere ao mito de ter o seu próprio negócio, cadastrando-se em uma empresa de entregas. Durante um serviço, Ricky é violentamente espancado, mas, ainda que mal consiga enxergar, o personagem continua trabalhando. O risco de ser descredenciado caso não consiga realizar entregas o amedronta, haja vista o endividamento provocado pela compra da van que utiliza para trabalhar. O filme retrata bem a exploração no qual estão submetidos os trabalhadores uberizados, que são considerados trabalhadores autônomos apenas para que assumam o risco da atividade econômica, mas que continuam recebendo ordens. Cf: VOCÊ não estava aqui. Produção de Rebecca O'Brien. Reino Unido: Vitrine Filmes, 2019.

³⁵⁴ PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009, p. 41.

Sendo assim, percebe-se que as plataformas digitais, em particular a Uber, exercem um poder de controle sobre os motoristas, que se faz também presente no medo de desligamento – e, por consequência, da privação de sua subsistência. Desse modo, os motoristas se submetem aos comandos da empresa, estando sujeitos sim a uma nova forma de subordinação jurídica, aqui denominada de algorítmica.

4.2. Quem é o chefe?

Uma das perguntas mais instigantes a serem feitas na análise da relação jurídica entre os trabalhadores por aplicativos e as plataformas digitais é: quem é o chefe? Quem é o chefe na relação entre motorista e plataforma? Quem manda? Quem efetivamente faz a gestão da atividade econômica de transporte privado de passageiros? Trata-se de questionamentos simples, mas cuja resposta não está tão evidente. Na verdade, uma análise desatenta dessa relação poderia levar à adoção do discurso utilizado pelas plataformas digitais de que o trabalhador é um profissional autônomo.

Lorena Porto afirma que a subordinação jurídica é a contraface do poder empregatício. Isso significa que, em se verificando, numa relação jurídica, a subordinação, verificar-se-á igualmente um poder diretivo, efetivo ou potencial, no polo oposto. O poder unidirecional do empregador decorre, ainda segundo Porto, do proprietário dos meios de produção, que o exerce sob aquele que somente têm sua força de trabalho.³⁵⁵ Desse modo, como os motoristas estão sujeitos à subordinação algorítmica, como discorre esta pesquisa, deve-se indagar também: quem exerce esse poder algorítmico sobre os trabalhadores?

As plataformas, que se esforçam para negar a existência de qualquer vínculo de emprego, apregoam que não há subordinação e que os motoristas são livres no exercício da sua atividade. Apesar de seus argumentos, contudo, o exercício de um verdadeiro poder empregatício, com potencialidade para regulamentar, dirigir fiscalizar e punir, é verificado na atuação das empresas que controlam as plataformas digitais como a Uber.

Sobre o poder empregatício das empresas-plataforma, Rodrigo Carelli comenta:

Ora, além de dirigirem o trabalho realizado, **as empresas-plataforma de prestação de serviços costumam regulamentar todo o serviço por meio da imposição dos “termos e condições de uso”, fiscalizam toda**

³⁵⁵ PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009, pp. 15.37.42.

a prestação de serviços por meio eletrônico e exercem o poder disciplinar por meio de advertências, suspensões e dispensas, tal qual ocorre em qualquer outra relação de emprego. Portanto, se for encontrado o poder empregatício em todas as suas facetas, não há como negar a condição de empregador.³⁵⁶

A conclusão não poderia ser outra: são as plataformas digitais que exercem o poder empregatício. Os motoristas da Uber não poderiam ser tomados como gestores da atividade econômica de transporte privado de passageiros, uma vez que eles estão submetidos aos comandos do aplicativo. Ainda que eles tenham alguma autonomia na definição de aspectos de seu trabalho – o que não seria incompatível com uma relação de trabalho subordinada, haja vista a expansão do conceito de subordinação³⁵⁷ -, essa autonomia é imediatamente negada pelas próprias plataformas digitais. A liberdade que os trabalhadores por aplicativos têm é apenas aparente, como indica Fausto Gaia:

A flexibilidade afetou diretamente o emprego em si. O trabalho humano subordinado e formalmente registrado cedeu espaço para um grupo de trabalhadores libertos e prisioneiros ao mesmo tempo. A contradição desse novo modelo cercado pela política neoliberal assegura ao trabalhador **a liberdade de celebrar o contrato de trabalho na qualidade de “parceiro” ou “colaborador” e ao mesmo tempo tem a sua força de trabalho dirigida e explorada por outrem.**³⁵⁸

As plataformas digitais afirmam que os trabalhadores são seus parceiros, podendo exercer sua atividade com independência e autonomia; essa argumentação, porém, é apenas uma artimanha jurídica para redução de custos empresariais. Como apontam Ricardo Antunes e Vitor Filgueiras, a flexibilidade dos trabalhadores por aplicativos é apenas aparente, pois é mitigada pela necessidade de garantir sua sobrevivência e manter os seus instrumentos de trabalho.³⁵⁹

³⁵⁶ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.) *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020, p. 81. Grifos acrescidos.

³⁵⁷ Lorena Porto comenta a sobre a expansão do conceito de subordinação na jurisprudência francesa: “ideia fundamental que guiou essa extensão consistiu em se questionar se o trabalhador exercia uma verdadeira liberdade empresarial ou apenas a sua liberdade de trabalho, hipótese em que deveria ser considerado um empregado.” Cf: PORTO, Lorena Vasconcelos, op. cit., p. 49. Questionamento similar poderia ser feito para os trabalhadores em plataformas digitais: eles exercem de fato uma liberdade empresarial ou só detêm alguma autonomia para aspectos da sua vida laboral?

³⁵⁸ GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 64. Grifos acrescidos.

³⁵⁹ ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, abr./jul. 2020, p. 35.

Essa reação aos comandos nega aos trabalhadores por aplicativo – no caso, os motoristas da Uber – a possibilidade de serem empresários do transporte privado de passageiros. Isso porque, como dito, segundo o art. 966 do Código Civil, empresário é quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços. Para Fábio Ulhoa Coelho, o profissionalismo está relacionado principalmente à personalidade e ao monopólio de informações sobre a atividade econômica³⁶⁰ – dois elementos que os trabalhadores por aplicativo não têm.

A personalidade é verificada no fato de o empresário conduzir a atividade econômica em seu próprio nome. Ainda que contrate empregados, nota-se que estes atuam sempre como prepostos do empresário. Nesse âmbito, percebe-se que o motorista está sempre alcunhado pelo nome do aplicativo que representa. Ele é o motorista *da Uber*, não podendo nem recrutar passageiros por conta própria, sob risco de se configurar transporte remunerado sem licença de passageiros. De igual modo, quando um usuário solicita uma corrida, seu contato é com a plataforma, não com cada motorista individualmente. É a Uber quem exerce a personalidade no âmbito empresarial, contratando motoristas em seu nome. Por essa razão, portanto, que ela se preocupa com a qualidade do serviço prestado, desligando motoristas que não têm avaliação boa o suficiente.

Acerca do monopólio de informações, percebe-se que os motoristas pouco sabem sobre a programação do algoritmo ou o sistema de distribuição das corridas. Como aponta Rodrigo Carelli, um verdadeiro trabalhador autônomo conhece as condições de prestação do serviço antes de aceitá-lo, os critérios para estabelecer o valor cobrado, bem como os dados básicos de seus clientes.³⁶¹ Não é o que se verifica com os motoristas de Uber. Na verdade, eles não detêm nenhum domínio sobre a fórmula de cálculo da tarifa, sobre os dados dos passageiros ou sobre as avaliações recebidas. É a Uber que, por outro lado, controla todo o conhecimento sobre o negócio e determina quais informações serão repassadas ao motorista.

³⁶⁰ COELHO, Fábio Ulhoa. *Novo manual de direito comercial [livro eletrônico]: Direito de Empresa*. 3. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018, p. 30.

³⁶¹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.) *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020, pp. 76-77.

Desse modo, percebe-se que Signes tinha razão quando afirmou que a realidade dos trabalhadores sob demanda estava muito próxima dos empregados tradicionais do que dos empresários, haja vista sua sujeição aos ditames dos proprietários das plataformas digitais.³⁶² Os motoristas de aplicativo não são trabalhadores autônomos ou empresários porque eles não estão exercendo de fato a gestão do transporte privado de passageiros. Eles não têm qualquer controle ou domínio sobre as informações do negócio, sobre as tarifas cobradas, sobre o portfólio de clientes, etc.

Na verdade, quem detém esse controle é, de fato, a Uber, que exerce profissionalmente essa atividade econômica organizada. Nota-se, pois, que o seu império sobre o transporte privado de passageiros ultrapassa a mera intermediação entre oferta e demanda no setor, atuando, de fato, na gestão da atividade. Como aponta Ginès i Fabrellas, é a empresa que é responsável pela captação, pelo marketing, pela cobrança de serviços e pelo gerenciamento da ferramenta de avaliação.³⁶³

Contudo, é no relacionamento com os trabalhadores que o domínio das plataformas digitais fica mais evidente. As plataformas digitais exercem diversas medidas de controle sobre os trabalhadores que explicitam a sua gestão na atividade econômica, segundo Ricardo Antunes e Vitor Filgueiras. Para os autores, as disposições sobre as regras do serviço, o prazo de execução e os valores cobrados, as definições de quem é admitido e suspenso são todas determinadas pelas plataformas digitais. Dessa forma, os motoristas ou entregadores não seriam empresários, mas trabalhadores, que seguiriam sendo explorados por empresas bilionárias.³⁶⁴

A Uber tem tanto controle sobre a atividade econômica que é ela quem determina o que os motoristas podem fazer ou não. Deve-se lembrar, portanto, que os motoristas somente têm a possibilidade de definir o seu horário de trabalho porque a plataforma os autoriza a tanto – e, mesmo assim, com restrições, como visto no tópico “4.3.1.3. A falsa flexibilidade na jornada e o controle por precificação”. Em uma situação hipotética, a Uber poderia ordenar, expressamente, que os motoristas trabalhassem uma quantidade

³⁶² SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demand economy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, pp. 37-39

³⁶³ GINÈS I FABRELLAS, Anna. Crowdsourcing: una modalidad jurídicamente inviable de externalización productiva en el nuevo entorno digital. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, vol. 5, 2018, p. 142.

³⁶⁴ ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação do capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, abr./jul. 2020, p. 33-34

definida de horas ou que realizassem um número mínimo de corridas. A empresa tem controle suficiente da atividade para tanto.

Na verdade, por meio dos comandos dados pelo algoritmo, a Uber induz o comportamento dos motoristas para que eles estejam disponíveis durante longos períodos, como por meio das técnicas de gamificação. Também incita, por meio da oferta de bonificações, que os trabalhadores realizem um número mínimo de corridas. Sendo os controles indiretos tão eficientes, não há interesse que a empresa estabeleça regras rígidas e patentes. Por meio da falsa flexibilidade na definição da jornada de trabalho³⁶⁵, a Uber mascara a existência de um trabalho subordinado – e foge, em total irresponsabilidade social, de todas as consequências jurídicas que o reconhecimento do vínculo de emprego acarretaria.

O controle que as plataformas digitais têm sobre a atividade econômica revelam o poder que elas têm sobre os próprios trabalhadores. Para Lorena Porto, diz-se que alguém exerce poder sobre outro quando lhe provoca intencionalmente reações. Desse modo, ainda que o comportamento obtido seja voluntário, não será, necessariamente, livre.³⁶⁶ Não é isso que se verifica, por exemplo, nas estratégias que a Uber utiliza para que os motoristas permaneçam conectados por mais tempo? Nas relações uberizadas, fatores como desemprego massivo, desigualdade social e ausência de regulamentação aumentam o poder das plataformas, porque diminuem a possibilidade de resistência dos próprios trabalhadores.³⁶⁷

Nas relações uberizadas, a estratégia de gestão da força de trabalho a um custo menor está também baseada na transferência de riscos que são inerentes ao negócio ao

³⁶⁵ Acerca da falsa flexibilidade na definição da jornada de trabalho, Juliana Oitaven, Rodrigo Carelli e Cássio Casagrande escrevem: “A estrutura da relação entre as empresas que se utilizam de aplicativos para a realização de sua atividade econômica e os motoristas se dá na forma de aliança neofeudal, na qual chama os trabalhadores de ‘parceiros’. Por ela, concede-se certa liberdade aos trabalhadores, como “você decide a hora e quanto vai trabalhar”, que é imediatamente negada pelo dever de aliança e de cumprimento dos objetivos traçados na programação, que é realizada de forma unilateral pelas empresas.” Cf: OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 35.

³⁶⁶ PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009, p. 38.

³⁶⁷ Sobre o aumento do poder empregatício, Porto comenta: “Nas atuais relações de trabalho, o poder do empregador também é intenso sob a ótica dessas duas últimas dimensões: os custos patronais para o exercício do poder estão cada vez menores, em razão de fatores como o desemprego e os outros acima citados; por outro lado, os custos suportados pelo empregado no caso de uma possível recusa e, assim, a possibilidade de que este adote o comportamento desejado pelo patrão, estão cada vez maiores, em virtude dos mesmos fatores.” Cf: PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009, p. 39.

trabalhador.³⁶⁸ Esse é, inclusive, um dos argumentos utilizados pela Uber para afastar o vínculo de emprego. Por exemplo, na Reclamação Trabalhista nº 0000827-43.2019.5.10.0001, a companhia alegou que o fato de o motorista assumir o risco do negócio evidenciava que ele era um profissional autônomo, não um empregado.³⁶⁹ A argumentação da empresa está baseada no art. 2º da CLT, que define empregador como aquele que, *assumindo os riscos da atividade econômica*, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

A transferência dos riscos do negócio ao trabalhador é, na verdade, uma técnica que vem sendo utilizada pelas empresas para redução dos custos de produção – causando, por consequência, a precarização das relações de trabalho. Lorena Porto explica que, historicamente, o empregador que assumia o risco do negócio, uma vez que ele se apropria também dos lucros. Contudo, atualmente, as empresas vêm progressivamente transferindo parte dos riscos da atividade econômica para o trabalhador, sem que, com isso, haja um repasse dos lucros também. A autora esclarece, no entanto, que essa transferência não é incompatível com a subordinação, visto que a assunção dos riscos pode ser apenas aparente. Ela somente será efetiva quando o profissional atua de forma independente no mercado, atribuindo-se tantos as possibilidades de perdas quanto de ganhos.³⁷⁰

Esse movimento de transferência dos riscos do negócio é verificado nas relações uberizadas, razão pela qual Ludmila Abílio as compara com a terceirização. Para a autora, as empresas-aplicativo transferem os riscos do negócio não mais para uma empresa prestadora, mas para uma multidão de profissionais considerados autônomos que estão disponíveis para o trabalho.³⁷¹ Nota-se que essa assunção dos riscos do negócio pelos motoristas não é acompanhada de uma apropriação da atividade econômica em si, visto

³⁶⁸ Sobre a transferência de riscos e custos do negócio ao trabalhador, recomenda-se: DELGADO, Gabriela Neves; COUTINHO, Raianne Liberal; ASSIS, Carolina. Flexibilizações à regra da alteridade trabalhista na era digital: a equivocada transferência de riscos e custos do empreendimento ao obreiro no teletrabalho e na uberização. *Revista LTr. Legislação do Trabalho*, v. 85, p. 81-92, 2020

³⁶⁹ DISTRITO FEDERAL. Tribunal Regional do Trabalho (10ª Região). Reclamação Trabalhista nº 0000827-43.2019.5.10.0001. 1ª Vara do Trabalho de Brasília/DF. Contestação protocolada em 21 de outubro de 2019.

³⁷⁰ PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009, pp. 73-74.

³⁷¹ ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. Texto publicado em 22 de fevereiro de 2017. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>. Acesso em 11 de agosto de 2020.

que a Uber – bem como demais empresas do gênero – não transfere ao motorista a efetiva gestão da atividade, apenas os gastos com o instrumental de trabalho.

Quais os riscos que estão sendo indevidamente transferidos aos motoristas? Como se sabe, são elevados os custos para aquisição e manutenção de um carro, abarcando gasolina, seguro, depreciação, impostos, etc. Dentro da perspectiva empresarial de redução de despesas, como uma empresa que realiza o transporte privado de passageiros poderia se eximir desses altos gastos? As empresas da uberização adotam a tática da precarização: obrigam que cada motorista utilize seu próprio carro ou alugue um³⁷², de modo que eles assumem a responsabilidade por essas despesas.

Lorena Porto aponta que a imposição da propriedade dos instrumentos de trabalho, ou de parte deles, ao trabalhador é uma das formas de transferir os riscos do negócio. Ela cita como exemplo o trabalhador em domicílio que é proprietário da máquina de costura. Ele deve arcar com os custos de aquisição, manutenção e conserto do seu instrumento e, ainda assim, segue subordinado a um empregador, que é o verdadeiro gestor da atividade econômica.³⁷³ De igual forma, a Uber se desvencilha das obrigações decorrentes da propriedade de um automóvel exigindo que cada motorista tenha seu próprio carro ou que alugue um – obrigações essas que são assumidas pelos trabalhadores, que são ludibriados de que são donos do próprio negócio.

Sob afirmações de não terem um carro sequer³⁷⁴, fortalece-se o mito de que as grandes empresas, como a Uber, não seriam mais proprietárias dos meios de produção. Trata-se, ao contrário, de mais um passo na descentralização produtiva, comum a partir da reestruturação econômica de 1970 e do modo de produção toyotista. A ideia de que uma

³⁷² Sobre o aluguel das ferramentas de trabalho, Vanessa Patriota da Fonseca comenta que os trabalhadores imigrantes chegam a alugar as próprias contas dos entregadores. Como os imigrantes não têm os requisitos para se cadastrar nos aplicativos, a necessidade imperiosa de sobrevivência faz com que eles aluguem contas de outros usuários, fomentando um mercado clandestino nas plataformas digitais de entrega. Cf: FONSECA, Vanessa Patriota. A pandemia do neoliberalismo e a enfermidade da exploração do trabalho dos migrantes no contexto das plataformas digitais. In: LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro; PAULA, Priscila Moreto de (org.). Migrantes e refugiados: uma aproximação baseada na centralidade no trabalho e na justiça social. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2021, pp. 579-581.

³⁷³ PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009, p. 74.

³⁷⁴ “O Uber é considerado a maior empresa de táxi do mundo, mas não possui um único veículo em seu nome.” Para os defensores desses modelos de negócio supostamente disruptivos, empresas enxutas seriam o segredo de empreendedores bilionários. Cf: ISTO É: Dinheiro. Quem tem medo de Uber, WhatsApp & Cia.? Publicada em 4 de setembro de 2015. Disponível em: <https://www.istoedinheiro.com.br/noticias/mercado-digital/20150904/quem-tem-medo-uber-whatsapp-cia/295998>. Acesso em 16 de setembro de 2020. Percebe-se, no entanto, que a genialidade dessas empresas consiste em evitar custos explorando uma força de trabalho mal remunerada.

empresa, para ser robusta, deveria ter uma grande estrutura fabril foi superada por uma nova concepção de valor empresarial, que está mais relacionado a bens intangíveis, como a relevância da sua marca e da sua propriedade intelectual. A quantidade de bens materiais adquiridos não diz tanto sobre o tamanho de uma empresa, de modo que essa propriedade (e o seu custo) pode ser terceirizada aos empregados.

Virgínia Fontes expõe de modo preciso a dinâmica da companhia, que, ainda que não seja dona dos automóveis, detém a propriedade dos recursos sociais de produção.

Uber não é proprietária direta das ferramentas e meios de produção (o automóvel, o celular), mas controla ferramenta e a propriedade da capacidade de agenciar, de tornar viável a junção entre meios de produção, força de trabalho e mercado consumidor, sem intermediação de um “emprego”. **A empresa detém, juntamente com outras grandes empresas ou proprietários, a propriedade dos recursos sociais de produção.**³⁷⁵

Adrián Signes adota uma perspectiva semelhante, ao afirmar que trabalho assalariado capitalista foi concebido em época das grandes estruturas industriais, das quais um simples operário nunca seria dono. Contudo, atualmente, qualquer pessoa pode ser dona de um automóvel, sem que isso a faça proprietária dos meios de produção em si. Para o autor, a verdadeira desigualdade é evidenciada pelo domínio do algoritmo, pelo qual o trabalhador é controlado e o qual nunca administrará.³⁷⁶

Desse modo, o fato de os motoristas de aplicativo serem donos dos carros não significa de modo algum que eles são gestores da atividade econômica. A opção que a Uber adotou de não ser proprietária dos automóveis é uma estratégia empresarial para redução de custos, o que não significa, de forma alguma, que ela não seja gestora da atividade econômica de transporte privado de passageiros. Como falado nos tópicos anteriores, empresário é aquele que exerce profissionalmente atividade econômica organizada. A Uber, ao deter o monopólio das informações sobre o algoritmo, os clientes e os motoristas, apresenta-se como a verdadeira empresária, tendo ingerência na atividade, não atuando somente como intermediadora de oferta e demanda.

³⁷⁵ FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. *Marx e o Marxismo*, v. 5, n. 8, jan/jun/2017, p. 56. Grifos acrescidos.

³⁷⁶ SIGNES, Adrián Todolí. El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales em el contrato de trabajo. *IUSLabor* 3/2015, p. 14.

Para além da terceirização da propriedade dos automóveis, a transferência de riscos aos motoristas é percebida pela estratégia de remunerar os motoristas exclusivamente pela efetiva prestação de serviço. Desse modo, eles arcam com os prejuízos de uma flutuação de demanda. Assim, nos dias em que há baixo movimento ou quando, por artimanhas do algoritmo, há muitos motoristas disponíveis, o rendimento individual reduz significativamente. Cabe lembrar que essa forma de remuneração também é uma forma de manter os motoristas conectados por mais tempo.

Nenhum exemplo é tão emblemático quanto o da crise socioeconômica agravada pela pandemia do novo coronavírus. Não tendo como realizar o *home-office*, os motoristas se sujeitaram aos riscos de continuar trabalhando em tempos em que o isolamento social é medida de saúde. Para agravar a situação, com o fechamento de bares e restaurantes, os trabalhadores viram o movimento – e, por consequência, o seu rendimento - reduzir em quase 90%. Reclamam que recebem pouco apoio das empresas de aplicativo, que apenas oferecem auxílio aos motoristas que estão com diagnóstico da COVID-19.³⁷⁷ Nota-se que a suposta “parceria” oferecida pela Uber é apenas um discurso para se afastar dos custos da exploração da força de trabalho; em situações de calamidade social, a plataforma não é nada parceira.

Há uma narrativa entre alguns motoristas de que a contratação da Uber, na verdade, mitigaria riscos no transporte privado de passageiros, como a possibilidade de um cliente não realizar o pagamento, por exemplo. Trata-se, no entanto, de uma narrativa cuidadosamente construída com a finalidade de iludir os trabalhadores, para que eles acreditem que estão contratando a Uber, e não o contrário. A companhia quer fingir que prescinde dos motoristas, que eles seriam dispensáveis. Nada mais distante da realidade.

4.3. Algo de tão novo e algo de tão velho na subordinação algorítmica e na uberização

A partir dos tópicos anteriores, percebe-se que a subordinação algorítmica seria, portanto, uma nova forma de se conceber a subordinação jurídica. Há a combinação de elementos disruptivos da Revolução 4.0, tais como a inteligência artificial e o uso de tecnologias de informação e comunicação, com estruturas sociais clássicas, como o

³⁷⁷ TILT. Motoristas de apps como Uber perdem até 90% das corridas e querem taxa zero. Publicada em 31 de março de 2020. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/03/31/motoristas-de-apps-como-uber-perdem-ate-90-das-corridas-e-querem-taxa-zero.htm>. Acesso em 16 de setembro de 2020.

trabalho assalariado capitalista, que ganhou impulso a partir das primeiras revoluções industriais. O que se verifica, a partir dos elementos que serão apresentados, é que a subordinação algorítmica se utiliza de um discurso tecnológico, pretensamente inovador, para mascarar formas de exploração e precarização do trabalho humano há muito conhecidas pelos juristas.

Por partes. Para compreender o fenômeno, é necessário pensar inicialmente: o que as plataformas digitais têm de novo? Segundo Ana Clara Cândido, as tecnologias disruptivas são aquelas que, em vez de aprimorar os produtos existentes (sustentadoras), criam demandas, alterando a configuração do mercado já existente, dando origem a novos modelos de negócios.³⁷⁸ Comumente, as tecnologias disruptivas constituem um desafio ao Direito, uma vez que, com essas inovações, surge a necessidade de repensar o conjunto de leis existentes, visando a proteção dos consumidores, do meio ambiente, etc.

Especialmente no tocante à Uber, há autores que caracterizam o seu modelo de negócios como uma tecnologia disruptiva. Por exemplo, Paulo Henrique Serrano e Renata Baldanza identificam, na plataforma, as cinco novas combinações ou inovações levantadas por Schumpeter para alavancar o desenvolvimento econômico. Para eles, a Uber poderia ser considerada uma tecnologia disruptiva por: possibilitar uma nova qualidade para o transporte privado de passageiros, como a personalização do serviço e a oferta de água e balinhas durante a viagem; introduzir um novo método de comercialização, por meio da utilização de um aplicativo para solicitação do serviço; inaugurar um novo mercado, que seria distinto daquele ocupado pelos táxis; conquistar uma nova oferta de matéria-prima, por meio da utilização de motoristas cadastrados para realizarem o serviço, e estabelecer uma nova organização que fragmentaria os monopólios dos taxistas.³⁷⁹

Há outros elementos que auxiliam na identificação das plataformas digitais como algo inovador. Não é à toa que o primeiro tópico do primeiro capítulo desta pesquisa discutiu a Quarta Revolução Industrial, haja vista que diversos autores relacionam o

³⁷⁸ CÂNDIDO, Ana Clara. Inovação Disruptiva: Reflexões sobre as suas características e implicações no mercado. IET Working Papers Series, nº WPS05, 2011, pp. 6-7. Disponível em: https://run.unl.pt/bitstream/10362/6912/1/WPSeries_05_2011ACC%C3%A2ndido-1.pdf. Acesso em 8 de fevereiro de 2021.

³⁷⁹ SERRANO, Paulo Henrique Souto Maior; BALDANZA, Renata Francisco. Tecnologias disruptivas: o caso do Uber. *Revista de Pensamento Contemporâneo em Administração*. Rio de Janeiro, v. 11, n. 5, out./dez. 2017, pp. 42-44. Destaca-se que o artigo é de 2017, momento em que a Uber havia chegado há pouco no Brasil e ainda se havia um deslumbramento inicial acerca do seu modelo de negócios.

trabalho por aplicativo com as transformações tecnológicas profundas promovidas pela Revolução 4.0. Para compreender essa relação, não é necessário pensar muito. O próprio nome “subordinação *algorítmica*” já demonstra o período no qual se localiza o fenômeno, haja vista que o algoritmo é um termo próprio da ciência da computação, área do conhecimento de grande proeminência na Quarta Revolução Industrial.

Nota-se que as plataformas digitais têm interface com o usuário por meio de aplicativos. Os *apps* estão presentes nos *smartphones*, os “celulares inteligentes”, uma combinação da telefonia móvel com tarefas típicas do computador pessoal. No início do século XXI, época em que os aparelhos da Nokia se popularizavam com o jogo *Snake*, era difícil imaginar que os celulares desempenhariam tantas funções para além das ligações. Não se conceberia que seria possível solicitar um serviço de transporte simplesmente apertando um botão, sem que fosse necessário telefonar para uma central telefônica.

E se, mesmo no início do século XXI, já era difícil prever a proliferação das plataformas digitais de prestação de serviço, como imaginar que a CLT, publicada em 1943, poderia trazer regras que se adequassem à realidade dessas plataformas? Desse ponto de vista, até mesmo a Constituição Federal, promulgada em 1988, parece demais antiquada ao mundo disruptivo das tecnologias desenvolvidas pela Revolução 4.0. Este é o discurso que as empresas que controlam os aplicativos querem que vingue, para que elas possam se desobrigar da regulação trabalhista, ambiental, tributária, etc.

Esse estratagema é confirmado por María Fernández. A autora aponta que uma das estratégias utilizadas pelas plataformas digitais para mascarar o seu modelo de negócio é justamente se caracterizar como uma tecnologia inovadora ou disruptiva. Desse modo, a sociedade supostamente estaria órfã de institutos jurídicos capazes de regular as plataformas, devendo, portanto, se abster de intervir nesses negócios, sob pena de impossibilitar o desenvolvimento econômico.³⁸⁰ Em sentido similar, Cristóbal Navarrete comenta que há um discurso recorrente de que as novas tecnologias de informação e comunicação são indispensáveis para alcançar o crescimento econômico, o que

³⁸⁰ FERNÁNDEZ, María Luz Rodríguez. Clásicos y nuevos desafíos del trabajo em la Economía 4.0. In: Conferencia Nacional Tripartita. *El futuro del trabajo que queremos*. Volumen II. 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid. OIT, Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017, pp. 288-290.

melhoraria a qualidade de vida das pessoas. Para tanto, seria necessária uma legislação permissiva, que conciliasse rentabilidade e privacidade.³⁸¹

Dessa forma, até a linguagem associada às plataformas digitais se torna uma grande aliada das empresas que controlam o algoritmo. Emmanuel Dockès sinaliza que há um risco que os sistemas jurídicos sejam cegados por peças publicitárias que utilizam expressões novas, de uma suposta tendência do mercado. É o caso da “economia colaborativa”, “economia do compartilhamento” ou “*Gig Economy*”.³⁸² Todos esses termos não são encontrados na CLT ou na Constituição, de modo que tentam seduzir acerca do caráter inovador das plataformas digitais.

Vitor Filgueiras e Ricardo Antunes expõem que, do ponto de vista técnico, nunca foi tão fácil regular o trabalho, porque tudo fica registrado no aplicativo. Contudo, essa mesma tecnologia é apresentada pelas empresas como impossível de ser limitada ou regularizada³⁸³, haja vista seu caráter disruptivo. Um dos maiores desafios, portanto, relacionados às plataformas digitais é entender que elas não são inevitáveis – apesar do que elas querem se fazer crer. Nesse sentido, o comentário de Tom Slee é quase inspirador:

Confundir a Uber com o vasto avanço da tecnologia é exatamente o que a corporação deseja. Quem, afinal de contas, pode lutar contra o futuro? Mas existe uma escolha, e a Uber não é o futuro inevitável do transporte urbano – certamente não nos termos da Uber. [...] Há muitos caminhos em direção ao futuro – muitos caminhos inovadores – e o melhor deles não envolve a Uber em sua forma atual.³⁸⁴

Esse pensamento que entende como inevitáveis as plataformas digitais – e todas as suas consequências precarizantes ao mundo do trabalho – não é exatamente novo. Na verdade, desde as primeiras revoluções industriais, percebe-se uma narrativa consolidada que defende como inexoráveis as transformações tecnológicas, bem como a precarização

³⁸¹ NAVARRETE, Cristóbal Molina. Derecho y Trabajo en la era digital: ¿“Revolución industrial 4.0” o “Economía sumergida 3.0”? In: Conferencia Nacional Tripartita. *El futuro del trabajo que queremos*. Volumen II. 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid. OIT, Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017, p. 407.

³⁸² DOCKÈS, Emmanuel. Os empregados das plataformas. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.) *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020, pp. 174-175.

³⁸³ ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, abr./jul. 2020, p. 28.

³⁸⁴ SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2017, pp. 103-104.

social, supostamente em nome do progresso. Movimentos de resistência a esses avanços desenfreados são tidos como relutantes e, de certa forma, infantis.³⁸⁵

É necessário, então, refletir sobre o que a Uber – bem como as demais plataformas digitais similares – tem de velho, para que se possa fugir do mito da tecnologia disruptiva. Só assim é possível perceber que a subordinação algorítmica somente tem de verdadeiramente novo a intermediação do trabalho por meio de um aplicativo. Analisando apenas a dinâmica da relação laboral, apartando-se da tecnologia envolvida, nota-se estratégias já bem conhecidas do trabalhador assalariado, que se relacionam ao próprio funcionamento do sistema capitalista, às origens do trabalho assalariado e ao modo toyotista de produção.

Ricardo Festi comenta que as plataformas digitais reforçam a lógica do sistema capitalista: a propriedade privada. Ainda que os motoristas eventualmente sejam donos dos automóveis e dos celulares, eles jamais poderão dominar o algoritmo, que é o principal instrumento de poder das empresas. Esse é o caráter instrumental e opressor do capitalismo, que vai de encontro ao bem-estar social.³⁸⁶ Apesar da gramática neoliberal que tenta apagar o trabalho por meio de termos como “colaborador” e “parceiro”, a manutenção da propriedade privada é um elemento que gera segregação de classes.

Nas origens do trabalho assalariado capitalista, época marcada pela valorização da autonomia da vontade, acreditava-se que o operário e o patrão poderiam pactuar livremente as cláusulas do contrato de trabalho. O Estado deveria, então, se abster de intervir nessa relação, sob pena de violar a liberdade contratual das partes. Havia, contudo, uma desigualdade fática entre empregado – humilde trabalhador em busca do seu sustento - e empregador – dono de grandes pátios fabris -, que era ignorada por esse Estado Liberal.

³⁸⁵ Luiz Philippe de Melo Filho e Renata Dutra citam como exemplo o movimento ludista que ficou conhecido por destruir as máquinas na época da Primeira Revolução Industrial. Tal narrativa coloca os trabalhadores como resistentes e regressivos, batalhavam inutilmente contra as melhorias trazidas pelas inovações tecnológicas. Contudo, Hobsbawm explica que o movimento operário não era contra as máquinas em si, mas contra as próprias condições de trabalho. Nesse sentido, a destruição não só do maquinário, mas de toda a propriedade do patrão – matérias-primas e produtos acabados – era uma estratégia para pleitear mudanças. Cf: MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; DUTRA, Renata Queiroz. Caminhos para o Novo Direito do Trabalho: Desmitificando Falácias. In: DELGADO, Gabriela Neves (coord). *Direito Fundamental ao trabalho digno no século XXI: desafios e ressignificações para as relações de trabalho da era digital*. São Paulo: LTr, 2020, pp. 92-93.

³⁸⁶ FESTI, Ricardo. Contribuições críticas da sociologia do trabalho sobre a automação. In: ANTUNES, Ricardo (org). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020, pp. 157-158.

Nota-se, portanto, a semelhança cruel entre as origens do trabalho assalariado capitalista e o trabalho digital do século XXI. Novamente é ignorada a desigualdade material existente entre o motorista – que permanece conectado em jornadas acima do que seria permitido constitucionalmente - e uma empresa de valor bilionário na Bolsa de Valores. Sob argumentos neoliberais, novamente o Estado se abstém de regular.

Qual a diferença, então, entre o operário da fábrica do século XIX e o trabalhador uberizado do século XXI? Um carrega uma chave de fenda, outro um celular. Em essência, no entanto, a relação de subordinação não foi muito alterada. A vigilância permanece constante, ainda que disfarçada. Apesar de o motorista aparentar estar sozinho no seu carro, ele está sempre acompanhado de um supervisor invisível: o algoritmo. Diferentemente do operário, que sabia quem era o seu vigilante, o trabalhador uberizado não enxerga quem o controla, mas sente todas as suas ordens, pois não é possível escapar dos comandos do aplicativo.

Na uberização, o trabalhador se vê alienado em sua própria rotina, obedecendo cegamente ritmos que não são determinados por ele. Nessa dinâmica, a esteira foi substituída pelo aplicativo, mas o controle por um elemento não-humano permanece. Elemento não-humano, ressalta-se, que é dirigido pelo dono da empresa que controla o algoritmo. Não é à toa, portanto, que vários estudiosos apelidaram o trabalho em plataformas de prestação de serviço como um novo “taylorismo digital”.³⁸⁷

Não há inovação nem na forma de punição do trabalhador. Na subordinação em sua matriz clássica, Lorena Porto ensina que multas eram aplicadas como forma de punição aos trabalhadores. Essas penalidades privavam o trabalhador de parte do seu sustento, pois reduziam o seu salário.³⁸⁸ O trabalhador uberizado convive constantemente com o medo de ser desligado da plataforma ou de ter seu cadastro temporariamente suspenso, de modo que lhe é negado a fonte de sua subsistência.

Por fim, Vanessa da Fonseca ressalta que, por mais que as plataformas digitais se apresentem como tecnologias inovadoras, elas repetem o passado, em um período anterior ao Direito do Trabalho:

³⁸⁷ Sobre o taylorismo digital, recomenda-se: TRILLO, Francisco. Trabalho decente y economia digitalizada. In: Conferencia Nacional Tripartita. *El futuro del trabajo que queremos*. Volumen II. 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid. OIT, Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017, p. 432

³⁸⁸ PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009, p. 41.

As condições de trabalho, por outro lado, aproximam-se de um período anterior ao surgimento do Direito do Trabalho, quando os trabalhadores, todos os dias, colocavam-se à disposição das empresas aguardando suas convocações, aceitando o que lhes era concedido, sem limites quanto à jornada de trabalho, ao mínimo salarial, e em condições extremamente inadequadas de segurança e saúde no trabalho. **Trata-se de empresas que incorporam uma áurea de modernidade assegurada pelas novas tecnologias, mas que estão imbuídas de velhas e conhecidas práticas predatórias e desumanas de um passado que insiste em não passar.**³⁸⁹

Não é só com as origens do trabalho assalariado capitalista que a uberização e a subordinação algorítmica guardam relação. Como falado no capítulo anterior, “2.1.2 O trabalho do presente e o trabalho do passado: considerações sobre a reestruturação produtiva alavancada a partir de 1970”, a uberização está inserida no contexto de reestruturação produtiva ocorrida a partir da década de 1970. O período está marcado por outras formas de exploração de trabalho humano, que visam, principalmente, a redução dos custos de produção. Surgem, portanto, relações trabalhistas desreguladas ou com pouca regulação, como o trabalho terceirizado, o cooperado ou o intermitente, por exemplo.

A busca do menor custo não é restrito à reestruturação produtiva de 1970, mas é própria da racionalidade do sistema capitalista. Como lembra Lorena Porto, o capitalismo deseja sempre reduzir os custos da produção e maximizar os ganhos monetários.³⁹⁰ Nesse sentido, o fenômeno da uberização surge como mais uma relação trabalhista desregulamentada, visando a mercantilização do trabalho por meio da sua exploração a menor custo.

Apesar de supostamente disruptiva, a uberização é um resquício de um discurso surgido há mais de quarenta anos, o mito recorrente do fim do emprego. Cristóbal Navarrete aponta que há uma falácia de que a digitalização da economia tornaria obsoleto o trabalho predominante do século XX, seguro e protegido. Em vez disso, no século XXI, o trabalho seria incerto, sendo necessário conquistá-lo dia-a-dia.³⁹¹ Assim, o trabalhador,

³⁸⁹ FONSECA, Vanessa Patriota da. As condições de trabalho no crowdsourcing: o futuro repetindo o passado. In: FREITAS, Ana Maria Aparecida de; FARIAS, Fábio André de; CALDAS, Laura Pedrosa (orgs.). *Entre o tripalium e a Revolução 4.0: saúde e segurança no trabalho*. Belo Horizonte: RTM, 2019, p. 151. Grifos acrescidos.

³⁹⁰ PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009, pp. 22-23

³⁹¹ NAVARRETE, Cristóbal Molina. Derecho y Trabajo en la era digital: ¿“Revolución industrial 4.0” o “Economía sumergida 3.0”? In: Conferencia Nacional Tripartita. *El futuro del trabajo que queremos*.

tendo que prover sua subsistência e iludido de que não é possível adquirir um emprego de qualidade, se conforma em aceitar formas relações trabalhistas mais precárias. Ou, ainda pior, passa a compreendê-las como normais em um cenário de economia digital do século XXI.

Onde esse trabalhador conformado e enganado buscará refúgio para prover seu sustento? Ricardo Antunes comenta que o empreendedorismo estaria sendo propagado como uma salvação ao suposto fim do emprego, à eliminação de postos de trabalho com direitos garantidos.³⁹² Desse modo, a uberização, como forma de mascarar a nova-velha subordinação algorítmica, repete e se beneficia do discurso do empreendedorismo – ideia veiculada há mais de quarenta anos pela reestruturação produtiva³⁹³ – abraçando esses trabalhadores desesperados.

Sob essas perspectivas, não há nada de disruptivo nas plataformas digitais, visto que elas retomam lógicas de exploração típicas da origem do trabalho assalariado capitalista e da reestruturação produtiva alavancada a partir de 1970. O encanto da uberização some quando se percebe que a intenção desses modelos de negócio é lucrar sobre a precarização do trabalho, sem qualquer apreço pela dignidade humana. Para além da utilização de aplicativos e de *smartphones*, sua verdadeira inovação foi construir argumentativamente uma forma aparentemente nova e perversa de exploração do trabalho humano.

É necessário combater o mito da tecnologia disruptiva, um discurso veiculado pelas plataformas digitais. Essa argumentação quer fazer com que os juristas acreditem que a regulação trabalhista estaria ultrapassada ou obsoleta em contraposição às modernas plataformas digitais. Trata-se, como visto, de uma fábula. O caminho para a dignidade humana dos trabalhadores só pode ser por meio da garantia de um sistema constitucional de proteção trabalhista, de modo a se evitar relações de trabalho predatórias.

Após mais de seis anos do início das atividades da Uber no Brasil, como os tribunais brasileiros atuam para garantir esse sistema constitucional de proteção trabalhista? Qual vem sendo a resposta dada pelo Direito do Trabalho com vistas a

Volumen II. 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid. OIT, Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017, p. 405.

³⁹² ANTUNES, Ricardo, ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018, p. 38.

³⁹³ Recomenda-se o retorno ao tópico “3.2.2.2. Seja seu próprio chefe: o incentivo ao empreendedorismo”, que explorou essa temática.

garantir direitos fundamentais trabalhistas aos trabalhadores por plataformas digitais? Como o direito fundamental ao trabalho digno pode ser articulado para garantir o protagonismo das pessoas frente às transformações da Revolução 4.0? O próximo capítulo lançará luzes sobre essas perguntas.

5. A REGULAÇÃO DO TRABALHO UBERIZADO PELO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: DESAFIOS PARA A INCORPORAÇÃO DE UM SISTEMA CONSTITUCIONAL DE PROTEÇÃO TRABALHISTA

A efetivação do direito fundamental ao trabalho digno constitui um desafio para o Direito do Trabalho. Ao longo da história, diversos grupos de trabalhadores e de trabalhadoras lutaram pelo reconhecimento da necessidade de proteção em face das suas vulnerabilidades, bem como pela afirmação de direitos constitucionais trabalhistas. Com os trabalhadores uberizados, categoria na qual se interconectam elementos da Revolução 4.0 e do início do trabalho assalariado capitalista, não seria diferente.

O último capítulo desta pesquisa se divide em duas partes. Na primeira, será exposto o padrão regulatório adotado pelos Tribunais brasileiros no tocante ao trabalho uberizado, com ênfase na atuação do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Serão exploradas também uma decisão do Superior Tribunal de Justiça (STJ) e da 33ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região. Na segunda parte, serão feitas considerações sobre a necessidade de se afirmar o direito fundamental ao trabalho digno ao trabalhador uberizado.

5.1. O desafio da regulação do trabalho uberizado nos Tribunais brasileiros

Tal qual a sociedade, as relações de trabalho são dinâmicas, passando por constantes transformações. Conforme são lançados equipamentos e tecnologias, surgem também novos modos de exploração do trabalho humano, que se manifestam a despeito de regulação prévia. Conforme explica Hartmut Rosa, as deliberações políticas e democráticas necessitam de tempo para ocorrer, ainda mais em épocas de aceleração social, como é típico da modernidade tardia.³⁹⁴ O legislador, portanto, não pode se lançar precipitadamente à elaboração de regras jurídicas que terão efeitos gerais e abstratos. É

³⁹⁴ ROSA, Hartmut. Aceleración social: consecuencias éticas y políticas de una sociedad de alta velocidad desincronizada. *Persona y Sociedad*, v. 25, n. 1, 2011, p. 38. O autor salienta que, em uma realidade acelerada, aumenta-se o tempo necessário para que sejam tomadas as decisões políticas, principalmente quando os seus efeitos tendem a se estender cada vez mais no futuro. Contudo, na atualidade, os legisladores correm o risco de elaborar leis anacrônicas: tanto porque as normas aprovadas já se encontram obsoletas frente às novas tecnologias, quanto porque podem ser situacionistas, gerando judicialização e desregulação.

necessário, então, que as novas relações de trabalho sejam compreendidas em plenitude, o que demanda tempo.

Considerando a necessidade de se resolver casos concretos frente à ausência de normas específicas, as demandas, em regra, chegam primeiro no Judiciário. Trabalhadores buscam os seus direitos junto aos Tribunais, de modo que os juízes aplicam um padrão trabalhista já posto, pela via da interpretação judicial. Dessa forma, a jurisprudência assume fundamental importância, tanto por dar uma resposta aos casos analisados, quanto por avançar no padrão argumentativo em busca de um aprimoramento do sistema trabalhista vigente.

Assim ocorre com os trabalhadores uberizados. Em 2014, quando a Uber chegou ao Brasil, homens e mulheres viram-se encantados com a possibilidade de aferir renda facilmente e ter flexibilidade para definir o seu horário de trabalho. Contudo, conforme o caminhar dos anos, a fascinação foi se desfazendo e as pessoas se viram em uma relação de trabalho precária, sujeita aos ditames de um algoritmo que não podiam controlar e sem qualquer proteção social. Buscaram, então, o Judiciário. E qual foi a resposta que este Poder deu a elas?

5.1.1. Disputas judiciais e argumentativas: algumas decisões marcantes

Antes de explorar os acórdãos proferidos por esse Tribunal, cumpre analisar outras disputas judiciais e argumentativas sobre os trabalhadores uberizados. Parte-se, assim, de um panorama internacional, seguindo para a análise da realidade brasileira. Como se mostrará a seguir, na contramão do padrão protetivo que está sendo definido em diversos países, os Tribunais brasileiros – especialmente os Superiores – têm falhado ao não garantir direitos fundamentais trabalhistas aos motoristas por aplicativo. Nesse sentido, mesmo decisões que reconheceram o vínculo de emprego ou que garantiram remuneração mínima aos trabalhadores são reformadas por instâncias superiores. Ademais, o Superior Tribunal de Justiça equivocadamente proferiu decisão que negava à Justiça do Trabalho competência prevista constitucionalmente.

5.1.1.1. Um panorama sobre a Uber ao redor do mundo

A Uber está presente em mais de 69 países ao redor do mundo, segundo dados divulgados pela própria companhia.³⁹⁵ Isso significa que os dilemas que os juristas têm ao lidar com a uberização, especialmente os de ordem trabalhista, são compartilhados globalmente. Dessa forma, cabe uma breve apresentação do panorama internacional, de modo a conhecer como outros países abordaram a questão e, assim, pensar em estratégias globais para proteção aos motoristas.

No âmbito internacional, a decisão mais emblemática talvez seja a da *Court of Appeal* de Londres, em 2018. De modo representativo, a Corte manteve as decisões do *Employment Tribunal* e *Employment Appeal Tribunal* que classificaram como *workers*³⁹⁶ os motoristas da empresa Uber, em uma ação movida por dois ex-motoristas. A Corte descartou a ideia de que os motoristas seriam empresários autônomos, ressaltando, entre outros motivos, que era a Uber quem detinha o controle das informações essenciais da atividade e do sistema de avaliação, determinava o valor da tarifa e impedia que os motoristas recusassem corridas livremente. O Tribunal ainda afirmou que seria ridícula a ideia de que Londres seria um mosaico de trinta mil pequenos negócios conectados a uma única plataforma.³⁹⁷

Ademais, o Tribunal inglês, como ressalta Ana Frazão, se baseou no Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma, muito importante para a proteção do trabalhador. O contrato entre o motorista e a Uber é expresso ao ressaltar que há uma relação de parceria, não de emprego. Contudo, a decisão judicial foi além das disposições contratuais, para considerar a realidade que estava sendo mascarada por meio do que tinha sido escrito pelo “exército de advogados”. Com isso, o Tribunal mostrou sensibilidade ao

³⁹⁵ Uber Newsroom: Fatos e dados sobre a Uber. Publicado em 27 de agosto de 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em 12 de outubro de 2020.

³⁹⁶ Cabe destacar que, para o Direito do Trabalho inglês, o status jurídico de *workers* (trabalhadores) é diferente de ser *employee* (empregado) ou *self-employed* (autônomo). Os *workers* têm alguns direitos básicos assegurados, como salário mínimo e descanso semanal remunerado, mas não uma proteção plena. Cf: NOBLET, Caroline. Employment & labour law in the United Kingdom. Lexology: 13 de novembro de 2018. Disponível em: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=ccd13a56-2017-40e2-b5e6-66a041db20e8>. Acesso em 12 de outubro de 2020.

³⁹⁷ FRAZÃO, Ana. A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: o que temos a aprender com ela? In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, pp. 318-319.

entender quem, de fato, exerce o poder empresarial – a empresa Uber, não os motoristas.³⁹⁸

Jurisprudência semelhante é adotada na França – país onde, há mais de dez anos, os fundadores da companhia, Travis Kalanick e Garret Camp, tiveram a ideia para o aplicativo. Em março de 2020, a Corte de Cassação francesa reconheceu que a relação entre a Uber e os seus motoristas é um contrato de trabalho, havendo subordinação. Na decisão, a Corte ressaltou que o motorista de Uber não estabelece os preços nem as condições para prestação do seu serviço, bem como não constitui sua própria clientela, o que o distingue de um profissional autônomo. Desse modo, é fictícia a classificação desse trabalhador como *freelancer*. Após a decisão, o governo francês anunciou a criação de um grupo de estudos para estabelecimento de regras para a melhor proteção dos trabalhadores.³⁹⁹

O Estado da Califórnia, nos Estados Unidos, já adota leis que reconhecem como empregados os motoristas por aplicativos. Aprovada em setembro de 2019 e vigente desde janeiro de 2020, a lei garante aos trabalhadores salário mínimo e férias remuneradas, direitos que já são previstos aos empregados. Há uma expectativa de que a lei seja utilizada como exemplo para outros Estados americanos aprovarem legislações semelhantes, como Washington e Nova Iorque. Espera-se também que a lei seja utilizada para outros trabalhadores submetidos à *Gig Economy*.⁴⁰⁰

A lei californiana vem após uma série de condenações de empresas de aplicativo, ganhando impulso após uma ação movida contra a empresa *Dynamex*, de entrega de encomendas, e julgada pela Suprema Corte da Califórnia, em 2018 (*Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court, 4 Cal.5th 903*). No julgamento, a Corte aplicou o *ABC test*, contendo três requisitos para verificar se o trabalhador é autônomo ou não: ser o trabalhador livre para controlar e dirigir a atividade econômica; o trabalhador

³⁹⁸ FRAZÃO, Ana. A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: o que temos a aprender com ela? In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, p. 320.

³⁹⁹ RFI. Em decisão histórica, Justiça da França reconhece motorista de Uber como funcionário. Publicada em 5 de março de 2020. Disponível em: <https://www.rfi.fr/br/fran%C3%A7a/20200305-em-decis%C3%A3o-hist%C3%B3rica-justi%C3%A7a-da-fran%C3%A7a-reconhece-motorista-de-uber-como-funcion%C3%A1rio>. Acesso em 12 de outubro de 2020.

⁴⁰⁰ MELO, João Ozorio de. Nova lei da Califórnia cria vínculo empregatício para motoristas de aplicativos. Publicada em 13 de setembro de 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-set-13/california-cria-vinculo-empregaticio-motoristas-aplicativos#:~:text=A%20Assembleia%20Legislativa%20da%20Calif%C3%B3rnia,v%C3%ADnculo%20empregat%C3%ADcio%20para%20seus%20trabalhadores.&text=E%20a%20lei%20vai%20entrar%20em%20vigor%20em%20janeiro%20de%202020>. Acesso em 12 de outubro de 2020.

desempenhar atividade fora do negócio principal da empresa de aplicativo e o trabalhador estar habitualmente engajado em um negócio da mesma natureza do trabalho desempenhado.⁴⁰¹

Além disso, a Uber foi impedida de operar em alguns países, como Colômbia e Alemanha. Nesses, a Justiça decidiu que a empresa violava as regras de concorrência locais. Em decisão semelhante, o órgão regulador de transporte público de Londres decidiu banir a empresa da cidade, afirmando que ela não oferecia segurança aos passageiros ou treinamento aos motoristas.⁴⁰² Cabe apontar que, embora essas decisões tenham sido motivadas por questões concorrenciais ou regulatórias, a vantagem que a Uber tem sobre outras empresas deve-se, em grande parte, sobre as obrigações que ela evita, como encargos trabalhistas.⁴⁰³

5.1.1.2. Um importante passo para a proteção: a primeira decisão brasileira a reconhecer o vínculo de emprego do motorista de Uber

A primeira decisão brasileira reconhecendo o vínculo de emprego entre a Uber e o motorista foi proferida em fevereiro de 2017 pelo Juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves, da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Trata-se do RTOrd nº 0011359-34.2016.5.03.0112.⁴⁰⁴ Essa sentença foi emblemática não só pelo seu ineditismo, mas também por reconhecer que as tecnologias disruptivas, como as do fenômeno da uberização, estão modificando as formas de exploração do trabalho humano, devendo o Direito do Trabalho estar atento a essas novas possibilidades.

Na Reclamação, o autor afirmava que tinha sido contratado para exercer atividades de motorista, realizando sobrejornada habitualmente e laborando em períodos noturnos, sem receber quaisquer adicionais. Pleiteava o reconhecimento do vínculo de

⁴⁰¹ Para mais informações sobre o caso Dynamex, cf: CASAGRANDE, Cássio. California dreamin': o caso Dynamex e a esperança contra o pesadelo uberista. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/california-dreamin-o-caso-dynamex-e-a-esperanca-contr-o-pesadelo-uberista/>. Acesso em 12 de outubro de 2020.

⁴⁰² EXAME. Alemanha, Colômbia, Londres: os números e desafios da Uber. Publicada em 6 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://exame.com/negocios/alemanha-colombia-londres-os-numeros-e-desafios-da-uber/>. Acesso em 12 de outubro de 2020.

⁴⁰³ Sobre o risco de *dumping* social que as plataformas digitais provocam, recomenda-se a leitura do tópico “2.2.2. Riscos das plataformas digitais à relação de emprego” da presente pesquisa.

⁴⁰⁴ MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (33ª Vara do Trabalho). Reclamação Trabalhista – Rito Ordinário nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves. Julgado em 13 de fevereiro de 2017. Publicado no Diário da Justiça Eletrônico em 14 de fevereiro de 2017.

emprego, com o pagamento dos direitos trabalhistas relacionados, tais como horas extras, adicional noturno, recolhimento dos valores para o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), etc. Apontava também que havia sido dispensado de forma unilateral e abusiva, sem o recebimento de verbas rescisórias. Em contrapartida, a Uber alegou que era o autor que havia contratado a empresa para o serviço de captação de clientes, não havendo horários obrigatórios para a realização das atividades, de modo que não estava caracterizada, assim, a relação de emprego.

A sentença identificou a presença de cada um dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego. Especialmente no tocante à subordinação, ele apontou que os motoristas estavam sujeitos a comandos contínuos e sanções disciplinares caso não adotassem os regramentos impostos pela Uber. Assim, o motorista não exerceria efetivamente a autonomia empresarial na gestão da atividade econômica. Apesar de ter algum controle sobre ao seu trabalho, ele não estabelecia o preço das corridas, nem para quem prestaria os seus serviços.

Interessante notar que o juiz abordou a subordinação nas dimensões clássica, objetiva e estrutural, reconhecendo características de cada uma delas na relação estabelecida entre o motorista e a plataforma digital. Ressaltou ainda que, atualmente, não há mais necessidade da vigilância feita dentro da empresa, uma vez que o controle pode ser feito por todos e por ninguém, por meio de uma multidão de consumidores vigilantes e de um algoritmo que define quais motoristas devem ser punidos.

Sobre a atividade da empresa Uber, a sentença se utilizou do Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma para afastar a alegação de que a plataforma digital seria apenas uma empresa de tecnologia. Afirmou que, a despeito do que estava presente no seu contrato social e no seu Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), a Uber efetivamente fornecia o serviço de transporte privado de passageiro. Uma das provas era que a empresa obtinha seus ganhos por meio de um percentual sobre os valores das corridas, e não estabelecendo uma tarifa fixa pela utilização do aplicativo pelos motoristas.

Desse modo, a Uber seria uma empresa baseada na aplicação intensiva de estratégias de *marketing*, manipulando emoções e palavras para esconder a própria realidade. A partir da distorção de fatos, em um mundo em que as pessoas sonham em ser empresárias de si mesmas, a companhia estaria aumentando seu lucro financeiro e se

esquivando da legislação trabalhista por meio de um método fragmentado de exploração da mão-de-obra.

Os intérpretes do Direito do Trabalho, enquanto concretizadores dos direitos sociais e individuais trabalhistas previstos na Constituição Federal, não devem se deixar ludibriar por essas tentativas. Dessa forma, devem se atentar que, na era da cibernética, o poder empregatício também pode ser exercido por meio de algoritmos. Assim, qualquer processo econômico que extraia e se aproprie do valor do trabalho humano deve atrair a proteção justralhista, sob pena de se constituir um retrocesso civilizatório. O Direito do Trabalho deve, portanto, garantir um patamar civilizatório mínimo a todos os trabalhadores, por meio da “aplicação de princípios, direitos fundamentais e estruturas normativas que visam manter a dignidade do trabalhador”.⁴⁰⁵

Com base nessas considerações, houve reconhecimento do vínculo de emprego. Dessa feita, a Uber foi condenada ao pagamento de verbas trabalhistas, como férias, décimo terceiro salário, recolhimento do FGTS, bem como verbas rescisórias, adicional noturno, horas extras habituais, remuneração em dobro pelos feriados trabalhados e reembolso das despesas com combustível e fornecimento de balinha aos passageiros.

Cabe destacar que, a despeito da argumentação astuta do Juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves, a sentença foi reformada em segunda instância, em maio de 2017, sob o argumento de que a Uber era uma plataforma de tecnologia, destinada a conectar motoristas e passageiros.⁴⁰⁶ A empresa estaria ofertando um novo modelo de negócio, até então impensável, no qual conferiria maior eficiência e comodidade aos consumidores.

Em segunda instância, o acórdão não identificou os elementos fático-jurídicos da relação de emprego no caso concreto. Sobre a subordinação, afirmou que o recorrido tinha liberdade para definir seu horário de trabalho, devendo arcar com as consequências pela escolha da sua extensão de jornada. Não houve o reconhecimento dos comandos dados pelo aplicativo como formas novas de exercício do poder empregatício, a despeito do que foi apontado em primeira instância. Por fim, o acórdão apontou que quem gerencia e

⁴⁰⁵ MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (33ª Vara do Trabalho). Sentença da Reclamação Trabalhista – Rito Ordinário nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves. Julgado em 13 de fevereiro de 2017. P. 12.

⁴⁰⁶ MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (9ª Turma). Recurso Ordinário nº 0011359-34.2016.5.03.0112. MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. TESTEMUNHA. INAPLICABILIDADE. Incabível a condenação da testemunha ao pagamento da multa prevista no art. 81 do CPC, já que não detém a qualidade de parte, a quem se dirige, especificamente, o dispositivo em referência. Relatora: Des. Maria Stela Álvares da Silva Campos. Julgado em 23 de maio de 2017.

custeia a forma de trabalho é o motorista, porque é ele quem arca com os custos da atividade (combustível, internet, etc.). Dessa forma, não estaria presente o requisito da alteridade, previsto no art. 2º da CLT.

Identificam-se profundos contrastes entre a sentença recorrida e o acórdão proferido no presente caso, diferenças que ultrapassam a argumentação sobre os elementos fático-jurídicos da relação de emprego. Nesse sentido, percebe-se que a decisão em primeira instância analisada se mostra mais sensível às modificações pelas quais as relações de trabalho vêm passando em decorrência das inovações tecnológicas. Dessa forma, os intérpretes do Direito do Trabalho deveriam estar atentos às possibilidades de controle por algoritmo, sob pena de haver desproteção de diversas categorias laborais.

Em sentido diametralmente oposto, o acórdão mostra-se iludido com o mito da tecnologia disruptiva e com as argumentações trazidas pelas plataformas digitais de que estariam apenas conectando oferta e demanda. Nota-se certo prestígio pela Uber estar oferecendo um serviço de transporte a um custo menor e com mais eficiência. A decisão identifica que a subordinação é incompatível com a possibilidade de escolha da jornada de trabalho e a assunção de riscos e custos da atividade pelo trabalhador. Ignora-se, portanto, outros elementos que caracterizam o trabalho subordinado e a subordinação algorítmica, conforme reflexões trazidas no capítulo anterior.

5.1.1.3. A (des)contribuição do Superior Tribunal de Justiça e a negativa da relação de trabalho

Para os trabalhadores submetidos à subordinação algorítmica, uma infeliz decisão foi proferida pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ), em setembro de 2019. Trata-se do Conflito de Competência nº 164.544 – MG⁴⁰⁷, cujo acórdão foi relatado pelo Ministro Moura Ribeiro.

No caso, um ex-motorista da Uber ajuizou ação perante a Justiça Estadual, requerendo reativação da sua conta e indenização por danos materiais e morais em razão

⁴⁰⁷ BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Conflito de Competência nº 164.544 – MG. CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCPC. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL. Relator: Min. Moura Ribeiro. Julgado em 28 de agosto de 2019.

do seu desligamento do aplicativo. O juízo cível, vislumbrando uma relação de trabalho, declinou de sua competência em favor da Justiça do Trabalho. Por outro lado, o magistrado trabalhista declarou-se igualmente incompetente e suscitou o Conflito de Competência.

No STJ, o acórdão apontou que os fundamentos e a causa de pedir não diziam respeito a uma relação de emprego, nem tampouco o autor da ação havia pedido reconhecimento de vínculo ou recebimento de verbas rescisórias. Salientou que os motoristas não mantinham com a Uber uma relação hierárquica, haja vista prestarem serviços de forma eventual, sem horário pré-estabelecido e sem salário fixo, o que demonstraria não haver vínculo de emprego.

Sobre a atividade exercida pela Uber, a decisão afirmou que a plataforma era uma ferramenta tecnológica que possibilitava uma forma de interação econômica, fazendo parte da economia compartilhada. Dessa feita, o aplicativo apenas faria a aproximação entre motoristas parceiros e passageiros, sendo controlado por uma empresa de tecnologia. Assim, esses motoristas seriam empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa que controla a plataforma. Afastou, portanto, a competência da Justiça do Trabalho para julgar a demanda.

Percebe-se, no acórdão do STJ, uma similaridade com a decisão em segunda instância do TRT da 3ª Região, estudado no tópico “5.1.1.2. Um importante passo para a proteção: a primeira decisão a reconhecer o vínculo de emprego do motorista de Uber”. O acórdão do STJ também adota a ideia veiculada pela Uber de que ela é mera plataforma de tecnologia, realizando apenas a intermediação entre oferta e demanda por corridas. Nota-se, em acréscimo, como a quimera da economia compartilhada é vista como incompatível com o vínculo de emprego, não se reconhecendo nem mesmo a existência de uma relação de trabalho.⁴⁰⁸

O que mais surpreende na decisão do STJ, no entanto, não é o acórdão ter adotado o discurso neoliberal de que a Uber é uma mera plataforma de tecnologia, e sim ter ele afirmado categoricamente que não haveria vínculo de emprego, negando a competência

⁴⁰⁸ Para mais discussões sobre a economia compartilhada, recomenda-se a leitura do tópico “2.2.3.1. Compartilhando com quem?” da presente pesquisa. Frequentemente, a Uber se afirma como parte da economia compartilhada, uma vez que os motoristas estariam, supostamente, realizando o compartilhamento de viagens com seus carros. Trata-se de uma fábula, uma argumentação para afastar a relação de emprego e para afirmar os trabalhadores como empreendedores individuais. Contudo, esse discurso vem sendo adotado pelos aplicadores do Direito para afastar a garantia de um sistema de proteção aos trabalhadores.

da Justiça do Trabalho. Trata-se de clara afronta ao art. 114, I e VI, da Constituição Federal, que determina ser competência da Justiça do Trabalho o julgamento de ações oriundas das relações de trabalho, inclusive pedidos de indenização por dano moral e patrimonial.⁴⁰⁹

Trata-se da nova redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 9 de dezembro de 2004 ao art. 114 da Constituição. Segundo Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, a Emenda alargou a competência da Justiça do Trabalho para alcançar relações trabalhistas não empregatícias, eliminando dúvidas sobre, por exemplo, o julgamento de indenizações por dano moral e patrimonial.⁴¹⁰

Dessa forma, quaisquer discussões que envolvam relações de trabalho, independentemente de vínculos empregatícios, devem ser debatidas na Justiça do Trabalho. É certo que o motorista de aplicativo, ao se inserir na atividade produtiva da empresa – que é sim de transportes, não de tecnologia –, aliena o seu próprio trabalho. Pode-se discutir se há vínculo empregatício entre o trabalhador e a plataforma digital, contudo, a existência de uma relação de trabalho é fato inquestionável.

Percebe-se, na decisão do STJ, uma compreensão restrita da relação de trabalho apenas para relações empregatícias. Verifica-se que, no caso analisado, o acórdão afastou a competência da Justiça do Trabalho por não haver verificado a *relação de emprego*. Ora, a existência de vínculo empregatício não era sequer objeto de disputa na ação que originou o Conflito de Competência, de modo que não cabia ao Tribunal apontar ou negar a sua existência. O que o acórdão deveria ter feito era reconhecer a relação de trabalho ali existente e respeitar a competência da Justiça do Trabalho, e não entender que a relação era de natureza civil, como fez.

Nota-se, então, que os desafios para a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista aos trabalhadores por aplicativos são maiores do que se imagina. O que a decisão do STJ demonstra é que, infelizmente, ainda está em disputa o mínimo: o reconhecimento de que a relação entre o trabalhador e a plataforma é de trabalho, e não

⁴⁰⁹ “Art. 114. 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; [...] VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; [...]”. Cf: BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Publicada em 5 de agosto de 1988.

⁴¹⁰ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Estruturação e Desenvolvimento da Justiça do Trabalho no Brasil. In: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e Direitos Fundamentais: Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho*. 4ª edição. São Paulo: LTr, 2017, p. 148.

de cunho meramente civil. A argumentação de que o motorista - trabalhador que somente tem a sua força para alienar, diga-se - é profissional autônomo ganha, infelizmente, adeptos. Será que posicionamento semelhante é adotado pelo órgão de cúpula da Justiça do Trabalho?

5.1.2. A regulação do trabalho uberizado no Tribunal Superior do Trabalho

Tendo sido apresentado um panorama geral das disputas judiciais e argumentativas acerca da uberização e da subordinação algorítmica, esta pesquisa passa a se concentrar no padrão regulatório do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre a temática.

5.1.2.1. Como foi feita a pesquisa jurisprudencial?

Para compreender o padrão regulatório adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) no tocante à subordinação algorítmica, é necessário, em primeiro lugar, delimitar a pesquisa jurisprudencial a ser realizada. Nesse sentido, esta investigação destina-se a analisar os acórdãos em Recurso de Revista julgados pelo TST no período de 1º de janeiro de 2014 a 31 de dezembro de 2020 nos quais a empresa Uber do Brasil Tecnologia LTDA. tenha sido parte.

O TST foi escolhido como objeto de pesquisa por ser o órgão máximo da Justiça do Trabalho no Brasil. Como tal, tem como missão institucional a uniformização da jurisprudência trabalhista brasileira, se valendo de valores como o comprometimento, a efetividade, a ética, o foco no jurisdicionado, a proatividade e inovação, a sustentabilidade e a transparência.⁴¹¹ Esta Corte Superior tem, assim, a incumbência de garantir a aplicação de um sistema constitucional de proteção a todos os trabalhadores, na busca por justiça social.

Quanto às classes processuais pesquisadas, foi escolhido o Recurso de Revista porque esta é a espécie recursal utilizada para provocar o TST na uniformização da jurisprudência trabalhista, conforme previsto no art. 896 da CLT⁴¹². Nesse sentido, foram

⁴¹¹ TST. Missão, Visão e Valores. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/gestaoestrategica/missao-visao-e-valores>. Acesso em 31 de dezembro de 2020.

⁴¹² “Art. 896 - Cabe Recurso de Revista para Turma do Tribunal Superior do Trabalho das decisões proferidas em grau de recurso ordinário, em dissídio individual, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, quando: a) derem ao mesmo dispositivo de lei federal interpretação diversa da que lhe houver dado outro

considerados os acórdãos proferidos em Recurso de Revista (RR) e em Agravo de Instrumento de Recurso de Revista (AIRR). Excluiu-se, portanto, as decisões monocráticas e outras classes processuais, como o Recurso Ordinário em Mandado de Segurança, por exemplo.

Foram analisados apenas os acórdãos em processos judiciais nos quais a Uber do Brasil Tecnologia LTDA. foi parte porque a empresa é considerada o arquétipo das plataformas digitais. Como exposto no tópico “2.3. O arquétipo Uber”, a companhia representa o modelo mais destacado de exploração do trabalho nas plataformas digitais, sendo também um dos aplicativos de prestação de serviços mais famosos no Brasil atualmente. Considerando sua relevância, a empresa empresta seu nome ao fenômeno do trabalho sob demanda via *apps*, a “uberização”.

O recorte temporal adotado considera, então, o momento a partir do qual a empresa passou a operar do Brasil. Dessa forma, serão analisados os acórdãos proferidos a partir de janeiro de 2014, ano no qual a Uber começou a oferecer seus serviços em algumas cidades brasileiras, notadamente no Rio de Janeiro e em São Paulo.⁴¹³ A data final foi arbitrada em 31 de dezembro de 2020, porque essa foi a data de fechamento da redação da presente dissertação.

Feita essa delimitação, esta pesquisa utilizou a ferramenta “Pesquisa de Jurisprudência”⁴¹⁴, no sítio eletrônico do TST. Para tanto, buscou-se, no campo “Contendo as palavras (e)”, o termo “Uber”. Ademais, foi inserida a delimitação temporal de 01/01/2014 e 31/12/2020 nos campos “Julgamento – Início” e “Fim”, respectivamente. Foram encontrados 34 acórdãos. Em seguida, aplicou-se os critérios de pesquisas apresentados anteriormente, de modo que se verificou que havia apenas sete acórdãos em RR ou AIRR nos quais a Uber do Brasil Tecnologia LTDA. tinha sido parte entre 2014 a 2020.

Tribunal Regional do Trabalho, no seu Pleno ou Turma, ou a Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, ou contrariarem súmula de jurisprudência uniforme dessa Corte ou súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal; b) derem ao mesmo dispositivo de lei estadual, Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo, sentença normativa ou regulamento empresarial de observância obrigatória em área territorial que exceda a jurisdição do Tribunal Regional prolator da decisão recorrida, interpretação divergente, na forma da alínea a; c) proferidas com violação literal de disposição de lei federal ou afronta direta e literal à Constituição Federal. [...]” Cf: BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Publicada em 9 de agosto de 1943.

⁴¹³ UBER Newsroom. Uber completa 5 anos de Brasil com 2,6 bilhões de viagens realizadas. Publicado em 17 de julho de 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-completa-5-anos-de-brasil-com-26-bilhoes-de-viagens-realizadas>. Acesso em 31 de dezembro de 2020.

⁴¹⁴ TST. Pesquisa de Jurisprudência. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>.

Cabe destacar que, dos sete acórdãos encontrados, optou-se por excluir da análise as decisões referentes ao processo nº 1001246-85.2017.5.02.0018, por desvirtuamento do tema proposto. Na ação, a Reclamante pleiteava o reconhecimento de estabilidade provisória em doença laboral. A Uber do Brasil Tecnologia LTDA. foi parte no processo porque se discutia a sua responsabilidade subsidiária enquanto tomadora de serviços da trabalhadora terceirizada. Nota-se como esse acórdão é particular, distanciando-se dos demais casos analisados, nos quais motoristas pleiteavam o vínculo de emprego. Considerando que esta pesquisa pretende captar a compreensão da subordinação algorítmica pelo TST, optou-se por não se analisar o processo mencionado.

Desse modo, o próximo tópico destina-se à análise dos seis acórdãos filtrados e listados abaixo:

Tabela 1. Lista de acórdãos identificados no Tribunal Superior do Trabalho segundo os critérios de pesquisa.

Nº do processo	Turma	Relator	Data do acórdão
AIRR nº 0011199-47.2017.5.03.0185	8ª Turma	Min. Dora Maria da Costa	18/12/2018
AIRR nº 10950-11.2017.5.03.0181	1ª Turma	Min. Luiz José Dezena da Silva	27/02/2019
AIRR nº 10802-79.2018.5.03.0111	8ª Turma	Min. Dora Maria da Costa	02/10/2019
AIRR nº 10771-28.2018.5.03.0186	3ª Turma	Min. Alberto Bresciani	20/11/2019
RR nº 10575-88.2019.5.03.0003	5ª Turma	Min. Bruno Medeiros	05/02/2020
AIRR nº 10575-88.2019.5.03.0003	4ª Turma	Min. Alexandre Luiz Ramos	09/09/2020

Considerando a limitada quantidade de decisões encontradas, esta pesquisa parte de uma análise qualitativa, elegendo o acórdão proferido no RR nº 1000123-89.2017.5.02.0038 como paradigma para estudo mais aprofundado.⁴¹⁵

5.1.2.2. Análise dos Agravos de Instrumento em Recurso de Revista

Dos seis acórdãos objeto da presente pesquisa, nos quais a Uber do Brasil Tecnologia LTDA. foi parte, em três não houve qualquer discussão acerca do vínculo de emprego: AIRR nº 10950-11.2017.5.03.0181⁴¹⁶, AIRR nº 10802-79.2018.5.03.0111⁴¹⁷ e AIRR nº 10771-28.2018.5.03.0186⁴¹⁸.

Tratava-se de causas sujeitas ao rito sumaríssimo, ou seja, cujo valor da causa não excedia quarenta salários mínimos, conforme art. 852-A, *caput*, da CLT⁴¹⁹. Nesse rito, as hipóteses de cabimento de Recurso de Revista são mais limitadas, restringindo-se à violação direta à Constituição Federal, súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal (STF) ou jurisprudência uniforme do TST.⁴²⁰ Cabe destacar que o vínculo de emprego foi negado nas duas instâncias anteriores de todos os processos.

⁴¹⁵ Os motivos para a escolha do acórdão proferido no RR nº 1000123-89.2017.5.02.0038 como paradigma serão expostos no tópico “5.1.2.3. Acórdão paradigma: o RR nº 1000123-89.2017.5.02.0038”.

⁴¹⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1ª Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 10950-11.2017.5.03.0181. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 13.105/2015 (NOVO CPC). RECURSO DESFUNDAMENTADO. SÚMULA N.º 422, I, DO TST. Na diretriz do item I da Súmula n.º 422 desta Corte, “Não se conhece de recurso para o Tribunal Superior do Trabalho se as razões do Recorrente não impugnam os fundamentos da decisão Recorrida, nos termos em que proferida”. Agravo de Instrumento não conhecido. Relator: Min. Luiz José Dezena da Silva. Julgado em 27 de fevereiro de 2019.

⁴¹⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 10802-79.2018.5.03.0111. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. VÍNCULO DE EMPREGO. O Recurso de Revista não está adequadamente alicerçado, porquanto o dispositivo constitucional invocado pela parte não aborda a matéria controvertida, afeta à caracterização e à configuração do vínculo de emprego entre as partes, e, sim, trata dos fundamentos da República Federativa do Brasil, não se cogitando em sua violação direta. Agravo de instrumento conhecido e não provido. Relatora: Min. Dora Maria da Costa. Julgado em 2 de outubro de 2019.

⁴¹⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 10771-28.2018.5.03.0186. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. RITO SUMARÍSSIMO. VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. A teor do art. 896, § 9º, da CLT, nas decisões apreciadas sob o rito sumaríssimo, o conhecimento do Recurso de Revista está limitado à contrariedade a súmula do TST ou a súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal e à violação direta à Constituição Federal. Interposto à deriva dos requisitos ali traçados, não merece processamento o Recurso de Revista. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. Relator: Min. Alberto Bressiani. Julgado em 20 de novembro de 2019.

⁴¹⁹ “Art. 852-A. Os dissídios individuais cujo valor não exceda a quarenta vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação ficam submetidos ao procedimento sumaríssimo.” Cf: BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Publicada em 9 de agosto de 1943.

⁴²⁰ “Art. 896 [...] § 9º Nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, somente será admitido Recurso de Revista por contrariedade a súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho ou a

Esses acórdãos limitam-se a apontar que a indicação genérica do art. 7º da Constituição Federal, sem a especificação dos incisos violados, não impulsiona o conhecimento do Recurso de Revista. Afirmam também que os incisos III e IV do art. 1º da Constituição Federal dizem respeito apenas aos fundamentos da República brasileira, não dispendo, portanto, sobre a matéria controvertida, qual seja, a caracterização do vínculo de emprego.

Cabe apontar que os incisos III e IV do art. 1º da Constituição Federal estabelecem, respectivamente, que são fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Causa pesar que o órgão de cúpula da Justiça do Trabalho não considere que a precarização ocasionada pela super exploração dos trabalhadores pelas plataformas digitais viole a dignidade da pessoa humana e o valor social da livre iniciativa.

Por fim, esclarece-se que o Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº AIRR-10950-11.2017.5.03.0181 não foi sequer conhecido. Em segunda instância, foi negado seguimento ao Recurso de Revista haja vista a não demonstração de violação direta e liberal à Constituição Federal. No TST, entendeu-se o Agravante não enfrentou o fundamento adotado na decisão denegatória, não indicando os motivos de fato e de direito pelos quais pugnava a sua reforma.

O quarto acórdão analisado foi o AIRR nº 11199-47.2017.5.03.0185, julgado em 18 de dezembro de 2018, cuja relatora foi a Ministra Dora Maria da Costa, da 8ª Turma do TST⁴²¹. Trata-se também de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, feito em ação submetida ao rito sumaríssimo. A decisão, assim como nos três processos mencionados anteriormente, afirma que a invocação genérica do art. 7º da Constituição Federal não é suficiente para motivar o conhecimento do Recurso de Revista, de modo que é negado provimento ao instrumento recursal.

O acórdão, no entanto, distingue-se por abordar, mesmo que superficialmente, as discussões sobre o vínculo de emprego entre o motorista e a Uber. A decisão aponta que

súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal e por violação direta da Constituição Federal.” Cf: BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Publicada em 9 de agosto de 1943.

⁴²¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 11199-47.2017.5.03.0185. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA DE APLICATIVO. AUTONOMIA NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CONFIGURADO. Relatora: Min. Dora Maria da Costa. Julgado em 18 de dezembro de 2018.

o Tribunal Regional fez bem em não reconhecer a relação de trabalho subordinada, haja vista que a subordinação jurídica não poderia ser presumida pelo fato de a empresa apenas orientar os prestadores de serviço. Indica ainda que o Reclamante era o único responsável pelos custos e riscos da atividade econômica. Por fim, a decisão defende que, no teor da Súmula nº 126 do TST⁴²², a Corte não poderia reexaminar a matéria fática, diante da ausência de prova robusta acerca da subordinação jurídica.⁴²³

Ainda sobre os Agravos de Instrumento em Recursos de Revista, o quinto acórdão analisado foi o AIRR nº 10575-88.2019.5.03.0003, julgado em 9 de setembro de 2020, cujo relator foi o Ministro Alexandre Luiz Ramos, da 4ª Turma do TST⁴²⁴. À semelhança dos outros acórdãos, trata-se de uma ação para o reconhecimento do vínculo de emprego, cujo pedido foi julgado improcedente nas duas instâncias anteriores. A ação também estava sujeita ao rito sumaríssimo, para o qual foi denegado seguimento ao Recurso de Revista em segunda instância, sob argumentação de o recorrente não haver demonstrado violação literal e direta à Constituição Federal.

Esse acórdão, no entanto, distingue-se dos demais por aceitar, como hipótese de cabimento do Agravo de Instrumento, a possibilidade de violação ao art. 1º, III e IV, da Constituição Federal. Ou seja, foi considerado que, mesmo que o mencionado artigo dispusesse sobre os fundamentos da República Federativa do Brasil, o não reconhecimento do vínculo de emprego poderia ensejar violação direta aos dispositivos constitucionais. Infelizmente, no entanto, como se mostrará a seguir, não houve o reconhecimento do vínculo de emprego.

Atendendo às determinações do art. 896-A, *caput*, da CLT⁴²⁵, foi reconhecida que a causa oferecia transcendência jurídica. Afirmou-se que a possibilidade de

⁴²² “Súmula nº 126 do TST. RECURSO. CABIMENTO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Incabível o Recurso de Revista ou de embargos (arts. 896 e 894, "b", da CLT) para reexame de fatos e provas.”

⁴²³ Há uma agravante no presente processo. Em audiência de instrução, ainda em primeira instância, o Reclamante não soube responder questões sobre o funcionamento do aplicativo. Desse modo, a sentença valorou o seu silêncio como uma confissão ficta acerca da ausência de subordinação jurídica.

⁴²⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 10575-88.2019.5.03.0003. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. Relator: Min. Alexandre Luiz Ramos. Julgado em 9 de setembro de 2020.

⁴²⁵ “Art.896-A - O Tribunal Superior do Trabalho, no Recurso de Revista, examinará previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou

reconhecimento de vínculo de emprego entre o motorista e a Uber diz respeito à interpretação da legislação trabalhista, para a qual não há uma jurisprudência consolidada no TST ou súmula vinculante do STF.

Partindo para o mérito da causa, foi apontado que a relação de emprego definida pela CLT se baseia no modelo fabril clássico. O acórdão reconheceu que novas relações de trabalho estão surgindo, mas que elas devem ser julgadas por leis próprias, não cabendo ao “julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego”⁴²⁶. Nesse sentido, o acórdão alega que, no caso da relação entre o motorista de aplicativo e a plataforma, já há regulamentação específica, qual seja, a Lei nº 11.442, de 5 de janeiro de 2007⁴²⁷, sobre o transportador autônomo.

Por fim, o acórdão traz um interessante jogo de palavras. Alega que o trabalho é *pela* plataforma tecnológica, e não *para a* plataforma tecnológica. O uso de diferentes conectores sinaliza que as plataformas tecnológicas são meros instrumentos que viabilizam a prestação do serviço, e não os efetivos tomadores de trabalho alheio. Dessa forma, o “usuário-motorista” – conforme termo trazido no acórdão – estaria livre para dispor o seu serviço ao “usuário-cliente”, não havendo obrigação mínima de tempo de trabalho, faturamento, realização de viagens ou qualquer fiscalização ou punição pela plataforma.

Sob essas argumentações e não tendo sido reconhecido o vínculo de emprego, o acórdão declara que o art. 1º, III e IV, da Constituição Federal restaria incólume, negando provimento ao Agravo de Instrumento.

jurídica. [...]” Cf. BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Publicada em 9 de agosto de 1943.

⁴²⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 10575-88.2019.5.03.0003. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO. MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. Relator: Min. Alexandre Luiz Ramos. Julgado em 9 de setembro de 2020. P. 10.

⁴²⁷ BRASIL. 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, de 10 de julho de 1980. Publicada em Diário Oficial da União em 8 de janeiro de 2007.

5.1.2.3. Acórdão paradigma: o RR nº 1000123-89.2017.5.02.0038

Apesar de os acórdãos mencionados anteriormente representarem, cada um à sua maneira, importantes discussões na temática da uberização, foi escolhido para estudo aprofundado o acórdão proferido no RR nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Trata-se de Recurso de Revista julgado em 5 de fevereiro de 2020, pela 5ª turma do TST, cujo relator foi o Ministro Breno Medeiros.⁴²⁸

Por que esse acórdão é tão paradigmático? Inicialmente, ele ganha proeminência por ser o primeiro acórdão do TST que efetivamente discutiu sobre o vínculo de emprego entre o motorista e a Uber. Relembra-se que os outros processos julgados eram Agravos de Instrumento em Recursos de Revista (AIRR), ou seja, objetivavam prioritariamente destrancar o recurso para o qual havia sido negado seguimento. Nos quatro acórdãos julgados antes de fevereiro de 2020 – quais sejam, o AIRR nº 0010771-28.2018.5.03.0186, o AIRR nº 0010802-79.2018.5.03.0111, o AIRR nº 0010950-11.2017.5.03.0181 e o AIRR nº 0011199-47.2017.5.03.0185 -, a argumentação, notadamente sucinta, concentrou-se em pontuar que não havia violação direta à Constituição Federal. Por outro lado, o AIRR nº 10575-88.2019.5.03.0003, no qual houve debate mais aprofundado sobre o vínculo de emprego, somente foi julgado em setembro de 2020.

Além disso, cabe destacar que o processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038 foi o único a ter Recurso de Revista interposto pela Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Isso porque o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região proferiu acórdão reconhecendo o vínculo de emprego entre a plataforma e o motorista. Assim, em razão das particularidades presentes nesse processo, cabe resgatar o histórico das decisões anteriores.

Em 24 de setembro de 2017, a juíza Ana Carla Santana Tavares, da 38ª Vara do Trabalho de São Paulo, proferiu sentença no RTOrd nº 1000123-89.2017.5.02.0038⁴²⁹, não reconhecendo o vínculo de emprego entre o motorista e a plataforma. Destaca-se que, pelo valor da causa estar acima dos quarenta salários mínimos, o processo seguiu sob o

⁴²⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Relator: Min. Breno Medeiros. Julgado em 5 de fevereiro de 2020.

⁴²⁹ SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (38ª Vara do Trabalho de São Paulo). Reclamação Trabalhista – Rito Ordinário nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Juíza do Trabalho Ana Carla Santana Tavares. Julgado em 24 de setembro de 2017.

rito ordinário – o que, futuramente, ampliaria as hipóteses de cabimento do Recurso de Revista no TST.

A sentença de primeira instância afirmou estarem ausentes a pessoalidade e a subordinação, pressupostos da relação de emprego. Sobre a pessoalidade, a sentença afirma que havia a possibilidade de cadastro de outros motoristas na plataforma para utilizarem o próprio veículo. Destacou que o Reclamante recebia incentivos financeiros por estar em “parceria” com outro motorista.

Em relação à subordinação, a decisão ressaltou que era o motorista que determinava a sua jornada de trabalho, decidindo os horários para iniciá-la e terminá-la. Ressaltou ainda que o Reclamante respondia integralmente pelas despesas decorrentes da sua atividade, como locação do automóvel, combustível e aparelho celular. Por fim, a sentença afirma que o aplicativo é uma “ferramenta de agregação”, que nada mais faz do que aproximar pessoas para utilização de uma plataforma virtual, sendo tanto os motoristas quanto os usuários consumidores do seu serviço.

Em 16 de agosto de 2018, os desembargadores da 15ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região resolveram, por maioria de votos, dar provimento parcial ao recurso do Reclamante no processo em epígrafe, declarando o vínculo de emprego entre a plataforma Uber e o motorista. A relatora do acórdão foi a desembargadora Beatriz de Lima Pereira.⁴³⁰

Em primeiro lugar, o acórdão ressalta que a Uber não é uma mera ferramenta eletrônica. Se a Uber fosse uma mera empresa de tecnologia, ela se contentaria em colocar o aplicativo à disposição dos interessados, sem interferir no serviço. Ao contrário, o que se percebe é que a companhia define o preço do serviço de transporte prestado e recebe uma contrapartida financeira por cada corrida realizada – e não pelo simples uso do aplicativo. Ademais, ela condiciona a permanência dos motoristas ao recebimento de boas avaliações dos usuários. Conclui, portanto, que a finalidade empresarial da Uber é o transporte de passageiros.

A efetiva ingerência da Uber sobre o serviço de transporte afasta também a argumentação de que a empresa faria parte da economia compartilhada. Segundo o acórdão, a economia do compartilhamento representa uma prática horizontal de consumo

⁴³⁰ SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (15ª Turma). Recurso Ordinário nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Relatora: Des. Beatriz de Lima Pereira. Julgado em 16 de agosto de 2018.

colaborativo, facilitada pelas tecnologias digitais, a exemplo das caronas compartilhadas. Diferente disso é o que é feito pela Uber, que estaria lucrando sem nada compartilhar.

Acerca da onerosidade, a decisão apontou que, apesar de o motorista receber 75% a 80% do valor pago pelo usuário, não poderia se falar em contrato de parceria, ao contrário do que ocorre nos salões de beleza. Isso porque o motorista arcava com todos os custos da atividade, tais como aluguel e manutenção do veículo, combustível e provedor de internet, o que representam despesas elevadas.

Sobre a personalidade, o acórdão rebate o que foi posto em sentença, afirmando que, apesar de um carro poder ser utilizado por vários motoristas, a Uber exigia que cada um tivesse cadastro na plataforma. Dessa forma, importa sim quem está conduzindo um veículo, de modo que a personalidade estaria configurada.

Acerca da subordinação, o acórdão prossegue afirmando que as provas existentes nos autos demonstram que não haveria a plena autonomia do motorista. Em primeiro lugar, o motorista não poderia alterar a taxa de serviços paga à plataforma. Ademais, haveria imposição de regras de conduta, haja vista que as avaliações dos usuários são decisivas para que o cadastro dos motoristas permanecesse ativo.

Sobre a possibilidade de o motorista determinar o seu próprio horário de trabalho, o acórdão afirmou que, se assim o fosse, o empreendimento da Uber estaria fadado ao insucesso, haja vista que o aplicativo poderia, em certos horários ou locais, não ter um único motorista para atender o usuário. Para evitar isso, a empresa se vale de mecanismos indiretos para alcançar a máxima disponibilidade do motorista, como estabelecer incentivos para realização de um número determinado de corridas e limitar a possibilidade de cancelamento de corridas.

O acórdão registra que a relação existente entre o motorista e a plataforma digital não se enquadra na subordinação em sua matriz clássica, mas em novos modelos de organização do trabalho, considerando o avanço da tecnologia. Cita o art. 6º, parágrafo único, da CLT⁴³¹, que afirma que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais

⁴³¹ “Art. 6º [...] Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.” Cf: BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Publicada em 9 de agosto de 1943.

de comando do trabalho alheio. Reconhece por fim o vínculo empregatício entre o Reclamante e a Reclamada.

Inconformada com a decisão em segunda instância, a Uber interpôs Recurso de Revista no TST. Em 5 de fevereiro de 2020, a 5ª Turma do Tribunal reformou a decisão de segunda instância, julgando improcedente todos os pedidos formulados na inicial – deixando de reconhecer, portanto, o vínculo de emprego.

O acórdão argumenta que o Reclamante tinha autonomia na prestação de serviços, haja vista que poderia ficar *offline*. Esse fato revelaria uma suposta ampla flexibilidade para o motorista determinar sua rotina, seus horários de trabalho e quantidade de clientes que deseja atender por dia. Segundo a decisão, essa possibilidade de autodeterminação seria incompatível com o reconhecimento do vínculo de emprego.

Cabe lembrar que essa argumentação já havia sido enfrentada pelo acórdão em segunda instância, que afirmou que, caso os motoristas da Uber tivessem mesmo ampla autonomia para definir sua jornada de trabalho, os negócios da empresa estariam fadados ao fracasso. Para evitar isso, o algoritmo recorreria a mecanismos indiretos para alcançar a máxima disponibilidade do motorista.

O acórdão segue afirmando que o motorista teria aderido ao serviço de “intermediação digital” prestado pela Uber. Alegou ainda que o fato de o motorista receber 75% a 80% do valor pago pelo usuário se revelaria bem acima do que o Tribunal vinha considerando para reconhecer a relação de parceria. Segundo a decisão, “o rateio do valor do serviço em alto percentual a uma das partes evidencia vantagem remuneratória não condizente com o liame de emprego”.⁴³²

Novamente, cabe pontuar que essa mesma tese já havia sido enfrentada pelo acórdão em segunda instância. Foi pontuado que, a despeito de o motorista receber 75% a 80% do valor pago pelo usuário, ele também assumia todos os custos relacionados à atividade, como aluguel e manutenção do veículo, o que se constituiriam despesas elevadas.

⁴³² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). Acórdão em Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038. AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Relator: Min. Breno Medeiros. Julgado em 5 de fevereiro de 2020. P. 21.

O acórdão também descarta que a possibilidade de avaliação dos motoristas pelos usuários seja uma forma de subordinação. Ao contrário, afirma que essa seria apenas uma ferramenta de *feedback* sobre a qualidade do serviço prestado, o que seria de interesse para todos. Dessa forma, tanto a Uber se beneficiaria por descredenciar o motorista mal avaliado – garantindo, assim, sua permanência no mercado – quanto a coletividade de usuários, que teriam acesso a um serviço mais confiável.

Em um comentário preliminar, cabe destacar que é contraditório que o acórdão defenda que a Uber presta apenas um serviço de “intermediação digital”, mas, ao mesmo tempo, reconheça que o descredenciamento do motorista mal avaliado seria conveniente para a permanência da empresa no mercado. Ou seja, se a reputação dos trabalhadores influencia diretamente a imagem da empresa, então a Uber não está somente fazendo a conexão entre demandantes e ofertantes de um serviço, mas, de fato, gerindo uma atividade econômica.⁴³³

Por fim, o acórdão afirma que a Uber tem oferecido uma alternativa de trabalho e de fonte de renda em um cenário de desemprego crescente. Desse modo, a ânsia de proteção ao trabalhador não poderia inviabilizar essas novas formas de trabalho, baseadas em critérios menos rígidos e que permitem autonomia na sua consecução. A Justiça do Trabalho deve preservar a relação de emprego, frisou-se, desde que presentes todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego.

5.1.2.4. Correições Parciais: panorama da atuação do TST durante a pandemia do novo coronavírus em relação aos trabalhadores uberizados

A pesquisa jurisprudencial realizada na base de dados do Tribunal Superior do Trabalho revelou também dez processos de Correições Parciais ajuizadas pela empresa Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Esses processos não se enquadram nos critérios de pesquisa definidos no tópico “5.1.2.1. Como foi feita a pesquisa jurisprudencial?”, uma vez que não são acórdãos em Recursos de Revistas, apenas decisões monocráticas. Contudo, as decisões da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho são emblemáticas em

⁴³³ O sistema de avaliação dos motoristas não seria apenas uma ferramenta para garantir o bem-estar da coletividade, mas um instrumento de gestão da atividade, cujo principal destinatário é a Uber. Sobre o assunto, recomenda-se a leitura do tópico “4.3.1.4. Passageiros vigilantes: cancelamento e avaliação das corridas” da presente pesquisa.

razão do momento excepcional vivido desde 2020, causado pela pandemia do vírus SARS-CoV-19. Merecem, portanto, uma breve análise.

A Correição Parcial é um instrumento processual que visa impugnar atos nos quais tenha havido erros ou abusos, quando não haja recurso cabível ou outro meio processual específico. Assim, o Corregedor-Geral pode adotar medidas para impedir lesões de difícil reparação e assegurar o resultado útil do processo. A Correição Parcial está prevista a partir do art. 13 do Regimento Interno da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho⁴³⁴.

Ocorre que, em decorrência da crise econômica e sanitária agravada pela pandemia do vírus SARS-CoV-19, conhecido como novo coronavírus, proliferaram-se ações em diversos estados brasileiros contra a empresa Uber e demais companhias do gênero. Os trabalhadores ou os seus sindicatos requeriam o fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPI), como máscaras e álcool em gel, o pagamento de remuneração mínima aos motoristas ou a concessão de assistência financeira aos trabalhadores em grupos de risco. Esses pedidos foram concedidos em decisões liminares de primeira ou segunda instância, contudo, tiveram seus efeitos suspensos por decisão da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho. A tabela abaixo relaciona os sete processos nos quais isso aconteceu:

Tabela 2. Lista de processos de Correição Parcial cujas decisões em primeira ou segunda instância foram suspensas.

Nº do processo de Correição Parcial	Data da decisão	TRT de origem	Nº do processo de origem
1000373-91.2020.5.00.0000	24/04/2020	TRT 7ª Região	ACP nº 0000295-13.2020.5.07.0003
1000504-66.2020.5.00.0000	15/05/2020	TRT 3ª Região	MS nº 0010765-26.2020.5.03.0000

⁴³⁴ “Art. 13 A Correição Parcial é cabível para corrigir erros, abusos e atos contrários à boa ordem processual e que importem em atentado a fórmulas legais de processo, quando para o caso não haja recurso ou outro meio processual específico. Parágrafo único. Em situação extrema ou excepcional, poderá o Corregedor-Geral adotar as medidas necessárias a impedir lesão de difícil reparação, assegurando, dessa forma, eventual resultado útil do processo, até que ocorra o exame da matéria pelo órgão jurisdicional competente.” Cf: BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Resolução Administrativa nº 1937, de 20 de novembro de 2017. Aprova o Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho. Publicada em Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho de 24 de novembro de 2017. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Novo+Regimento+Interno.pdf/40430142-bcd9-cecd-8d28-571d94a966ea>. Acesso em 1º de março de 2021.

1000511-58.2020.5.00.0000	18/05/2020	TRT 3ª Região	MS nº 0010759-19.2020.5.03.0000
1000516-80.2020.5.00.0000	18/05/2020	TRT 3ª Região	MS nº 0010766-11.2020.5.03.0000
1000513-28.2020.5.00.0000	18/05/2020	TRT 3ª Região	MS nº 0010757-49.2020.5.03.0000
1000681-30.2020.5.00.0000	19/06/2020	TRT 8ª Região	MS nº 0000451-80.2020.5.08.0000
1000976-67.2020.5.00.0000	27/07/2020	TRT 20ª Região	MS nº 0000213-28.2020.5.20.0000

Houve, ainda, três processos cujas decisões em primeira ou segunda instância não foram suspensas, haja vista a intempestividade da Correição Parcial ajuizada ou a ocorrência de acordo firmado em segunda instância:

Tabela 3. Lista de processos de Correição Parcial cujas decisões em primeira ou segunda instância não foram suspensas.

Nº do processo de Correição Parcial	Data da decisão	TRT de origem	Nº do processo de origem
1000478-68.2020.5.00.0000	12/05/2020	TRT 3ª Região	MS nº 0010668-23.2020.5.03.0000
1000502-96.2020.5.00.0000	15/05/2020	TRT 3ª Região	MS nº 0010706-38.2020.5.03.0000
1000515-95.2020.5.00.0000	12/06/2020	TRT 3ª Região	MS nº 0010756-64.2020.5.03.0000

As Correições Parciais foram ajuizadas contra decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais), da 7ª Região (Ceará), da 8ª Região (Pará e Amapá) e da 20ª Região (Sergipe). Em quatro delas, os autores dos pedidos de origem foram sindicatos ou associações de motoristas, como o Sindicato de Motoristas de

Transporte por Aplicativo do Estado do Pará (SINDTAPP), o Sindicato dos Condutores de Veículos que utilizam aplicativos nos municípios do Estado de Minas Gerais (SICOVAPP-MG), o Sindicato dos Motoristas de Transporte Privado e Particulares Individual de Passageiros por Aplicativos e Plataformas Digitais de Fortaleza e Região Metropolitana (SINDIAPLIC) e a Associação Metropolitana dos Motoristas por Aplicativos da Grande Aracaju (AMMAGA). As demais ações foram propostas pelos próprios motoristas.

Nos Tribunais Regionais, os autores argumentavam, em síntese, que a pandemia aumentou a vulnerabilidade dos motoristas, haja vista que houve uma redução no número de viagens realizadas e o aumento das despesas, considerando o custo para aquisição de máscaras e de álcool em gel. Ademais, eles estariam colocando as suas vidas em risco para a prestação da atividade de transporte, que foi considerada essencial.⁴³⁵

Os autores argumentaram, em acréscimo, que, independente da relação jurídica entre o motorista e a plataforma, a proteção à saúde do trabalhador é garantida pelo art. 6º da Constituição Federal⁴³⁶. Assim, sendo o aplicativo oferecido, criado e gerido pela Uber, ela deveria ter responsabilidade com os motoristas.⁴³⁷ Destacaram também que, com o isolamento social imposto à população, as plataformas perceberam aumento de seus lucros, de modo que poderiam suportar o custo de uma medida que protegesse a saúde dos motoristas.⁴³⁸

Na concessão da tutela antecipada, as decisões reconheceram que as medidas de higiene e prevenção adotadas pelos Reclamantes, tais como o fornecimento de álcool em gel e o uso de máscaras, são fundamentais para evitar o avanço da pandemia. Dessa forma, não seria razoável que os motoristas arcassem sozinhos com esse aumento de custos, ainda mais em momento de perda de ganhos. Afirmam também que o exercício de

⁴³⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho). Correição Parcial nº 1000681-30.2020.5.00.0000. Corregedor Min. Aloysio Silva Corrêa da Veiga. Julgada em 19 de junho de 2020.

⁴³⁶ “Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.” Cf: BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Publicada em 5 de agosto de 1988.

⁴³⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho). Correição Parcial nº 1000504-66.2020.5.00.0000. Corregedor Min. Aloysio Silva Corrêa da Veiga. Julgada em 15 de maio de 2020.

⁴³⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho). Correição Parcial nº 1000513-28.2020.5.00.0000. Corregedor Min. Aloysio Silva Corrêa da Veiga. Julgada em 18 de maio de 2020.

qualquer atividade econômica deve estar pautado na valorização do trabalho humano e na garantia de um meio ambiente de trabalho saudável e ecologicamente equilibrado.⁴³⁹

Outra decisão reconheceu que a Uber já vinha adotando ações no combate à pandemia do novo coronavírus, segundo orientações disponíveis no sítio eletrônico da empresa, como o fornecimento de assistência financeira aos motoristas e entregadores diagnosticados com a doença, bem como o ressarcimento de parte das despesas gastas com as medidas de higiene. Contudo, essas condutas não eram suficientes para mitigar os riscos a que os motoristas e entregadores estavam sujeitos.⁴⁴⁰

Outro acórdão pontuou que, mesmo que o mandado de segurança em questão não versasse sobre a relação de emprego, era inegável que entre o motorista e a Uber havia, pelo menos, uma relação de trabalho. Dessa forma, a Uber se beneficiaria dos serviços prestados pelos motoristas cadastrados, recebendo um percentual por cada corrida realizada. Sendo assim, ela deveria assumir a responsabilidade social por zelar pela saúde dos trabalhadores que prestassem serviços a ela.⁴⁴¹

Tendo sido condenada, em tutela de urgência, ao fornecimento de EPIs ou ao pagamento de remuneração mínima, a Uber entrou com Correição Parcial no Tribunal Superior do Trabalho. Em seu requerimento, a Uber argumentou que as tutelas de urgência estabeleceram obrigações operacionalmente impossíveis, que comprometeriam as assistências que a empresa já vinha prestando, na qualidade de parceira comercial. Alegou ainda que os motoristas são trabalhadores autônomos e que os encargos impostos pelas tutelas eram típicos da relação empregatícia, que não havia sido objeto de discussão. Por fim, afirmou que a Justiça do Trabalho seria incompetente para julgar a demanda dos motoristas.⁴⁴²

⁴³⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho). Correição Parcial nº 1000511-58.2020.5.00.0000. Corregedor Min. Aloysio Silva Corrêa da Veiga. Julgada em 18 de maio de 2020 & BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho). Correição Parcial nº 1000681-30.2020.5.00.0000. Corregedor Min. Aloysio Silva Corrêa da Veiga. Julgada em 19 de junho de 2020.

⁴⁴⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho). Correição Parcial nº 1000516-80.2020.5.00.0000. Corregedor Min. Aloysio Silva Corrêa da Veiga. Julgada em 18 de maio de 2020.

⁴⁴¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho). Correição Parcial nº 1000513-28.2020.5.00.0000. Corregedor Min. Aloysio Silva Corrêa da Veiga. Julgada em 18 de maio de 2020.

⁴⁴² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho). Correição Parcial nº 1000511-58.2020.5.00.0000. Corregedor Min. Aloysio Silva Corrêa da Veiga. Julgada em 18 de maio de 2020

Nas decisões em que houve a suspensão das tutelas de urgência, ou seja, nos processos discriminados na Tabela 2, a Corregedoria-Geral argumentou que as obrigações impostas não estavam previstas normativamente. Afirmou que as decisões impugnadas não consideraram a dificuldade de se disponibilizar os equipamentos. Alegando que não estava emitindo “juízo de valor a respeito da matéria controvertida”, foi pontuado que a Corregedoria-Geral deveria agir cautelarmente para impedir a lesão e garantir o resultado útil do processo. Dessa feita, suspendeu as obrigações de fornecimento de EPI e pagamento de assistência financeira aos motoristas de Uber.

Deve-se destacar que a busca por um sistema constitucional de proteção trabalhista deve ir além da mera garantia do vínculo de emprego. É certo que, em se percebendo elementos da subordinação algorítmica, deve haver o reconhecimento da existência de um trabalho subordinado. Contudo, aos trabalhadores uberizados devem ser materializados, minimamente, os direitos fundamentais trabalhistas previstos na Constituição Federal.

Nesse sentido, têm mérito as decisões em primeira e segunda instância analisadas no presente tópico, que, mesmo sem discutir a existência de vínculo empregatício, reconheceram que as empresas de aplicativo tinham responsabilidade para com os seus motoristas. Afinal, sem esses trabalhadores, não haveria a realização da atividade finalística das empresas, de modo que elas deveriam, assim, atender aos fins sociais propagados pela Constituição Federal. Sendo os motoristas empregados ou não, o que as decisões dos Tribunais Regionais revelam é que a eles devem ser garantidos direitos fundamentais trabalhistas, como os previstos no art. 7º, IV, VII e XXII⁴⁴³ da CF.

Contudo, falhou a Corregedoria-Geral do TST ao buscar esse padrão protetivo constitucional, ao suspender as decisões que determinavam o fornecimento de EPIs e o pagamento de remuneração mínima. Infelizmente, mesmo quando as vulnerabilidades sociais dos trabalhadores uberizados são intensificadas por uma forte crise sanitária e socioeconômica, nega-se efetividade à própria Constituição Federal.

⁴⁴³ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; [...] VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; [...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; [...]” Cf: BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Publicada em 5 de agosto de 1988.

5.1.2.5. O que se percebe nas decisões analisadas?

A partir do que foi apresentado, é possível obter algumas conclusões sobre a regulação do trabalho uberizado pelo Tribunal Superior do Trabalho. Em primeiro lugar, percebe-se que, em alguns casos, o acesso ao TST, enquanto órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, é dificultado. Isso porque as hipóteses de cabimento de Recurso de Revista no rito sumaríssimo são mais restritas, não cabendo, por exemplo, para uniformizar a jurisprudência trabalhista (que é, como já falado, a missão do Egrégio Tribunal). Dos seis acórdãos analisados, cinco foram ações submetidas ao rito sumaríssimo. Em todas elas o seguimento do Recurso de Revista foi denegado em segunda instância, por não haver sido configurada violação direta à Constituição Federal.

O rito sumaríssimo destina-se às causas cujo valor não supera quarenta salários mínimos. Cabe destacar que a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017) trouxe a possibilidade de condenação do Reclamante ao pagamento de honorários sucumbenciais advocatícios.⁴⁴⁴ Desse modo, considerando o risco de condenação de sucumbência, é natural que os motoristas limitem o valor dos seus pedidos e, por consequência, o valor da causa. A consequência, no entanto, é a redução da possibilidade de acesso a mais uma instância do Poder Judiciário, o órgão uniformizador da jurisprudência trabalhista.

Percebe-se também que o TST adota uma interpretação literalista da Constituição Federal, ao não configurar como violação direta do texto constitucional o não reconhecimento do vínculo de emprego entre o motorista e a plataforma. Em quatro acórdãos analisados, a indicação do art. 1º, III e IV, e art. 7º da CF não foi reconhecida como hipótese de cabimento de Recurso de Revista, haja vista que os mencionados dispositivos não abordavam, especificamente, o vínculo de emprego.

Tais decisões estão distantes do que está previsto na Constituição Federal, que afirma, em diversos dispositivos, a valorização do trabalho e a dignidade do

⁴⁴⁴ “Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. [...]” Cf: BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Publicada em 9 de agosto de 1943.

trabalhador.⁴⁴⁵ Nesse sentido, situação na qual o trabalhador se submete aos comandos de uma plataforma bilionária, passando por longas e exaustivas jornadas de trabalho, sem receber qualquer proteção trabalhista, não é compatível com uma existência digna.

Outra argumentação recorrente nos acórdãos analisados é a ideia de que a CLT seria inadequada para lidar com as novas relações de trabalho. Esse discurso ficou especialmente perceptível no AIRR nº 10575-88.2019.5.03.0003, no qual foi apontado que não caberia aplicar *indiscriminadamente* as regras da relação de emprego industrial, comercial e de serviços definida pela CLT. O acórdão inclusive ressalta o ano que a Consolidação foi publicada – 1943 –, reforçando a falácia de que a sua normatização estaria ultrapassada.

Percebe-se, assim, uma contraposição entre o “novo” – representado pelas plataformas digitais – e o “velho” – simbolizado pela CLT e a relação de emprego clássica. Trata-se de uma evidência do mito da tecnologia disruptiva, apresentado no tópico “4.3.2. Algo de tão novo e algo de tão velho na subordinação algorítmica e na uberização” da presente pesquisa. Ocorre que as plataformas digitais, sob a narrativa de serem inovadoras e próprias da Revolução 4.0, querem se esquivar das regulações já postas, como se o seu modelo de negócios estivesse acima dos próprios ordenamentos.

É preciso resistir, portanto, a essa tentativa de retirada do Direito do Trabalho do tempo presente. Conforme explicado por Renata Dutra e Raianne Coutinho, a afirmação recorrente de que o padrão protetivo trabalhista está ultrapassado seria uma tentativa de colonizá-lo por meio do discurso neoliberal, com conseqüente negação da centralidade do trabalho. Persistem, pois, as razões de ser do Direito do Trabalho, que se baseia na assimetria das relações capitalistas de trabalho.⁴⁴⁶ Dessa forma, mesmo que sob a roupagem da subordinação algorítmica, as formas de exploração do trabalho por meio de plataformas digitais são compatíveis com a proteção constitucional trabalhista.

⁴⁴⁵ Apenas para ilustrar, o art. 1º combina, como fundamentos da República, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa com a dignidade da pessoa humana. O art. 7º, caput, estabelece que o padrão protetivo dos trabalhadores deve ser sempre ampliado, visando a melhoria das suas condições sociais. O art. 170, que inaugura o Título sobre a Ordem Econômica e Financeira, afirma que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e deve assegurar a todos uma existência digna, seguindo os ditames da justiça social. Cf: BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Publicada em 5 de agosto de 1988.

⁴⁴⁶ DUTRA, R.; COUTINHO, R. Aceleração Social, Uberização e Pandemia: quem precisa do Direito do Trabalho?. *Direito.UnB - Revista de Direito da Universidade de Brasília*, v. 4, n. 2, p. 198-223, 31 ago. 2020, pp. 208-209.

Empresas como a Uber têm se consolidado por meio das narrativas que constroem. Uma dessas ficções é a ideia de que as plataformas digitais são comandadas por empresas de tecnologia, que apenas fazem a intermediação entre aqueles que prestam e aqueles que demandam determinado serviço. Na condição de meras intermediadoras, as empresas não teriam ingerência sobre a atividade econômica, de modo que não estaria caracterizado o vínculo de emprego com os trabalhadores.

Esse discurso, infelizmente, é adotado por alguns intérpretes do Direito, como é possível ver nos processos listados anteriormente. O acórdão do AIRR nº 10575-88.2019.5.03.0003 expressamente consigna no acórdão de que o trabalho é *pela* plataforma, e não *para* ela. Em sentido similar, o acórdão do RR nº 1000123-89.2017.5.02.0038 defende que o Reclamante teria aderido aos serviços de “intermediação digital” ofertados pela Reclamada. Esse discurso se reproduz inclusive em primeira instância: a sentença da RTOrd nº 1000123-89.2017.5.02.0038 define a Uber como uma “ferramenta de agregação”.

Trata-se, como dito, de uma falácia, de um discurso que visa convencer os intérpretes do Direito – e, lamentavelmente, tem conseguido. A Uber não faz apenas a intermediação entre prestadores de serviços e usuários. Ao contrário, é ela quem realiza, de fato, a gestão da atividade econômica do transporte privado de passageiros. A empresa é responsável pelo monopólio de informações da atividade, bem como o domínio do algoritmo. É ela quem adota campanhas para captar clientes e motoristas, além de exercer um efetivo controle sobre a força de trabalho, tal como expresso nos tópicos “2.2.1. Plataformas digitais, economia sob demanda e crowdwork” e “4.3.2. Quem é o chefe?”.

A ingerência da Uber sobre a atividade econômica de transporte privado de passageiros é revelada também na subordinação algorítmica, abordada no tópico “4.3. A nova-velha face da subordinação: a algorítmica”. Como dito, essa nova matriz da subordinação se manifesta por meio de um algoritmo que, previamente programado, exerce o poder empregatício sobre o trabalhador. Na realidade do século XXI, em que os algoritmos dos aplicativos determinam o que será consumido pelo usuário, não se poderia estranhar que os computadores exerçam também a gerência sobre o próprio trabalho.

São adotadas, então, diversas estratégias que materializam a direção, o comando e o controle sobre as atividades do obreiro. No caso dos motoristas de Uber, apenas para exemplificar, percebe-se a utilização de técnicas de gamificação para incentivar que o trabalhador permaneça conectado por mais tempo; a fixação de tarifa em valor inferior de

modo a garantir o controle pela precificação; a limitação da quantidade de viagens recusadas e canceladas; e a vigilância permanente dos motoristas tendo como base o sistema de avaliação feito pelos usuários e a ameaça constante de desligamento.

O estudo da subordinação algorítmica e das suas implicações ao Direito do Trabalho envolve reconhecer as modificações pelas quais o conceito passou ao longo do século passado. Em um esforço de ampliação do padrão protetivo trabalhista, a subordinação jurídica deixou de ser vista apenas nos moldes fabris – matriz clássica –, sendo percebida também em suas dimensões objetiva e estrutural. Em um movimento jurisprudencial, os intérpretes do Direito perceberam que são diversos os modos pelos quais o trabalhador pode estar “sob as ordens de alguém”, não se limitando apenas à heterodireção patronal, típica do modelo industrial do início do século.⁴⁴⁷

No tocante ao trabalho para as plataformas digitais, o Tribunal Superior do Trabalho parece ainda não ter se sensibilizado para as transformações sofridas pelo conceito de subordinação. Desse modo, percebe-se que muitas decisões procuram identificar, no trabalho do motorista de Uber, elementos da subordinação em sua matriz clássica e, não os encontrando em plenitude, concluem que se trata de uma relação de trabalho autônoma.

Cabe destacar que o parágrafo único do art. 6º da CLT determina que os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão do trabalho se equiparam aos meios pessoais e diretos de supervisão do trabalho.⁴⁴⁸ Tal disposição legal foi inserida no ordenamento jurídico brasileiro em 2011 – ou seja, anos antes da popularização das plataformas digitais –, mas já abria espaço para o reconhecimento da subordinação algorítmica. Contudo, esse dispositivo não foi considerado no julgamento dos acórdãos analisados.

Houve, ao contrário, uma excessiva valoração do fato de o motorista poder definir seu horário de trabalho. Principalmente nos acórdãos do RR nº 1000123-89.2017.5.02.0038 e AIRR nº 10575-88.2019.5.03.0003, que efetivamente se

⁴⁴⁷ Para maior aprofundamento na temática, recomenda-se a leitura do tópico “3.1. A subordinação jurídica no trabalho assalariado capitalista” da presente pesquisa.

⁴⁴⁸ “Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.” Cf: BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Publicada em 9 de agosto de 1943.

manifestaram sobre o mérito da demanda, um dos argumentos para não se reconhecer o vínculo de emprego foi a possibilidade de o Reclamante determinar a sua jornada de trabalho. Essa flexibilidade na definição do horário seria, segundo os julgadores, incompatível com a relação de emprego e o controle patronal.

Sobre essa argumentação, é necessário fazer duas ponderações. Em primeiro lugar, como debatido no tópico “4.3.1.3. A falsa flexibilidade na jornada e o controle por precificação”, os motoristas de Uber não têm liberdade plena para definição da sua jornada de trabalho. Isso porque o algoritmo adota diversas estratégias para garantir a maior disponibilidade dos motoristas, como o uso de comandos indiretos e a fixação da tarifa em valores baixos. Desse modo, o trabalhador não pode, efetivamente, ficar *offline* quando bem desejar.

Em segundo lugar, mesmo que os motoristas tivessem ampla liberdade para definição da sua jornada, afastar a subordinação jurídica apenas pela possibilidade de o trabalhador poder definir o próprio horário de trabalho é algo anacrônico. Conforme pontuado por Rodrigo Carelli, a subordinação jurídica se revela no ato de estar sob a direção de outrem, em negócio alheio, não tendo relação com a rigidez ou flexibilidade de horários.⁴⁴⁹ Se, nas origens do trabalho assalariado capitalista, havia um controle austero sobre a jornada de trabalho, com a evolução dos meios digitais e das formas informatizadas de comando e supervisão, tal lógica não se mantém plenamente.

Isso porque a gerência sobre toda a pessoa do trabalhador tornou-se muito mais relevante do que apenas o controle sobre o seu corpo. Cada vez mais as empresas investem em estratégias para capturar a subjetividade do trabalhador, com técnicas de gamificação e sedução de *neuromarketing*⁴⁵⁰, de modo a mobilizá-lo plenamente para o trabalho – e, por consequência, aumentar a sua produtividade. Percebe-se, então, os

⁴⁴⁹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.) *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020, p. 78.

⁴⁵⁰ Ana Carolina Paes Leme pontua com precisão a estratégia da Uber: “Diante disso, pode-se afirmar que o Neuromarketing compreende o impacto dos estímulos de marketing por meio da observação e interpretação das emoções humanas, a fim de influenciar a tomada de decisão e mascarar a realidade, dando-lhe contornos ilusórios. A partir desse conceito, constatou-se a existência de um cenário de manipulação jurídica por parte da empresa Uber. Verificou-se que, no caso Uber, o marketing é uma forma de obscurecer e, portanto, desencorajar o motorista a lutar por seus direitos, pois, logo no estágio inicial do processo de reconhecimento da violação do direito, o trabalhador é manipulado pela doutrina do ‘empreendedorismo’.” Cf: LEME, Ana Carolina Reis Paes. Neuromarketing e sedução dos trabalhadores: o caso Uber. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.) *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020, p. 151.

comandos indiretos próprios da subordinação algorítmica, no que Juliana Oitaven, Rodrigo Carelli e Cássio Casagrande denominam de “aliança neufeudal”.⁴⁵¹

Nesse sentido, é importante notar que as decisões que se posicionaram contrariamente ao reconhecimento do vínculo de emprego concentram a sua argumentação sob a perspectiva do motorista, mas não observam – ou não se preocupam em observar – a dinâmica da relação de trabalho sob o prisma das plataformas digitais. E é justamente quando se observam as decisões adotadas pelas empresas que controlam os algoritmos e as plataformas digitais que se percebem evidências de um poder empregatício.

Como explorado no tópico “4.3.2. Quem é o chefe?”, a Uber tem ampla gestão sobre a atividade econômica do transporte privado de passageiros. Respalhando-se na definição de empresário presente no art. 966 do Código Civil e nas explicações de Fábio Ulhoa Coelho⁴⁵², percebe-se que a Uber atua como verdadeira empresária, pois é ela quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a oferta de um serviço. Dessa forma, é ela quem contrata motoristas para atuarem em seu nome, detendo também o monopólio das informações do negócio.

É irrelevante, então, que os trabalhadores sejam donos dos veículos, bem como arquem com os gastos referentes à sua manutenção. As decisões que negaram o reconhecimento de vínculo apontam – no ver desta pesquisa, de modo equivocado - que o fato de os motoristas assumirem riscos da atividade econômica demonstra que eles realizam um trabalho autônomo. Contudo, os carros representam apenas uma ferramenta de trabalho, um custo que as plataformas digitais transferem indevidamente aos motoristas.

Quem detém os meios de produção então? Na lógica digital, o bem de maior valor econômico é imaterial e intangível. Assim, nas plataformas digitais de prestação de serviço, o poder está nas mãos de quem controla o algoritmo, afinal, ele é responsável pela emissão de comandos que direcionam as atividades dos trabalhadores. O algoritmo é uma verdadeira incógnita para os trabalhadores uberizados, mas encontra-se plenamente

⁴⁵¹ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 33.

⁴⁵² COELHO, Fábio Ulhoa. *Novo manual de direito comercial [livro eletrônico]: Direito de Empresa*. 3. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018, p. 30.

disponível às empresas que estão por trás das plataformas digitais. São elas que programam os algoritmos e que, portanto, detêm o poder.

Contudo, esse poder empregatício adotado pela Uber e pelas demais plataformas digitais é simplesmente ignorado pelos julgadores ao valorarem as provas obtidas na reclamação trabalhista em que se discute o reconhecimento do vínculo de emprego. Prova disso é a sentença do RTOrd nº 1000123-89.2017.5.02.0038, processo que posteriormente culminou no primeiro acórdão de uma turma do TST que negou o vínculo empregatício entre o motorista de Uber e a plataforma. A sentença se baseou no trecho reproduzido abaixo do depoimento pessoal do Reclamante. Ressalta-se que os grifos foram trazidos do original.

Que trabalhou por 1 ano e 1 mês para a Reclamada, de 07/2015 à 08/2016; **que a UBER oferece um incentivo no sentido de contactar outros motoristas para trabalhar para a Reclamada com o mesmo** que esse incentivo variava de R\$ 700,00 **veículo**; à R\$ 1400,00; **que o veículo utilizado pelo depoente era alugado, que chegou a trabalhar com mais de um veículo, todos alugados; que o depoente que arcava com as despesas dos veículos; que um dos veículos locados pertencia ao Sr. Daniel dos Santos; que o depoente firmou um contrato de locação verbal; que o ingresso do depoente no aplicativo se deu através de um convite de um colega de trabalho, uma vez que na época o depoente trabalhava registrado como motorista em uma empresa de transporte que prestava serviços para a GLOBO; que o depoente deixou o emprego através de pedido de demissão para trabalhar com o aplicativo;** que compareceu no Hotel Mercuri da Vila Olímpia; que assistiu uma palestra onde foi apresentada uma proposta de trabalho; **que o depoente trabalha o quanto quisesse, determinando seus próprios horários; que as despesas do veículo eram divididas entre o depoente e o dono do veículo; que combustível, celular e internet eram todos custeados pelo depoente;** que o depoente recebia incentivo se atingisse o número de 45 clientes por semana; que se não atingisse não recebia apenas o incentivo; **que podia deixar o telefone off line; que deixou de prestar serviços, pois foi cortado pela Reclamada, tendo em vista que as suas informações estavam vinculadas a outra empresa; que podia cancelar corrida,** porém recebia informação de que a taxa de cancelamento estava alta e que poderia ser cortado; que existia um limite de cancelamento, mas não sabe informar qual era esse limite; que não se recorda quem é Carlos Roberto dos Santos; que o incentivo pago em razão do convite de outros motoristas era pago diretamente na conta do depoente; que recebia um e-mail na primeira corrida informando que seu motorista indicado começou a dirigir e a partir da 20ª viagens, recebia o incentivo; que não recebia viagens feitas por outros motoristas, pois o log IN. é pessoal; que não apresentava nenhum relatório para a UBER; que as palestras

tinham como finalidade esclarecer o funcionamento da plataforma; que não fazia uso de outros aplicativos.⁴⁵³

Os trechos grifados na decisão do caso evidenciam as partes do depoimento pessoal do Reclamante que deram suporte à argumentação de que não havia subordinação entre o motorista e a plataforma. Nota-se que ela destaca o fato de o motorista poder trabalhar o quanto ele quisesse, determinando seus próprios horários, podendo permanecer *offline* do aplicativo. Esse realce conflui para o que já foi mencionado neste tópico, de que há uma valorização excessiva da possibilidade de o motorista determinar seu horário de trabalho, como se esse fato fosse incompatível com a relação de emprego – ignorando-se outros elementos que evidenciam a existência de um trabalho subordinado. Percebe-se que a decisão mencionada também ressalta que os custos da atividade, como combustível, celular e internet eram assumidos pelo trabalhador, e que este podia estar conectado em outro aplicativo de transporte privado de passageiros.

Contudo, a mesma sentença ignora outros trechos que também estavam presentes no depoimento pessoal do Reclamante. Por exemplo, a decisão destaca a possibilidade de o motorista poder cancelar as corridas, mas ignora o excerto seguinte, em que o Reclamante afirma que, se a sua taxa de cancelamento estivesse alta, ele poderia ser desligado do aplicativo. Havia, portanto, um limite no cancelamento, que era definido unilateralmente pela plataforma. Em outro momento, o motorista também afirmou que recebia incentivos quando realizava um número determinado de viagens, o que revela outra estratégia adotada pela empresa para garantir uma ampla disponibilidade dos motoristas.

Todos esses relatos evidenciam que, quando se olha para a relação motorista-plataforma a partir da empresa que controla o algoritmo, percebe-se que a Uber atua, de fato, como gestora de uma atividade econômica. Assim, pelo menos no processo nº 1000123-89.2017.5.02.0038, a ata da audiência de instrução já trazia provas da subordinação algorítmica a que a Uber submete os motoristas. Por que, então, os julgadores continuam atados à ideia de que o trabalho subordinado somente se evidencia por um controle rígido da jornada de trabalho?

⁴⁵³ SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (38ª Vara do Trabalho de São Paulo). Sentença da Reclamação Trabalhista – Rito Ordinário nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Juíza do Trabalho Ana Carla Santana Tavares. Julgado em 24 de setembro de 2017. P. 5. Grifos do autor.

Nesse sentido, é importante, então, que os intérpretes do Direito estejam atentos aos novos métodos adotados pelas empresas, de modo que a proteção ao trabalhador prevaleça. Infelizmente, no entanto, não é essa postura que vem sendo adotada pela maioria das decisões do TST, como os julgados anteriores demonstraram, haja vista que são ignoradas as formas de controle específicas da subordinação algorítmica.

A resistência em se aplicar outras dimensões da subordinação para além da matriz clássica ocorre em dissonância ao que é preconizado pela OIT na Recomendação nº 198, de 2006, sobre a relação de trabalho. A Organização recomenda que seus Membros adotem a presunção legal de existência de uma relação de trabalho, se presente um ou mais indícios. Para se verificar a subordinação ou dependência, alguns desses indícios poderiam ser a realização do trabalho sob o controle de outra pessoa, a integração do trabalhador à organização da empresa, a realização do trabalho em benefício de outra pessoa, que requer sua disponibilidade e pessoalidade. Ademais, a OIT ressalta que os Membros deveriam adotar medidas que coíbam a existência de relações de emprego fraudulentas ou encobertas.⁴⁵⁴

Ademais, nos processos analisados, verifica-se que, não havendo o reconhecimento do vínculo de emprego não há nem mesmo a garantia de um patamar civilizatório mínimo aos trabalhadores uberizados. Isso significa que eles não têm assegurados direitos fundamentais trabalhistas previstos na Constituição Federal, como salário mínimo e limitação de jornada. Ocorre, portanto, uma relação de “tudo ou nada”: ou os trabalhadores uberizados têm reconhecido o vínculo empregatício e a eles são garantidos todos os direitos inerentes a uma relação de emprego, ou eles são percebidos como profissionais autônomos e encontram-se em vulnerabilidades de direitos.

Essa ausência de garantia de um patamar civilizatório mínimo é ainda mais evidente durante a pandemia do novo coronavírus, em que decisões da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho suspenderam a eficácia de sentenças e acórdãos que determinavam o fornecimento de EPI aos motoristas de Uber. As decisões em primeira e

⁴⁵⁴ OIT. R198 - Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198). Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312535:NO. Acesso em 13 de janeiro de 2021. A recomendação também aponta outros indícios que não se enquadram com o modelo de negócios atualmente explorado pelas plataformas digitais, tais como a determinação de horários e a não assunção dos riscos e custos pelo trabalhador. Cabe destacar, no entanto, que esses são apenas indícios sugeridos pela OIT, de modo que eles devem ser interpretados sempre no sentido de melhor proteger o trabalhador. Assim, se há elementos que indicam a existência de uma relação subordinada, os intérpretes do Direito não podem se ater aos elementos que não sustentam essa relação.

segunda instância reconheceram que, mesmo que não houvesse discussão acerca do vínculo empregatício, a Uber deve ter responsabilidade social por zelar pela saúde dos trabalhadores que lhes prestam serviços.

Maria Cecília Lemos, Nathália Ohofugi e Caio Borges apontam a necessidade urgente de se reconhecer o dano existencial decorrente do trabalho uberizado, em especial durante a pandemia do novo coronavírus. Os autores ressaltam a alteração relevante da qualidade de vida a qual esses trabalhadores estão sujeitos, obrigados a trabalhar longas horas e sem direitos trabalhistas, acumulando ainda o medo pela perda da sua saúde.⁴⁵⁵ Contudo, no âmbito do TST, a proteção dos trabalhadores uberizados, com o mínimo de equipamentos que diminuíssem a exposição ao vírus, foi negada.

Desse modo, os trabalhadores uberizados, ao serem considerados equivocadamente como profissionais autônomos, não têm assegurados nem o amplo padrão protetivo da relação empregatícia, nem os direitos fundamentais trabalhistas previstos na Constituição Federal a todo e qualquer trabalhador. Além disso, esses trabalhadores não poderiam nem mesmo pleitear perante a Justiça do Trabalho, haja vista que o Superior Tribunal de Justiça lhes negou o reconhecimento de que estão sob uma relação de trabalho.

5.1.2.6. Uma luz de esperança?

As discussões acerca da subordinação algorítmica e do vínculo de emprego entre trabalhadores e plataformas digitais estão longe de se encerrar no Brasil. Apesar de os acórdãos do TST analisados na presente pesquisa negarem a existência de um trabalho subordinado, essas decisões não representam um direcionamento inequívoco da jurisprudência.

Deve-se destacar que os poucos processos julgados pelo TST até o momento sobre o vínculo empregatício do motorista de Uber estão restritos às Turmas do Tribunal, não

⁴⁵⁵ DE ALMEIDA MONTEIRO LEMOS, M. C.; GUIMARÃES OHOFUGI, N.; BORGES, C. A. O DANO EXISTENCIAL DOS ENTREGADORES DURANTE A PANDEMIA. *Direito.UnB - Revista de Direito da Universidade de Brasília*, v. 4, n. 2, 2 set. 2020, pp. 126-127. Os autores ainda comentam: “A soma desses fatores – precarização e pandemia – pode agravar um quadro patológico, praticamente inerente às relações uberizadas, que ganha nova feição em uma época viral. O trabalhador, de aplicativos, apartado dos direitos trabalhistas e da proteção previdenciária, agora tem que lidar com a incerteza em relação a sua saúde e ao seu futuro, obrigado a trabalhar normalmente ou de forma ainda mais intensa, sujeitando-se à exposição diária ao coronavírus.”

refletindo, portanto, a posição do órgão de cúpula da Justiça do Trabalho sobre a temática. É possível que outras Turmas adotem posições divergentes, caminhando para a construção de um sistema constitucional de proteção ao trabalhador uberizado.

Para ilustrar, em dezembro de 2020, o Ministro Mauricio Godinho Delgado, relator do RR nº 100353-02.2017.5.01.0066, proferiu voto pelo reconhecimento do vínculo de emprego entre o motorista e a Uber. Para ele, o sistema uberizado exprime ordens e diretrizes claras e objetivas, que devem ser seguidas pelos motoristas, estando presente, então, um eficiente poder diretivo. A decisão também trouxe o art. 6º, parágrafo único da CLT, que equipara os meios telemáticos e informatizados de controle aos meios pessoais e diretos, para fins de reconhecimento da subordinação jurídica.⁴⁵⁶

O julgamento foi suspenso em razão do pedido de vistas dos demais Ministros que compõem a 3ª Turma, de modo que o futuro acórdão não se enquadra no limite temporal estabelecido para a presente pesquisa. Ainda assim, o voto do Ministro Relator demonstra que as discussões acerca do trabalho para plataformas digitais não se encerraram com as equivocadas decisões adotadas até o momento pelos Tribunais Superiores. Ademais, o Ministro também evidencia que os elementos característicos da subordinação algorítmica devem ser utilizados para se reconhecer a existência de um trabalho subordinado.

Ademais, mesmo após a decisão de fevereiro de 2020 do TST, que negou o vínculo de emprego, os Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) continuam pronunciando acórdãos favoráveis aos motoristas. É o caso do TRT da 13ª Região (Paraíba) que, em outubro de 2020, proferiu decisão inédita pelo reconhecimento do vínculo de emprego entre o motorista e a Uber. O acórdão reconheceu a existência da subordinação algorítmica, haja vista o exercício do poder diretivo por meio dos controles por programação. Além disso, foi apontado que a falsa modernidade das relações de trabalho trazida pelas plataformas digitais ocasionava, na verdade, precarização e retrocesso social, devendo ser garantida a proteção dos direitos humanos dos empregados.⁴⁵⁷

Por todo o Brasil, em primeira instância, continua havendo decisões reconhecendo o vínculo de emprego. É o caso de varas pertencentes ao Tribunal Regional da 3ª Região

⁴⁵⁶ CONJUR. Relator vê vínculo entre motorista e Uber, mas julgamento é suspenso no TST. Publicado em 2 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-dez-02/relator-processo-tst-defende-vinculo-entre-motorista-uber>. Acesso em 31 de dezembro de 2020.

⁴⁵⁷ TRT 13ª Região. Inédito: TRT da Paraíba reconhece vínculo de emprego entre motorista e a Uber. Publicado em 7 de outubro de 2020. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/2020/09/2020/09/2020/10/inedito-trt-da-paraiba-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-motorista-e-a-uber>. Acesso em 31 de dezembro de 2020.

(Minas Gerais)⁴⁵⁸, da 4ª Região (Rio Grande do Sul)⁴⁵⁹, da 7ª Região (Ceará)⁴⁶⁰ e da 17ª Região (Espírito Santo)⁴⁶¹, além de outros. A Juíza do Trabalho da 6ª Vara do Trabalho de Vitória, Andrea Carla Zani, pontuou, inclusive, que a realidade deve ter preponderância sobre os instrumentos elaborados pelas empresas que controlam os aplicativos, que apenas querem dar a aparência de que o trabalhador é autônomo.⁴⁶²

É possível, necessário e urgente a construção de um sistema constitucional de proteção aos trabalhadores e trabalhadoras uberizados. Um sistema que os reconheça enquanto parte vulnerável e hipossuficiente de uma relação trabalhista e que vise concretizar o direito fundamental ao trabalho digno, ainda mais durante a Quarta Revolução Industrial.

5.2. Em busca dos porquês: o sistema constitucional de proteção trabalhista

Até aqui, foi explicado como funcionam as plataformas digitais, enquanto um produto da Revolução 4.0 e de uma forte ascensão neoliberal, bem como as novas-velhas formas de controle sobre os trabalhadores a elas vinculados. Como visto, os aplicativos de prestação de serviço, tal como concebidos atualmente, precarizam de sobremaneira as relações de trabalho, de modo que precisam ser contrapostos a um sistema constitucional de proteção trabalhista.

Por que é primordial pensar sobre um sistema constitucional de proteção trabalhista frente às inovações tecnológicas? Por que as pessoas devem ser colocadas no

⁴⁵⁸ TRT 3º Região. NJ - Justiça do Trabalho reconhece relação de emprego entre motorista e Uber, na modalidade intermitente. Publicado em 7 de maio de 2020. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jt-mg-reconhece-relacao-de-emprego-entre-motorista-e-uber-na-modalidade-intermitente>. Acesso em 31 de dezembro de 2020.

⁴⁵⁹ TRT 4ª Região. Juiz reconhece vínculo de emprego de motorista com a Uber. Publicado em 4 de março de 2020. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/293986>. Acesso em 31 de dezembro de 2020.

⁴⁶⁰ LEX MAGISTER. Em decisão inédita, Justiça do Trabalho do Ceará condena empresa Uber a pagar verbas trabalhistas a motorista do aplicativo. Disponível em: http://www.lex.com.br/noticia_27898560_EM_DECISAO_INEDITA_JUSTICA_DO_TRABALHO_DO_CEARA_CONDENNA_EMPRESA_UBER_A_PAGAR_VERBAS_TRABALHISTAS_A_MOTORIST_A_DO_APLICATIVO.aspx. Acesso em 31 de dezembro de 2020.

⁴⁶¹ TRT 17ª Região. Justiça do Trabalho do Espírito Santo reconhece vínculo de emprego entre motorista e aplicativo. Publicado em 29 de julho de 2020. Disponível em: <https://www.trtes.jus.br/principal/comunicacao/noticias/conteudo/3481-justica-do-trabalho-do-espírito-santo-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-motorista-e-aplicativo>. Acesso em 31 de dezembro de 2020.

⁴⁶² TRT 17ª Região. Justiça do Trabalho do Espírito Santo reconhece vínculo de emprego entre motorista e aplicativo. Publicado em 29 de julho de 2020. Disponível em: <https://www.trtes.jus.br/principal/comunicacao/noticias/conteudo/3481-justica-do-trabalho-do-espírito-santo-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-motorista-e-aplicativo>. Acesso em 31 de dezembro de 2020.

centro de qualquer transformação social? Por que a valorização do trabalho humano é uma forma de reconhecer a centralidade das pessoas? Por que não se pode aceitar qualquer relação trabalhista? Por que deve haver um *sistema constitucional de proteção trabalhista* ao trabalhador uberizado?

5.2.1. “Proteção”: Por que é imperioso proteger o trabalhador uberizado?

Levanta-se, primeiramente, um questionamento: por que é imperioso garantir um sistema de *proteção* aos trabalhadores uberizados? Por que deveriam ser elaboradas normas jurídicas, desenvolvidas políticas públicas e construídas decisões judiciais que visem a ampliação do padrão protetivo desse grupo de pessoas? Por que seria inaceitável que o Estado, na figura dos seus Três Poderes – Executivo, Legislativo e Judiciário - se abstivesse de tais ações?

Ora, porque sim. É comum ser dito, principalmente às crianças, que “porque sim” não é resposta, mas, neste caso, tal afirmação ressalta a obviedade da própria pergunta. É indiscutível que as pessoas devem ser protegidas. A civilização global é construída a partir da afirmação dos direitos humanos, consubstanciados na Declaração Universal de 1948.⁴⁶³

No Brasil, conforme explicam Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, o Estado Democrático, Humanista e Social foi adotado pela Constituição Federal de 1988, baseando-se no princípio da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e o princípio da dignidade do ser humano. A partir desses, decorrem diversos outros princípios constitucionais.⁴⁶⁴

Entende-se, portanto, que as pessoas são um fim em si mesmas, de modo que a sua dignidade deve ser o objetivo de toda atuação estatal. Nesse sentido, Gabriela Neves

⁴⁶³ A Declaração Universal dos Direitos Humanos afirma a centralidade da pessoa humana. Em seu preâmbulo, afirma-se que os direitos humanos são fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo, e a sua violação constitui ato bárbaro e ultrajante à própria consciência de humanidade. Cf: ONU, *Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948*. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em 2 de fevereiro de 2021.

⁴⁶⁴ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Estado Democrático de Direito e a Centralidade e Dignidade da Pessoa Humana: Reflexões a partir da Multidimensionalidade do Direito Fundamental ao Trabalho Digno. In: DELGADO, Gabriela Neves (coord). *Direito Fundamental ao trabalho digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado Democrático de Direito*. São Paulo: LTr, 2020, pp. 32-33

Delgado lembra que o ser humano é a finalidade basilar do Estado, não o contrário.⁴⁶⁵ Assim, toda e qualquer ação, seja política, social ou econômica, seja pública ou privada, deve objetivar o bem-estar das pessoas, e não o melhor proveito econômico. De modo similar, Luiz Philippe de Melo Filho e Renata Dutra comentam que há uma obrigação negativa e positiva do Estado na proteção às pessoas:

Desse modo, a dignidade da pessoa humana coloca constitucionalmente, a um só tempo, como limite à atuação do Estado e também como sua tarefa: a diretriz da proteção da pessoa humana inibe ações estatais ou adoções de opções políticas que deslegitimem ou vulnerem as diversas dimensões da dignidade das pessoas, como também impõe que o Estado se comprometa com a articulação de políticas públicas e diretrizes que implementem positivamente essa dignidade.⁴⁶⁶

Esse preceito deve ser afirmado com mais força em momentos de grandes transformações sociais, quando as rupturas por vezes são tão intensas que é possível esquecer momentaneamente o propósito da civilização. Assim foi durante a pandemia do novo coronavírus, em 2020, quando uma grave crise sanitária intensificou uma crise socioeconômica já existente, surpreendendo sociedades e governos. Percebeu-se que, em alguns momentos, a preocupação em revitalizar a economia obscureceu o propósito social, de modo que houve perdas no que toca ao bem-estar das pessoas.⁴⁶⁷

Outro momento disruptivo é a própria Revolução 4.0, amplamente abordada no tópico “2.1.1 A Revolução 4.0 e as incertezas sobre o trabalho do futuro” da presente pesquisa. A Quarta Revolução Industrial fascina com os novos equipamentos, por vezes tão intensamente que a sociedade esquece que as pessoas e o seu bem-estar devem ser

⁴⁶⁵ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015, pp. 178-180.

⁴⁶⁶ MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; DUTRA, Renata Queiroz. Caminhos para o Novo Direito do Trabalho: Desmitificando Falácias. In: DELGADO, Gabriela Neves (coord). *Direito Fundamental ao trabalho digno no século XXI: desafios e ressignificações para as relações de trabalho da era digital*. São Paulo: LTr, 2020, p. 100.

⁴⁶⁷ Exemplifica-se com as legislações trabalhistas pandêmicas, tal como a Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, que estabelecia medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública, tais como teletrabalho, banco de horas, antecipação de férias individuais, e caducou em 19 de julho de 2020. Houve ainda a Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, posteriormente convertida na Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda. Sobre a temática, recomenda-se a leitura: DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. A legislação pandêmica e o perigoso regime de exceção aos direitos fundamentais trabalhistas. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, Edição Especial – Dossiê Covid-19*, p. 1-38, 2020. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/80>. Acesso em: 24 out. 2020.

prioridade. É premente, portanto, reconhecer a centralidade do ser humano nesse processo de intensas mudanças tecnológicas.

Nesse sentido, Klaus Schwab afirma que a Quarta Revolução Industrial não é uma força externa, sobre a qual a sociedade não tem nenhum controle. Ao contrário, ela pode e deve ser aproveitada para se analisar como os modelos sociais incorporam as novas tecnologias, de modo que se possa construir um mundo melhor. O autor também é enfático ao defender que a Revolução 4.0 deve ser centrada no ser humano, empoderando-o, de modo que não reforce as desigualdades já existentes.⁴⁶⁸

A OIT, por meio da Comissão Global sobre o Futuro do Trabalho, ratifica tal entendimento. Salienta, ao refletir sobre o trabalho do futuro, que é necessário pensar em uma agenda centrada no ser humano, para que as pessoas sejam as maiores beneficiárias das inovações tecnológicas – e não acabem sendo exploradas por elas.⁴⁶⁹

Em sentido similar, Silvio Beltramelli Neto e Júlia de Carvalho Voltani argumentam que o desenvolvimento tecnológico e econômico somente será alcançado com o desenvolvimento social, de modo que sejam eliminadas as barreiras para que as pessoas alcancem sua liberdade plena, tais como a pobreza, a falta de oportunidades sociais e a negligência dos serviços públicos, por exemplo.⁴⁷⁰

Como contribuir para que a Revolução 4.0 seja empoderadora e centrada no ser humano? Não há uma resposta unívoca ou simples, mas um primeiro passo é questionar. Assim, antes de se permitir o deslumbre acerca de um novo equipamento ou tecnologia, é necessário se perguntar, primeiramente, se essa transformação tecnológica permitiu a melhoria da qualidade de vida das pessoas. Essa inovação contribuiu para alcançar uma sociedade justa, livre e plural? Se sim, ela deve ser incentivada. Se não, ela tem que ser repensada.

No tópico “2.1.1 A Revolução 4.0 e as incertezas sobre o trabalho do futuro” desta pesquisa, foram feitas algumas divagações sobre como as pessoas se comunicariam no futuro. Elas continuariam utilizando *smartphones* ou conversariam por meio de telepatia? Elas teriam *chips* implantados nos seus corpos? No entanto, antes de sonhar com a

⁴⁶⁸ SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. São Paulo: Edipro, 2016, pp. 13-14.

⁴⁶⁹ COMISSÃO GLOBAL SOBRE O FUTURO DO TRABALHO. *Trabalho Para Um Futuro Mais Brillante*. Escritório Internacional do Trabalho. Genebra: OIT, 2019, p. 11.

⁴⁷⁰ BELTRAMELLI NETO, Silvio; VOLTANI, Júlia de Carvalho. Investigação histórica do conteúdo da concepção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade. *Revista de Direito Internacional*. UNICEUB. Vol. 16, n. 1. 2019, p. 178.

inovação tecnológica em si, é necessário refletir como as pessoas se beneficiarão da Revolução 4.0. Assim, adianta que as pessoas se comuniquem por telepatia se for para dizer que elas estão com fome?

Dessa forma, a transformação social verdadeira, a que vale a pena ser buscada, não é aquela que produz um equipamento mais eficiente ou que permita a realização de uma atividade em menor tempo. Nada disso tem sentido ou utilidade social se o mundo não se tornar um lugar melhor para as pessoas viverem, se a miséria e a penúria não forem combatidas e se os direitos humanos não forem respeitados em sua plenitude para *todos e todas*.

Para produzir uma Revolução 4.0 centrada no ser humano, argumentos econômicos, que busquem apenas o lucro ou o conforto de uma classe social, têm importância secundária. A possibilidade de solicitar um transporte por meio de um aplicativo de *smartphone* é algo que, de fato, facilitou a vida de uma parcela da sociedade. Talvez os táxis não prestassem um serviço tão instantâneo quanto as plataformas digitais de transporte privado de passageiros passaram a fazer. A Revolução 4.0, no entanto, somente poderá ser centrada no ser humano se ela for, de fato, para todos, e não apenas para uma elite. O motorista que dirige o transporte solicitado pelo aplicativo tem todos os seus direitos garantidos? A ele é permitido ter uma vida em plenitude? Se essas perguntas não forem feitas, a Quarta Revolução Industrial será vazia de significado.

É necessário, pois, resgatar o espírito de Filadélfia, conforme defendido por Alain Supiot. Como a Declaração de 1944 afirmou, a ordem jurídica, econômica e financeira deve ser voltada para o objetivo de justiça social⁴⁷¹, o que só pode ser alcançado por meio da empoderamento das próprias pessoas. Dessa forma, o modelo de negócio praticado pelas plataformas digitais – bem como qualquer inovação tecnológica –, devem servir às pessoas e atender às suas necessidades. Jamais o contrário.⁴⁷²

⁴⁷¹ SUPIOT, Alain. *O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total*. Porto Alegre: Sulina, 2014, pp. 104-105.

⁴⁷² Cabe trazer à pesquisa as palavras de Paulo Roberto Lemgrumber Ebert: “Nesse sentido, a Declaração de Filadélfia, em nítida contraposição ao ideário dos regimes totalitários, partiu da premissa axiológica de que o homem não pode ser considerado um mero instrumento para a consecução de fins almejados por governos ou por organizações do setor privado, sendo ele, ao revés, o sujeito de direitos em torno do qual todas as instituições públicas e particulares encontram sua justificativa essencial.” Cf: EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. A Constituição da OIT (1919) e a Declaração de Filadélfia (1944). In: ROCHA, Cláudio Janotti da; LUDOVICO, Giuseppe; PORTO, Lorena Vasconcelos; BORSIO, Marcelo; ALVARENGA, Rubia Zontelli (Coordenadores). *Direito Internacional do Trabalho: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos de proteção ao trabalhador*. São Paulo: LTr, 2018, p. 302.

5.2.2. “Trabalhista”: Por que o empoderamento das pessoas passa pelo reconhecimento da centralidade do trabalho?

Como é possível alcançar o objetivo de justiça social por meio da valorização das pessoas? A centralidade da pessoa humana frente às transformações tecnológicas e sociais passa, inescapavelmente, pelo reconhecimento da centralidade do trabalho. Conforme explicita María Fernández, é por meio do trabalho que o indivíduo consegue seu sustento, sua capacidade de consumo em uma sociedade capitalista e fortalece sua identidade, enquanto um ser de direitos e deveres. Por essa razão o trabalho não pode ser visto como mercadoria, porque isso implicaria colocar as próprias pessoas como um custo na produção.⁴⁷³

O trabalho é alçado, então, ao arquétipo dos Direitos Sociais por excelência⁴⁷⁴, sendo citado pelo art. 193, *caput*, da Constituição Federal⁴⁷⁵ como base da ordem social brasileira. Ainda no plano constitucional, entende-se que o trabalho é caminho para atingimento de uma sociedade livre, plural e justa, com erradicação da pobreza, conforme previsto no art. 3º da Constituição.

Ademais, o labor é, em si, um direito humano, conforme trazido na Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu Artigo XXIII.⁴⁷⁶ De fato, a Declaração de 1948

⁴⁷³ FERNÁNDEZ, María Luz Rodríguez. Clásicos y nuevos desafíos del trabajo em la Economía 4.0. In: Conferencia Nacional Tripartita. *El futuro del trabajo que queremos*. Volumen II. 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid. OIT, Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017, p. 279.

⁴⁷⁴ Sobre o tema, Leonardo Wandelli expõe que o direito ao trabalho é central ao discurso jurídico, como uma “primeira bandeira que levou ao constitucionalismo social”. Argumenta ainda que o direito ao trabalho é reconhecido por diversos instrumentos normativos internacionais como “condição indispensável” ao alcance de outros direitos humanos. Cf: WANDELLI, Leonardo Vieira. O Direito Fundamental ao Conteúdo do Próprio Trabalho: Uma Reconstrução Normativa do Direito ao Trabalho como Mediação da Dignidade Humana. In: DELGADO, Gabriela Neves (coord). *Direito Fundamental ao trabalho digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado Democrático de Direito*. São Paulo: LTr, 2020, pp. 55-56.

⁴⁷⁵ “Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.” Cf: BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Publicada em 5 de agosto de 1988.

⁴⁷⁶ O Artigo XXIII da citada Declaração estabelece que “todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.” E ainda: “Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana (...)” Cf: ONU, *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, 1948. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em 2 de fevereiro de 2021.

não estaria completa se não contemplasse o trabalho como parte da centralidade da pessoa humana no caminho para a liberdade, justiça e da paz no mundo.

Nesse sentido, o trabalho tem relevância não só por razões econômicas – prover renda para propiciar o sustento e o consumo –, mas também sociais. É o que defende Leonardo Wandelli, acerca da *necessidade* do trabalho:

Vivemos em um modelo de sociedade em que o acesso a uma relação de trabalho representa, para uma grande parcela da população, a única ou a principal via de se alcançarem bens essenciais sem os quais não se pode falar de vida com dignidade. Mas, como se salientou, o trabalho não é só uma mediação instrumental para obtenção de outros bens. Sobretudo, o próprio trabalho é um bem com valor de uso. O conteúdo da atividade de trabalho e da organização coletiva do trabalho, como um conjunto de atividades e relações, é um bem que realiza necessidades essenciais do humano acima referidas. Estes dois aspectos – plataforma de acesso a bens e como diretamente satisfator de necessidades humanas – é que dão ao direito do trabalho sua fundamentalidade material.⁴⁷⁷

Ainda segundo Wandelli, baseando-se nos estudos da Psicodinâmica do Trabalho, o labor é essencial para a construção da subjetividade humana. A possibilidade de ser reconhecido por um trabalho bem feito, por ser útil para a construção de um bem comum e pertencer a uma comunidade estimula as pessoas a se dedicarem ao trabalho, mesmo com os seus obstáculos e riscos. Isso porque o trabalho pode, de modo positivo, promover autorrealização e construção da saúde, mas também atua em termos de degradação e adoecimento psíquico.⁴⁷⁸

A centralidade do trabalho é mantida mesmo com o mito do fim do trabalho e do emprego, ideia que ganhou força a partir da década de 1980. Conforme explica Mauricio Godinho Delgado, a Terceira Revolução Industrial, a reestruturação produtiva e a acentuação da concorrência capitalista fortaleceram a narrativa de que o trabalho iria acabar, sendo substituído pelas máquinas.⁴⁷⁹ Contudo, como dito no tópico “2.1.1 A Revolução 4.0 e as incertezas sobre o trabalho do futuro”, Ricardo Antunes aponta que quarenta anos após a veiculação desse mito, o trabalho e o emprego continuam existindo,

⁴⁷⁷ WANDELLI, Leonardo Vieira. O Direito Fundamental ao Conteúdo do Próprio Trabalho: Uma Reconstrução Normativa do Direito ao Trabalho como Mediação da Dignidade Humana. In: DELGADO, Gabriela Neves (coord). *Direito Fundamental ao trabalho digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado Democrático de Direito*. São Paulo: LTr, 2020, p. 60.

⁴⁷⁸ *Ibidem*, pp. 58.60-61.

⁴⁷⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução*. São Paulo: LTr, 2006, pp. 33-35.

tanto em países ditos centrais quanto os periféricos. Mesmo que haja uma automatização de certas atividades, ainda é necessário o trabalho humano em diversas etapas do ciclo produtivo.⁴⁸⁰

O reconhecimento do direito ao trabalho como um direito humano não é à toa, mas surge também como um modo de regulação da concorrência. Como apontam Juliana Oitaven, Rodrigo Carelli e Cássio Casagrande, a garantia de patamares mínimos civilizatórios trabalhistas visa afastar a barbárie e proteger as pessoas de serem exploradas demasiadamente pela sociedade capitalista.⁴⁸¹

Segundo os autores, a regulação da concorrência ocorreria em três níveis. Primeiro, no plano internacional, o regramento trabalhista impede que um país imponha padrões não razoáveis de vida e trabalho.⁴⁸² Não é sem razão, portanto, que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é instituída pelo Tratado de Versalhes, tratado que oficializou o fim da Primeira Guerra Mundial. Já em 1919, antes da criação da ONU, havia o consenso de que a paz duradoura entre as nações somente poderia ser alcançada por meio do estabelecimento de padrões mínimos trabalhistas entre os países, evitando assim competição desleal daqueles dotados de arcabouços menos protetivos.

Em segundo nível, o estabelecimento de padrões mínimos trabalhistas regula a concorrência entre empresas, de modo que todas tenham as mesmas obrigações laborais entre os seus trabalhadores. Por fim, há a regulação de concorrência entre os próprios trabalhadores, impedindo que eles aceitem condições cada vez mais degradantes de trabalho com vistas a garantir sua subsistência.⁴⁸³

Apesar da centralidade do trabalho para o empoderamento das pessoas (ou justamente em razão disso), sua importância vem sendo questionada em decorrência do influxo neoliberal que se apodera dos atos legislativos e jurisprudenciais. Para Leonardo Wandelli, há um discurso de esvaziamento da importância do trabalho na sociedade capitalista, por meio da argumentação de que seria impossível garantir empregos a todos,

⁴⁸⁰ ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo, 2018, pp. 26-27

⁴⁸¹ OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018, p. 40.

⁴⁸² Idem.

⁴⁸³ Ibidem, pp. 40-41.

ou tão pouco desejado, haja vista a possibilidade de degradação do ser humano pela “penitência do trabalho”.⁴⁸⁴

É esse esvaziamento que se percebe no modelo de negócios atualmente desenvolvido pelas plataformas digitais. As empresas-aplicativo veiculam a fábula de que fornecem uma possibilidade de renda aos trabalhadores diante da forte crise econômica, oferecendo-os à possibilidade de serem “seus próprios chefes” e não se submeterem a uma relação de emprego. O que ocorre, de fato, é que essas empresas exploram o trabalho humano em desrespeito a direitos fundamentais, enriquecendo a si mesmas sem buscar a justiça social.

Como defendido por Wandelli, a precarização do trabalho é a precarização do próprio ser humano. Necessário, portanto, efetivar o direito *multidimensional* ao trabalho, que abarque não só um conjunto de direitos que evitem a exploração e degradação do ser humano, como também prestações positivas e negativas que possibilitem que as pessoas alcancem sua plenitude por meio do trabalho. Trabalhar não é, então, somente uma condição para a sobrevivência, mas o exercício de um direito fundamental.⁴⁸⁵

Nesse sentido, formas de exploração do trabalho incompatíveis com o exercício desse direito fundamental não podem ser toleradas. Assim, uma vez que o modelo de negócios estabelecido pelas plataformas digitais não privilegia o direito ao trabalho, na linha do que já explicou Wandelli⁴⁸⁶, ou tampouco segue um sistema de regulação trabalhista com foco nas pessoas, então elas devem ser reformuladas.

5.2.3. “Constitucional”: Por que não se pode aceitar qualquer forma de trabalho?

Novembro de 2020. Pesquisa da Datafolha revela que o desemprego no Brasil bate recordes, quase alcançando o patamar de 14 milhões de brasileiros sem trabalho. A pandemia do novo coronavírus veio agravar esse cenário. Em busca do seu sustento, milhões de trabalhadores recorrem a aplicativos como a Uber para terem alguma fonte de renda. A pesquisa mostra também que 53% dos brasileiros que trabalham para

⁴⁸⁴ WANDELLI, Leonardo Vieira. O Direito Fundamental ao Conteúdo do Próprio Trabalho: Uma Reconstrução Normativa do Direito ao Trabalho como Mediação da Dignidade Humana. In: DELGADO, Gabriela Neves (coord). *Direito Fundamental ao trabalho digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado Democrático de Direito*. São Paulo: LTr, 2020, p. 59.

⁴⁸⁵ Ibidem, pp. 62-65.

⁴⁸⁶ Ibidem, pp. 55-56.

plataformas buscaram os aplicativos em razão do desemprego, sendo este o principal motivo.⁴⁸⁷

Neste cenário, a despeito de os trabalhadores em plataformas digitais não terem acesso a qualquer direito trabalhista, não seria positivo que eles pelo menos tenham uma forma de prover seu sustento? Ter uma fonte de renda, mesmo que precária e desprovida de direitos, não seria melhor do que o total desalento e a fome? As plataformas digitais não estariam colaborando, então, com o direito ao trabalho, ao possibilitarem aos trabalhadores uma forma de conquistar o seu ganha-pão?

De modo algum. Essa é mais uma narrativa bem construída com o objetivo de encantar os intérpretes do Direito, fazendo com que eles acreditem que as plataformas digitais, na verdade, estão prestando um favor à economia brasileira, ajudando os trabalhadores em momentos de crise. Nada mais distante da realidade. Conforme visto, na verdade as plataformas digitais estão alcançando patamares bilionários, enquanto exploram trabalhadores à revelia de qualquer regulação trabalhista.⁴⁸⁸

Leonardo Wandelli esclarece que o “direito de trabalhar” é diferente do “direito ao trabalho”. Enquanto o primeiro se refere à possibilidade de competir no mercado de trabalho, o segundo refletiria o trabalho de qualidade, que empodera o ser humano. O autor salienta ainda que, por vezes, a busca pelo “direito de trabalhar” leva ao esquecimento do direito ao trabalho de qualidade.⁴⁸⁹ Assim, o direito ao trabalho pretendido somente pode ser aquele que materializa os fundamentos constitucionais. E qual seria esse trabalho pretendido pela Constituição brasileira?

A ordem constitucional brasileira adota, como fundamentos da República, “a dignidade da pessoa humana” e “os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” (art.

⁴⁸⁷ EXAME. Pesquisa mostra que aplicativos como Uber atraem legião de desempregados. Publicada em 11 de novembro de 2020. Disponível em: <https://exame.com/carreira/pesquisa-mostra-que-aplicativos-como-uber-atraem-legiao-de-desempregados/>. Acesso em 14 de janeiro de 2021.

⁴⁸⁸ Sobre a temática, Tom Slee comenta: “Em vez de libertar os indivíduos para que tomem controle direito sobre as próprias vidas, muitas companhias da Economia do Compartilhamento estão dando fortuna a seus investidores e executivos e criando bons empregos para seus engenheiros de produção e marqueteiros, graças à remoção de proteções e garantias conquistadas após décadas de luta social, e graças à criação de formas de subemprego mais arriscadas e precárias para aqueles que de fato suam a camisa.” Cf: SLEE, Tom. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Editora Elefante, 2017, pp. 23-24.

⁴⁸⁹ WANDELLI, Leonardo Vieira. O Direito Fundamental ao Conteúdo do Próprio Trabalho: Uma Reconstrução Normativa do Direito ao Trabalho como Mediação da Dignidade Humana. In: DELGADO, Gabriela Neves (coord). *Direito Fundamental ao trabalho digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado Democrático de Direito*. São Paulo: LTr, 2020, p. 63.

1º, III e IV, da CF)⁴⁹⁰. Percebe-se, então, um vínculo indissociável entre trabalho e dignidade humana, de modo que o labor é alçado à dimensão constitucional, mas não qualquer forma de trabalho. Desse modo, somente o *trabalho digno*, categoria amplamente explorada por Gabriela Neves Delgado, tem guarita constitucional.⁴⁹¹

Segundo a autora, somente aquele trabalho que compreenda o ser humano como um fim em si mesmo, não servindo como mercadoria ou instrumento para garantir o interesse de outro, pode ser entendido como um trabalho digno. Desse modo, a proteção jurídica do trabalhador viabiliza o ser humano como um fim em si mesmo.⁴⁹² Ana Cláudia Gomes escreve em sentido semelhante:

Vê-se, pois, que o trabalho humano está alicerçado na Constituição como verdadeiro esteio e instrumento de evolução social e de alcance para a realização dos objetivos fundamentais da República; porém, somente o é quando, ele mesmo, apresenta-se imbuído da prevalência e eficácia plena dos direitos fundamentais e da dignidade da pessoa humana; sendo, pois, ele próprio, em sua essência, um trabalho com potencial socialmente dignificante para o trabalhador; pessoa destinatária dos direitos fundamentais na seara laboral.⁴⁹³

Compreender a centralidade das pessoas e do trabalho envolve perceber, conforme exposto por Gabriela Delgado, “que o ser humano jamais poderá ser utilizado como objeto ou meio para a realização do querer alheio”. O Estado Democrático de Direito não

⁴⁹⁰ “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; [...]”. Cf: BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Publicada em 5 de agosto de 1988.

⁴⁹¹ Sobre a temática, Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado comentam: “Por isso, quando a Constituição Federal de 1988 refere-se ao direito ao trabalho, implicitamente já está compreendido que o trabalho valorizado pelo Texto Constitucional é o trabalho digno. Primeiramente, em razão do nexos lógico existente entre direitos fundamentais e o sustentáculo do Estado Democrático de Direito, que é a dignidade do ser humano. Em segundo lugar, porque apenas o trabalho exercido em condições dignas é instrumento capaz de viabilizar a emancipação do trabalho, além da afirmação de sua identidade social e coletiva.” Cf: DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Estado Democrático de Direito e a Centralidade e Dignidade da Pessoa Humana: Reflexões a partir da Multidimensionalidade do Direito Fundamental ao Trabalho Digno. In: DELGADO, Gabriela Neves (coord). *Direito Fundamental ao trabalho digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado Democrático de Direito*. São Paulo: LTr, 2020, pp. 35-36.

⁴⁹² DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2015. 2ª ed, pp. 180.183.208

⁴⁹³ GOMES, Ana Cláudia Nascimento. O Valor Social do Trabalho: Análise Principiológica à Luz do Direito Fundamental ao Trabalho Digno. In: DELGADO, Gabriela Neves (coord). *Direito Fundamental ao trabalho digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado Democrático de Direito*. São Paulo: LTr, 2020, p. 94.

tem fins utilitarista⁴⁹⁴, de modo que argumentos econômicos têm sua importância reduzida frente à garantia do direito fundamental ao trabalho digno.

De modo semelhante, Ana Cláudia Gomes explicita que, apesar de o trabalho humano ter aspecto econômico – haja vista que ele é vendido e tem um retorno financeiro –, apenas o seu “valor social” recebeu amparo constitucional. Isso significa dizer que políticas públicas, opções legislativas e decisões judiciais no tocante ao trabalho não podem se basear apenas no fomento à economia, em sacrifício dos trabalhadores.⁴⁹⁵

É certo que a Constituição Federal também dispôs sobre ordem econômica. Contudo, ela deve estar alinhada aos primados da dignidade humana, do valor social do trabalho e o valor social da livre iniciativa. Segundo Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, esses fundamentos da República devem impulsionar um capitalismo inclusivo, democrático, social, ambiental e, acima de tudo, humanizado.⁴⁹⁶

Tal entendimento é extraído do art. 170 da Constituição Federal, dispositivo que inaugura o Título VII, sobre a ordem econômica. O referido artigo determina que a ordem econômica e financeira deve estar fundada na valorização do trabalho humano, de forma a promover a justiça social a todos por meio de uma existência digna. São elencados ainda princípios como função social da propriedade e a busca do pleno emprego que devem nortear a atividade econômica.⁴⁹⁷

⁴⁹⁴ DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr, 2015. 2ª ed., p. 196.

⁴⁹⁵ GOMES, Ana Cláudia Nascimento, op. cit., p. 93. Em sentido semelhante, Luiz Philippe de Mello Filho e Renata Dutra comentam que “[...] antes de enfrentar qualquer racionalidade econômica, é importante firmar o direito como sistema autônomo em relação ao sistema econômico, que se afirmou historicamente no intuito de impor, a esse mesmo sistema, limites que não possui intrinsecamente e que são essenciais à preservação da vida humana e do convívio social [...]”. Cf: MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; DUTRA, Renata Queiroz. Caminhos para o Novo Direito do Trabalho: Desmitificando Falácias. In: DELGADO, Gabriela Neves (coord). *Direito Fundamental ao trabalho digno no século XXI: desafios e ressignificações para as relações de trabalho da era digital*. São Paulo: LTr, 2020, p. 98.

⁴⁹⁶ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Estado Democrático de Direito e a Centralidade e Dignidade da Pessoa Humana: Reflexões a partir da Multidimensionalidade do Direito Fundamental ao Trabalho Digno. In: DELGADO, Gabriela Neves (coord). *Direito Fundamental ao trabalho digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado Democrático de Direito*. São Paulo: LTr, 2020, p. 33.

⁴⁹⁷ Art. 170, caput, da CF: “A ordem econômica, **fundada na valorização do trabalho humano** e na livre iniciativa, tem por fim **assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social**, observados os seguintes princípios I - soberania nacional; II - propriedade privada; **III - função social da propriedade**; IV - livre concorrência; V - defesa do consumidor; VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação; VII - redução das desigualdades regionais e sociais; **VIII - busca do pleno emprego**; IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.” Cf: BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Publicada em 5 de agosto de 1988. Grifos acrescentados.

É evidente, portanto, que o pacto constitucional assumido em 1988 deu propósito à ordem econômica e financeira brasileira, qual seja, a busca da justiça social por meio do trabalho digno, e não na procura irrefreável e inconsequente pelo lucro. Sendo assim, qualquer exercício econômico que não valorize o trabalho humano ou que não possibilite ao trabalhador uma existência digna não está abarcado pela proteção constitucional.

Cabe destacar que o direito fundamental ao trabalho digno não circunscreve somente as relações empregatícias, e sim qualquer forma de trabalho. Noemia Porto escreve que a compreensão de que apenas os empregados estão protegidos pelo Direito do Trabalho leva a tentativas intensas de se excluir trabalhadores da categoria do emprego, como se aqueles que integram o mercado informal não deveriam ser protegidos. Assim, seria urgente a adoção de “uma visão mais abrangente, que englobe todos aqueles que necessitem viver do seu trabalho, ainda que tenham imensas dificuldades de inserção no mercado de trabalho formalizado”.⁴⁹⁸ É nítido, portanto, que o trabalho digno também se estende ao trabalhador uberizado.

Desse modo, não subsiste o argumento de que a garantia de um sistema constitucional trabalhista ao trabalhador uberizado seria indesejável por inviabilizar a atividade econômica das plataformas digitais ou por encarecer o serviço ao consumidor. O transporte privado de passageiros só pode ser constitucionalmente garantido – e, portanto, permitido ou incentivado no ordenamento jurídico brasileiro – enquanto cumprir sua função social – o que envolve, indubitavelmente, a garantia de um trabalho digno.

Também não se sustenta a ideia de que é salutar que haja aplicativos de prestação de serviços com regulação trabalhista mais permissiva, sob o pretexto de se aquecer a economia brasileira. Deve ser lembrado que, gerindo um aplicativo, há uma empresa buscando lucro por meio da exploração do trabalho humano e, como tal, deve se subordinar ao valor social da livre iniciativa. Isso significa que não pode haver uma atividade econômica que explore o trabalhador como forma de reduzir os custos da produção, beneficiando-se de uma fuga do Direito do Trabalho.

Uma lógica que imponha que o trabalhador faça sacrifícios em nome da maior geração de empregos ou da recuperação econômica não está colocando os seres humanos

⁴⁹⁸ PORTO, Noemia. A Dissociação entre Direitos Trabalhistas e Direitos do Empregado: Desafios para Repensar o Trabalho Digno. In: DELGADO, Gabriela Neves (coord). *Direito Fundamental ao trabalho digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado Democrático de Direito*. São Paulo: LTr, 2020, p. 116

como protagonistas e destinatários dos avanços econômicos. Ao contrário, conforme comentado por Supiot, esse pensamento mostra uma inversão de valores, que coloca a ordem econômica como um fim em si mesma. Defende-se, equivocadamente, que o imperativo do mercado deve ser alcançado independentemente de qualquer consequência social, levando ao sacrifício de todas as pessoas, se necessário for. Assim, a justiça social se submeteria à economia, a despeito do que foi previsto pela Declaração de Filadélfia.⁴⁹⁹

Como o trabalho no Estado Democrático de Direito não é apenas uma forma de subsistência do ser humano, mas uma fonte da dignificação enquanto pessoa, são derrubados outros argumentos corriqueiros levantados pelas plataformas digitais e seus defensores. Não é aceitável que a fonte de renda precária fornecida pelos aplicativos seja uma opção melhor aos trabalhadores uberizados do que permanecer desempregado. Para que seja alcançada uma existência digna, o trabalho deve permitir ao indivíduo o desenvolvimento pleno de suas potencialidades, bem como a sua ascensão social. Não pode ser apenas uma alternativa à inanição.

Caminhando para a conclusão, nas palavras de Alain Supiot, não se busca apenas que os trabalhadores sejam “empregáveis” ou “ocupáveis”, mas que eles possam alcançar o máximo de suas habilidades e conhecimentos, atingindo, assim, o bem comum.⁵⁰⁰ Os intérpretes do Direito devem, portanto, atuar para que o trabalho não seja somente uma fonte de renda, um fardo necessário que impossibilita que as pessoas possam gozar do restante do seu tempo. Ao contrário, o trabalho deve estar fundado na dignidade humana, de modo a permitir que as pessoas melhorem sua condição social e se afirmem como integrantes da sociedade produtiva.

⁴⁹⁹ SUPIOT, Alain. *O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total*. Porto Alegre: Sulina, 2014, p. 31.

⁵⁰⁰ *Ibidem*, p. 116-117.

6. CONCLUSÃO: O DESAFIO DE UM SISTEMA CONSTITUCIONAL DE PROTEÇÃO TRABALHISTA AO TRABALHADOR UBERIZADO

A uberização do trabalho é, infelizmente, uma realidade crescente no Brasil e no mundo. Níveis altos de desemprego e uma forte crise econômica empurram os trabalhadores para a economia dos *apps*, totalizando mais de um milhão de motoristas e entregadores cadastrados somente na Uber em terras brasileiras, e mais de cinco milhões no mundo todo.

Desesperados e em busca da sua sobrevivência, os trabalhadores encontram nos aplicativos apenas isto: uma fonte de renda precária, sem proteção, sem qualquer perspectiva de ascensão social, que apenas consolidam sua vulnerabilidade. Em contrapartida, a desigualdade é manifesta, haja vista que as empresas que controlam os aplicativos alcançam valores bilionários, mesmo em momentos de forte crise socioeconômica, lucrando a partir de uma total irresponsabilidade social.

Por que as plataformas digitais encontraram um terreno tão fértil para prosperarem, a despeito do completo desprestígio pelas legislações sociais? Como visto no capítulo “2. O arquétipo Uber no contexto das plataformas digitais: o trabalho no século XXI”, a partir da reestruturação produtiva da década de 1970, houve a ascensão do sistema neoliberal, que se baseia na expansão do capital em detrimento das pessoas. Proliferaram-se políticas de recessão econômica, de Estado mínimo e de redução do custo de produção, que subjugarão a justiça social ao sistema financeiro.

Aliado a isso, a Revolução 4.0 possibilitou a automatização de certas atividades, levantando questionamentos se ainda haveria trabalho no futuro. Historicamente, o que se observa é que as revoluções industriais vieram acompanhadas de uma fragilização das condições de trabalho, em algum sentido. Aliado a isso, há a racionalidade capitalista de impulsionamento do capital, ímpeto de expansão que se lastreia também na busca de formas mais baratas de exploração do trabalho humano.

Ainda no mesmo capítulo, viu-se como essas políticas neoliberais encontram nos aplicativos de prestação de serviço uma forma de explorar o trabalho humano de forma menos onerosa. Constrói-se, então, uma lógica argumentativa voltada para a fuga do Direito do Trabalho, na qual novos termos – *Gig Economy*, economia compartilhada, parceiros, colaboradores – são tentativas de disfarçar uma realidade de exploração.

Incentiva-se um falso empreendedorismo e desprestigia-se a relação empregatícia, figura jurídica que melhor protege o trabalhador brasileiro atualmente.

A fuga da relação empregatícia é fortalecida por meio da narrativa de que os trabalhadores uberizados não estão submetidos a ordens diretas e específicas. Essa falta de vigilância típica do modelo fabril significaria, segundo essa ideia distorcida, que os trabalhadores são microempresários, autônomos na realização das suas atividades. Contudo, como visto no capítulo “3. Evolução do conceito de subordinação: uma abordagem à luz das plataformas digitais”, historicamente, são modificados os conceitos de trabalho subordinado, haja vista o surgimento de novas formas de trabalho. Assim, não é apropriado conceber a relação de emprego apenas a partir da subordinação de matriz clássica, percebida nas origens do trabalho assalariado capitalista, e caracterizada pela heterodireção patronal, forte e constante na prestação laboral.

Ademais, a compreensão de um empresário envolve características muito mais amplas do que apenas determinar o seu horário de trabalho. É necessária a efetiva gestão da atividade econômica organizada, com o monopólio das informações relacionadas ao negócio. Contudo, especialmente desde a reestruturação produtiva alavancada a partir de 1970, ideias neoliberais de desproteção ao trabalhador vêm tentando ampliar o conceito de trabalho autônomo, por meio de uma suposta maior autonomia nos postos de trabalho e um incentivo ao falso empreendedorismo.

A dificuldade atual é, então, o reconhecimento de uma nova forma de subordinação, a algorítmica, como uma evolução do conceito de trabalho subordinado, conforme explorado no capítulo “4. A nova-velha face da subordinação: a algorítmica”. Elementos antigos e novos são mesclados pelo algoritmo, de modo que essa espécie de chefe sem rosto se utiliza de comandos para guiar o comportamento do trabalhador. O controle por precificação, o sistema de avaliação e cancelamento de corridas, bem como a possibilidade de desligamento dos motoristas mal avaliados revelam que é falsa a ideia de que os trabalhadores têm liberdade plena na prestação da sua atividade.

Apesar dessa forma de controle por programação, os tribunais brasileiros, em especial o Tribunal Superior do Trabalho, vêm demonstrando resistência em configurar a relação entre as plataformas digitais e o trabalhador como uma relação de emprego, como visto no capítulo “5. A regulação do trabalho uberizado pelo Tribunal Superior do Trabalho: desafios para a incorporação de um sistema de proteção constitucional trabalhista”. Os magistrados ainda olham para as relações empregatícias e esperam ver

elementos da subordinação jurídica de matriz clássica, valorando excessivamente o fato de o motorista poder definir sua jornada de trabalho. Contudo, há uma luz de esperança: cada vez mais, em todas as instâncias, juízes têm identificado os elementos da subordinação algorítmica e reconhecido o vínculo de emprego entre o trabalhador e a plataforma digital.

Desse modo, o fato de a uberização ser uma realidade, no entanto, não significa que ela não pode ser repensada. As transformações tecnológicas não são deterministas, ou seja, elas não conduzem, necessariamente, a um caminho de precarização ou de melhoria das condições sociais. Elas apenas fornecem um ferramental à disposição de governos, empresas e sociedade para a construção de um futuro.

As plataformas digitais são um produto da Revolução 4.0 e da ascensão neoliberal. Em nome de uma forma mais eficiente de se conseguir um transporte privado, estimula-se uma relação de trabalho sem qualquer proteção social. Difunde-se a ideia errônea de que qualquer regulação que não fosse permissiva impossibilitaria a continuidade dos próprios aplicativos, o que frearia, supostamente, o progresso. Comparada à tecnologia disruptiva, um sistema protetivo, materializado pelo Direito do Trabalho, é visto como ultrapassado e antiquado.

O Direito do Trabalho e um sistema constitucional de proteção trabalhista estão mesmo arcaicos? De forma alguma. Frente à flexibilização e à desregulamentação, o Direito do Trabalho, a busca pela justiça social e a necessidade de se garantir o protagonismo das pessoas em momentos de transformações sociais nunca estarão obsoletos. Isso porque, desde o seu surgimento, o Direito do Trabalho é um ramo jurídico progressista, que mira o futuro. Ele deve sempre acompanhar momentos de intensas transformações sociais e tecnológicas, como no caso da Revolução 4.0.

Longe do arcaísmo, o Direito do Trabalho e seus princípios protetivos não podem ser afastados na defesa do trabalhador uberizado. Entende-se, portanto, que os direitos trabalhistas clássicos – salário mínimo, jornada máxima, defesa contra dispensa arbitrária, proteção da saúde física e mental do trabalhador – continuam atuais e sendo cada vez mais necessários. A esses direitos devem se somar outros, típicos do trabalho digital no século XXI, como o direito à desconexão e à proteção da intimidade e privacidade.

Desse modo, apesar desses obstáculos ao reconhecimento da subordinação algorítmica, os intérpretes do Direito não podem se deixar abater. Afinal, eles são parte

indispensável na construção do futuro. Para amanhã, para a próxima década ou para o próximo século, o que se almeja é um futuro em que todas as pessoas possam alcançar as suas potencialidades, de modo que o pleno desenvolvimento social e econômico seja enfim obtido e a sociedade se torne livre, justa e solidária, como desenhado pela Constituição Federal.

Assim, como expresso na Declaração de Filadélfia, “a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral”, de modo que deve haver um esforço conjugado e contínuo de governos, sociedade e empresários para a luta contra a carência.⁵⁰¹ É urgente, portanto, a incorporação de um sistema constitucional de proteção trabalhista em favor dos trabalhadores uberizados, de modo que eles possam alcançar a dignidade humana pelo trabalho, e não ser explorado por meio dele.

⁵⁰¹ OIT. Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em 5 de fevereiro de 2021.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Livros, artigos acadêmicos e sítios eletrônicos:

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas: individuo y sociedade*. Vol. 18, nº 3, nov/2019, pp. 1-11.

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. Texto publicado em 22 de fevereiro de 2017. Disponível em [https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-
viracao/](https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/). Acesso em 21 de julho de 2020.

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

ANTUNES, Ricardo. *Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho* [livro eletrônico]. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. *Contracampo*, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. *Serv. Soc. Soc.*, São Paulo, n. 123, p. 407-427, Set. 2015. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-
66282015000300407&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282015000300407&lng=en&nrm=iso). Acesso em 12 de fevereiro de 2021.

ARAÚJO, Wanessa Mendes de. Reflexões sobre a Subordinação Jurídica na Era da Economia sob Demanda. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, pp. 180-184.

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

BARZOTTO, Luciane Cardoso; MISKULIN, Ana Paula Silva Campos; BREDÁ, Lucieli. Condições transparentes de trabalho, informação e subordinação algorítmica nas relações de trabalho. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz;

FONSECA, Vanessa Patriota da (org.) *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020, pp. 211-223.

BELTRAMELLI NETO, Silvio; VOLTANI, Júlia de Carvalho. Investigação histórica do conteúdo da concepção de Trabalho Decente no âmbito da OIT e uma análise de sua justiciabilidade. *Revista de Direito Internacional*. UNICEUB. Vol. 16, n. 1. 2019, pp. 166-185.

CALAZANS, Roberto Balau. A Lógica de um discurso: o empresário schumpeteriano. *Ensaio FEE*, Porto Alegre, (13)2:640-667, 1992

CÂNDIDO, Ana Clara. Inovação Disruptiva: Reflexões sobre as suas características e implicações no mercado. IET Working Papers Series, nº WPS05, 2011, pp. 1-27. Disponível em: https://run.unl.pt/bitstream/10362/6912/1/WPSeries_05_2011ACC%C3%A2ndido-1.pdf. Acesso em 8 de fevereiro de 2021.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Caso Uber e o Controle por Programação: de carona para o Século XXI. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, pp. 130-154.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O Romantismo e o canto da sereia: o caso iFood e o Direito do Trabalho (Crítica)*. Disponível em: http://prt10.mpt.mp.br/images/O_Romantismo_e_o_canto_da_sereia_o_caso_iFood_e_o_Direito_do_Trabalho.pdf. Acesso em 20 de abril de 2020.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.) *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020, pp. 65-83.

CARVALHO, Rafaela. 85% das profissões que existirão em 2030 ainda não foram criadas. Publicado em 08/01/2019. Disponível em: <https://www.projetoDraft.com/85-das-profissoes-que-existirao-2030-ainda-nao-foram-criadas/>. Acesso em 25 de março de 2020.

CASAGRANDE, Cássio. California dreamin': o caso Dynamex e a esperança contra o pesadelo uberista. Disponível em: <http://abet-trabalho.org.br/california-dreamin-o-caso-dynamex-e-a-esperanca-contr-o-pesadelo-uberista/>. Acesso em 12 de outubro de 2020

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Subordinação, Dependência e Alienidade no Trânsito para o Capitalismo Tecnológico. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, pp. 166-179.

COELHO, Fábio Ulhoa. *Novo manual de direito comercial [livro eletrônico]: Direito de Empresa*. 3. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018

COMISSÃO GLOBAL SOBRE O FUTURO DO TRABALHO. *Trabalho Para Um Futuro Mais Brillhante*. Escritório Internacional do Trabalho. Genebra: OIT, 2019.

CONFORTI, Luciana Paula. Trabalho na era digital: saúde e segurança ameaçadas pelo app. In: FREITAS, Ana Maria Aparecida de; FARIAS, Fábio André de; CALDAS, Laura Pedrosa (orgs.). *Entre o tripalium e a Revolução 4.0: saúde e segurança no trabalho*. Belo Horizonte: RTM, 2019, pp. 133-153.

CONJUR. Relator vê vínculo entre motorista e Uber, mas julgamento é suspenso no TST. Publicado em 2 de dezembro de 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-dez-02/relator-processo-tst-defende-vinculo-entre-motorista-uber>. Acesso em 31 de dezembro de 2020.

COUTINHO, Raianne Liberal. Precarização e Exploração do Tempo à Disposição dos Trabalhadores por Aplicativos: Um Debate Necessário sobre o Trabalho Digno. In: DELGADO, Gabriela Neves (coord). *Direito fundamental ao trabalho digno no Século XXI: desafios e ressignificações para as relações de trabalho na era digital*. São Paulo: LTr, 2020, pp. 211-224.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal*. São Paulo: Boitempo, 2016.

DE ALMEIDA MONTEIRO LEMOS, M. C.; GUIMARÃES OHOFUGI, N.; BORGES, C. A. O DANO EXISTENCIAL DOS ENTREGADORES DURANTE A PANDEMIA. *Direito.UnB - Revista de Direito da Universidade de Brasília*, v. 4, n. 2, p. 117-145, 2 set. 2020.

DE STEFANO, Valerio. Automação, inteligência artificial e proteção laboral: padrões algorítmicos e o que fazer com eles. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.) *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020, pp. 21-61.

DE STEFANO, Valerio. *The rise of the “just-in-time workforce”: on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”*. Geneva: ILO, 2016.

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

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. Funções do Direito do Trabalho no Capitalismo e na Democracia. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e Direitos Fundamentais: Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho*. 4ª edição. São Paulo: LTr, 2017, pp. 71-89.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Estruturação e Desenvolvimento da Justiça do Trabalho no Brasil. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e Direitos Fundamentais: Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho*. 4ª edição. São Paulo: LTr, 2017, pp. 139-149.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Direito do Trabalho na Contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, pp. 17-27.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. O Estado Democrático de Direito e a Centralidade e Dignidade da Pessoa Humana: Reflexões a partir da Multidimensionalidade do Direito Fundamental ao Trabalho Digno. In: DELGADO, Gabriela Neves (coord). *Direito Fundamental ao trabalho digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado Democrático de Direito*. São Paulo: LTr, 2020, pp. 31-40.

DELGADO, Gabriela Neves. *Direito fundamental ao trabalho digno*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves; CARVALHO, Bruna V. Breque dos Apps: direito de resistência na era digital. Publicada em 27 de julho de 2020. Disponível em: <https://diplomatie.org.br/breque-dos-apps-direito-de-resistencia-na-era-digital/>.

Acesso em 28 de outubro de 2020.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. A legislação pandêmica e o perigoso regime de exceção aos direitos fundamentais trabalhistas. *Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, Edição Especial – Dossiê Covid-19*, p. 1-38, 2020. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/80>. Acesso em: 24 de outubro de 2020.

DOCKÈS, Emmanuel. Os empregados das plataformas. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.) *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020, pp. 171-189.

DUTRA, R.; COUTINHO, R. Aceleração Social, Uberização e Pandemia: quem precisa do Direito do Trabalho?. *Direito.UnB - Revista de Direito da Universidade de Brasília*, v. 4, n. 2, p. 198-223, 31 ago. 2020, pp. 198-223.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. A Constituição da OIT (1919) e a Declaração de Filadélfia (1944). In: ROCHA, Cláudio Janotti da; LUDOVICO, Giuseppe; PORTO, Lorena Vasconcelos; BORSIO, Marcelo; ALVARENGA, Rubia Zontelli (Coordenadores). *Direito Internacional do Trabalho: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos de proteção ao trabalhador*. São Paulo: LTr, 2018, pp. 299-309.

EL PAÍS. Desemprego no Brasil cai a 11,8% com alta no trabalho por conta própria e informal. Publicada em 30 de agosto de 2019. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2019/08/30/economia/1567170649_987940.html. Acesso em 12 de outubro de 2019.

EL PAÍS. Uber estreia na Bolsa com valor de mercado de 82,4 bilhões de dólares. Publicada em 10 de maio de 2019. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/09/economia/1557399108_045920.html. Acesso em 22 de abril de 2020.

ÉSTHER, Angelo Brigato. Empreendedorismo: Contexto, Concepções e Reflexões. *Anais do VIII Encontro de Estudos da ANPAD*. Gramado/RS, 25 a 27 de maio de 2014, pp. 1-16.

EXAME. Alemanha, Colômbia, Londres: os números e desafios da Uber. Publicada em 6 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://exame.com/negocios/alemanha-colombia-londres-os-numeros-e-desafios-da-uber/>. Acesso em 12 de outubro de 2020.

EXAME. iFood e Rappi: mais entregadores (e mais cobrança por apoio) na pandemia. Publicado em 18 de abril de 2020. Disponível em: <https://exame.com/negocios/coronavirus-leva-mais-entregadores-e-gorjetas-aos-apps-de-delivery/>. Acesso em 28 de maio de 2020.

EXAME. O que ganhamos – e o que perdemos – com a revolução dos apps. Publicada em 11 de abril de 2019. Disponível em: <https://exame.abril.com.br/revista-exame/tudo-no-aplicativo/>. Acesso em 15 de abril de 2020.

EXAME. Pesquisa mostra que aplicativos como Uber atraem legião de desempregados. Publicada em 11 de novembro de 2020. Disponível em: <https://exame.com/carreira/pesquisa-mostra-que-aplicativos-como-uber-atraem-legiao-de-desempregados/>. Acesso em 14 de janeiro de 2021.

FERNÁNDEZ, María Luz Rodríguez. Clásicos y nuevos desafíos del trabajo em la Economía 4.0. In: Conferencia Nacional Tripartita. *El futuro del trabajo que queremos*. Volumen II. 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid. OIT, Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017, pp. 275-297.

FESTI, Ricardo. Capitalismo de Plataforma e a Impossibilidade do Trabalho Digno. In: DELGADO, Gabriela Neves (coord). *Direito fundamental ao trabalho digno no Século XXI: desafios e ressignificações para as relações de trabalho na era digital*. São Paulo: LTr, 2020, pp. 126-137.

FESTI, Ricardo. Contribuições críticas da sociologia do trabalho sobre a automação. In: ANTUNES, Ricardo (org). *Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0*. São Paulo: Boitempo, 2020, pp. 149-158.

FONSECA, Vanessa Patriota da. As condições de trabalho no crowdsourcing: o futuro repetindo o passado. In: FREITAS, Ana Maria Aparecida de; FARIAS, Fábio André de;

CALDAS, Laura Pedrosa (orgs.). *Entre o tripalium e a Revolução 4.0: saúde e segurança no trabalho*. Belo Horizonte: RTM, 2019, pp. 131-154.

FONSECA, Vanessa Patriota. A pandemia do neoliberalismo e a enfermidade da exploração do trabalho dos migrantes no contexto das plataformas digitais. In: LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro; PAULA, Priscila Moreto de (org.). *Migrantes e refugiados: uma aproximação baseada na centralidade no trabalho e na justiça social*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2021, pp. 565-590.

FONTES, Virgínia. Capitalismo em tempos de uberização: do emprego ao trabalho. *Marx e o Marxismo*, v. 5, n. 8, jan/jun/2017, pp. 45-67.

FORD, Henry. *Minha vida, minha obra*. Lebooks Editora, 2018.

FÓRUM. Greve internacional dos motoristas da Uber expõe a face mais dura da precarização. Publicada em 10 de maio de 2019. Disponível em: <https://revistaforum.com.br/rede/greve-internacional-dos-motoristas-da-uber-expoe-a-face-mais-dura-da-precarizacao/>. Acesso em 15 de setembro de 2020.

FRAZÃO, Ana. A decisão do Reino Unido sobre os motoristas da Uber: o que temos a aprender com ela? In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, pp. 318-322.

G1. Desemprego no Brasil salta a taxa recorde de 14,6% no 3º trimestre e atinge 14,1 milhões. Publicada em: 27 de novembro de 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/11/27/desemprego-no-brasil-atinge-146percent-no-trimestre-encerrado-em-setembro.ghtml>. Acesso em 12 de fevereiro de 2021.

GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

GEM. Empreendedorismo no Brasil 2019 – Relatório Executivo. Disponível em: <http://ibqp.org.br/PDF%20GEM/Relat%C3%B3rio%20Executivo%20Empreendedorismo%20no%20Brasil%202019.pdf>. Acesso em 14 de setembro de 2020.

GIG: a Uberização do Trabalho. Produção de Carlos Juliano Barros. Brasil: Onze:Onze Filmes, 2019. 60min.

GINÈS I FABRELLAS, Anna. Crowdsourcing: una modalidad jurídicamente inviable de externalización productiva en el nuevo entorno digital. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, vol. 5, 2018, pp. 133-145.

GOMES, Ana Cláudia Nascimento. O Valor Social do Trabalho: Análise Principlológica à Luz do Direito Fundamental ao Trabalho Digno. In: DELGADO, Gabriela Neves (coord). *Direito Fundamental ao trabalho digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado Democrático de Direito*. São Paulo: LTr, 2020, pp. 91-101.

GOMES, Luiz Antonio Alves; ESTEVÃO, Nicole dos Santos. O novo limite de jornada na Uber. Publicado em 20 de março de 2020. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-novo-limite-de-jornada-na-uber-20032020>. Acesso em 15 de setembro de 2020.

HARARI, Yuval Noah. *21 lições para o século 21*. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

HARARI, Yuval Noah. *Homo Deus: uma breve história do amanhã*. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

ISTO É: Dinheiro. Quem tem medo de Uber, WhatsApp & Cia.? Publicada em 4 de setembro de 2015. Disponível em: <https://www.istoedinheiro.com.br/noticias/mercado-digital/20150904/quem-tem-medo-uber-whatsapp-cia/295998>. Acesso em 16 de setembro de 2020.

KARNAL, Leandro. Live Epidemias, história e o novo normal. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=3UqlctQ6N7c>. Acesso em 26 de junho de 2020.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. Neuromarketing e sedução dos trabalhadores: o caso Uber. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota da (org.) *Futuro do trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020, pp. 139-155.

LEX MAGISTER. Em decisão inédita, Justiça do Trabalho do Ceará condena empresa Uber a pagar verbas trabalhistas a motorista do aplicativo. Disponível em: http://www.lex.com.br/noticia_27898560_EM_DECISAO_INEDITA_JUSTICA_DO_TRABALHO_DO_CEARA_CONDENNA_EMPRESA_UBER_A_PAGAR_VERBAS_

TRABALHISTAS_A_MOTORISTA_DO_APLICATIVO.aspx. Acesso em 31 de dezembro de 2020.

MANNRICH, Nelson. Reinventando o Direito do Trabalho: novas dimensões do trabalho autônomo. In: FREDIANI, Yone (Coord.). *A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa*. Porto Alegre: Magister, 2015, pp. 229-255.

MARQUES, Adhemar. *Pelos Caminhos da História* – Volume Único. Editora Positivo, 2006.

MARX, Karl. *O Capital: Crítica da economia política*. Livro I: o processo de produção do capital. [livro eletrônico] Boitempo editorial.

MASCARO, Alysson Leandro. Estado e forma política [livro eletrônico]. São Paulo: Boitempo, 2013.

MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; DUTRA, Renata Queiroz. Caminhos para o Novo Direito do Trabalho: Desmitificando Falácias. In: DELGADO, Gabriela Neves (coord). *Direito Fundamental ao trabalho digno no século XXI: desafios e ressignificações para as relações de trabalho da era digital*. São Paulo: LTr, 2020, pp. 91-104.

MELO, João Ozorio de. Nova lei da Califórnia cria vínculo empregatício para motoristas de aplicativos. Publicada em 13 de setembro de 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-set-13/california-cria-vinculo-empregaticio-motoristas-aplicativos#:~:text=A%20Assembleia%20Legislativa%20da%20Calif%C3%B3rnia,v%C3%ADnculo%20empregat%C3%ADcio%20para%20seus%20trabalhadores.&text=E%20a%20lei%20vai%20entrar%20em%20vigor%20em%20janeiro%20de%202020>.

Acesso em 12 de outubro de 2020.

MENDES, Ana Magnólia. *Desejar, Falar, Trabalhar* [recurso eletrônico]. Porto Alegre: Editora Fi, 2018.

MONTOYA, Juan Pablo Maldonado. Superación del concepto clásico de contrato de trabajo. In: Conferencia Nacional Tripartita. *El futuro del trabajo que queremos*. Volumen II. 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid. OIT, Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017, pp. 367-383.

MOREIRA, Teresa Coelho. O Controlo dos Trabalhadores através de Sistemas de Geolocalização. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, pp. 56-69.

NAÇÕES Unidas Brasil. Com evolução tecnológica, 65% das crianças terão empregos que ainda não existem, diz CEPAL. Publicado em 18/07/2018. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/com-evolucao-tecnologica-65-das-criancas-terao-empregos-que-ainda-nao-existem-diz-cepal/>. Acesso em 25 de março de 2020.

NAVARRETE, Cristóbal Molina. Derecho y Trabajo en la era digital: ¿"Revolución industrial 4.0" o "Economía sumergida 3.0"? In: Conferencia Nacional Tripartita. *El futuro del trabajo que queremos*. Volumen II. 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid. OIT, Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017, pp. 403-423.

NEXO. A desigualdade de renda no Brasil é alta. E vai piorar. Publicada em 11 de maio de 2020. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2020/05/11/A-desigualdade-de-renda-no-Brasil-%C3%A9-alta.-E-vai-piorar>. Acesso em 31 de agosto de 2020.

NOBLET, Caroline. Employment & labour law in the United Kingdom. Lexology: 13 de novembro de 2018. Disponível em: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=ccd13a56-2017-40e2-b5e6-66a041db20e8>. Acesso em 12 de outubro de 2020.

SCHWAB, Klaus. *A Quarta Revolução Industrial*. São Paulo: Edipro, 2016.

O ESTADO DE SÃO PAULO. Ou todos os direitos e desemprego ou menos direitos e emprego', diz Bolsonaro. Publicado em 9 de novembro de 2018. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,recebi-projetos-sobre-previdencia-e-pouco-sera-aproveitado-diz-bolsonaro,70002599184>. Acesso em 25 de março de 2020.

OHNO, Taiichi. *O sistema Toyota de produção: além da produção em larga escala*. São Paulo: Bookman, 1997.

ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948.

Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em 2 de fevereiro de 2021.

OIT. Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo (Declaração de Filadélfia). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf.

Acesso em 5 de fevereiro de 2021.

OIT. Convenção e Recomendação sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e Trabalhadores Domésticos. Disponível em: http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2017/05/convecao_189.pdf. Acesso em 21 de março de 2020.

OIT. R198 - Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198). Disponível em:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312535:NO. Acesso em 13 de janeiro de 2021.

OIT. *Digital Labour platforms and the future of work: towards decent work in the online world*. Geneva: OIT, 2018.

OIT. História da OIT. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em 25 de março 2020.

OITAVEN, Juliana Carreiro Corbal; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CASAGRANDE, Cássio Luís. *Empresas de transporte, plataformas digitais e a relação de emprego: um estudo do trabalho subordinado sob aplicativos*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018.

OLIVEIRA, Andressa Somogy de; CASTRO, Carla Appollinario de; SANTOS, Hudson Silva dos. Trabalho informal e empreendedorismo: as faces (in)visíveis da precarização. *Revista Brasileira de Sociologia do Direito*, v. 4, n. 3, 1 set. 2017, pp. 86-105.

OLIVEIRA, Eveline Nogueira Pinheiro de; MOITA, Dimitre Sampaio; AQUINO, Cassio Adriano Braz de. O Empreendedor na Era do Trabalho Precário: relações entre empreendedorismo e precarização laboral. *Psicologia Política*, vol. 16, nº 36, 2016. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X2016000200006. Acesso em 1º de março de 2021.

POCHMANN, Marcio. *O mito da grande classe média: capitalismo e estrutura social*. São Paulo: Boitempo, 2015.

PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: LTr, 2009.

PORTO, Noemia. A Dissociação entre Direitos Trabalhistas e Direitos do Empregado: Desafios para Repensar o Trabalho Digno. In: DELGADO, Gabriela Neves (coord). *Direito Fundamental ao trabalho digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado Democrático de Direito*. São Paulo: LTr, 2020, pp. 110-119.

RFI. Em decisão histórica, Justiça da França reconhece motorista de Uber como funcionário. Publicada em 5 de março de 2020. Disponível em: <https://www.rfi.fr/br/fran%C3%A7a/20200305-em-decis%C3%A3o-hist%C3%B3rica-justi%C3%A7a-da-fran%C3%A7a-reconhece-motorista-de-uber-como-funcion%C3%A1rio>. Acesso em 12 de outubro de 2020.

ROSA, Hartmut. Aceleración social: consecuencias éticas y políticas de una sociedad de alta velocidad desincronizada. *Persona y Sociedad*, v. 25, n. 1, 2011, pp. 9-49.

SCHEIBER, Noam. How Uber Uses Psychological Tricks to Push Its Drivers' Buttons. Publicada em 2 de abril de 2017. Disponível em: <https://www.nytimes.com/interactive/2017/04/02/technology/uber-drivers-psychological-tricks.html>. Acesso em 27 de julho de 2020.

SERRANO, Paulo Henrique Souto Maior; BALDANZA, Renata Francisco. Tecnologias disruptivas: o caso do Uber. *Revista de Pensamento Contemporâneo em Administração*. Rio de Janeiro, v. 11, n. 5, out./dez. 2017, pp. 37-48.

SIGNES, Adrián Todolí. El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales em el contrato de trabajo. *IUSLabor* 3/2015, pp. 1-25.

SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de Trabalho no Século XXI: on-demandeconomy, crowdsourcing e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017, pp. 28-43.

SILVA, Juliana Coelho Tavares da; CECATO, Maria Áurea Baroni. A uberização da relação individual de trabalho na era digital e o direito do trabalho brasileiro. *Cadernos de Dereito Actual*, Santiago de Compostela, nº 7, 2017, pp. 257-271.

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

STANDING, Guy. *O precariado: a nova classe perigosa*. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014.

SUPIOT, Alain. *O espírito de Filadélfia: a justiça social diante do mercado total*. Porto Alegre: Sulina, 2014.

TEMPOS modernos. Produção de Charlie Chaplin. Estados Unidos: United Artists, 1936.

TILT. Motoristas de apps como Uber perdem até 90% das corridas e querem taxa zero. Publicada em 31 de março de 2020. Disponível em: <https://www.uol.com.br/tilt/noticias/redacao/2020/03/31/motoristas-de-apps-como-uber-perdem-ate-90-das-corridas-e-querem-taxa-zero.htm>. Acesso em 16 de setembro de 2020.

TRILLO, Francisco. Trabalho decente y economia digitalizada. In: Conferencia Nacional Tripartita. *El futuro del trabajo que queremos*. Volumen II. 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid. OIT, Gobierno de España, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017, pp. 425-443.

TRT 3ª Região. NJ - Justiça do Trabalho reconhece relação de emprego entre motorista e Uber, na modalidade intermitente. Publicado em 7 de maio de 2020. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jt-mg-reconhece-relacao-de-emprego-entre-motorista-e-uber-na-modalidade-intermitente>. Acesso em 31 de dezembro de 2020.

TRT 4ª Região. Juiz reconhece vínculo de emprego de motorista com a Uber. Publicado em 4 de março de 2020. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/293986>. Acesso em 31 de dezembro de 2020.

TRT 13ª Região. Inédito: TRT da Paraíba reconhece vínculo de emprego entre motorista e a Uber. Publicado em 7 de outubro de 2020. Disponível em: <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/2020/09/2020/09/2020/10/inedito-trt-da-paraiba-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-motorista-e-a-uber>. Acesso em 31 de dezembro de 2020.

TRT 17ª Região. Justiça do Trabalho do Espírito Santo reconhece vínculo de emprego entre motorista e aplicativo. Publicado em 29 de julho de 2020. Disponível em: <https://www.trtes.jus.br/principal/comunicacao/noticias/conteudo/3481-justica-do-trabalho-do-espírito-santo-reconhece-vinculo-de-emprego-entre-motorista-e-aplicativo>. Acesso em 31 de dezembro de 2020.

TST. Missão, Visão e Valores. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/gestaoestrategica/missao-visao-e-valores>. Acesso em 31 de dezembro de 2020.

TST. Pesquisa de Jurisprudência. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>.

TST. Quinta Turma do TST nega pedido de motorista da Uber sobre vínculo de emprego. Publicada em 6 de fevereiro de 2020. Disponível em: https://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/quinta-turma-do-tst-nega-pedido-de-motorista-da-uber-sobre-vinculo-de-emprego. Acesso em 28 de outubro de 2020.

UBER. Advanced Technologies Group. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/atg/>. Acesso em 21 de abril de 2020.

UBER. Brasil - Termos de Uso. Última alteração de 22 de janeiro de 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=general-terms-of-use&country=brazil&lang=pt-br>. Acesso em 22 de abril de 2020.

UBER. Cadastre-se. Disponível em: <https://www.uber.com/a/join-new>. Acesso em 15 de setembro de 2020.

UBER. Código de Conduta da Uber. Última alteração em 17 de abril de 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/legal/pt-br/document/?name=general-community-guidelines&country=brazil&lang=pt-br>. Acesso em 15 de setembro de 2020.

UBER. Dirija com confiança. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/safety/>. Acesso em 15 de setembro de 2020.

UBER. Oportunidades onde quer que você esteja. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/>. Acesso em 16 de setembro de 2020.

UBER. Requisitos para os motoristas parceiros. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/drive/requirements/>. Acesso em 16 de setembro de 2020.

UBER. Uber para Empresas. Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/business/>. Acesso em 15 de abril de 2020.

UBER Blog. Como funcionam as Taxas de Aceitação e Cancelamento. Publicado em 17 de junho de 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-taxa-aceitacao-cancelamento/>. Acesso em 15 de setembro de 2020.

UBER Blog. Novo Processo de Nota Mínima: ficou mais fácil entender quando a sua nota não está legal e o que fazer para melhorar. Publicado em 8 de março de 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/avaliacoes-novo-processo-nota-minima/>. Acesso em 15 de setembro de 2020.

UBER Blog. Veja como funciona e para que serve a avaliação da Uber. Publicado em 12 de dezembro de 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/veja-como-funciona-e-para-que-serve-a-avaliacao-da-uber/>. Acesso em 15 de setembro de 2020.

UBER Blog. Veja dicas para ter uma avaliação 5 estrelas como motorista parceiro da Uber. Publicado em 22 de junho de 2018. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/blog/estrelas-uber-avaliacao-motorista-parceiro/>. Acesso em 15 de setembro de 2020.

UBER Investor: Uber Announces Results for Fourth Quarter and Full Year 2019. Publicada em 6 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://investor.uber.com/news-events/news/press-release-details/2020/Uber-Announces-Results-for-Fourth-Quarter-and-Full-Year-2019/>. Acesso em 22 de abril de 2020.

UBER Newsroom. Fatos e dados sobre a Uber. Publicado em 27 de agosto de 2020. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em 15 de setembro de 2020.

UBER Newsroom: História. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/Hist%C3%B3ria/>. Acesso em 14 de abril de 2020.

UBER Newsroom. Uber completa 5 anos de Brasil com 2,6 bilhões de viagens realizadas. Publicado em 17 de julho de 2019. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/uber-completa-5-anos-de-brasil-com-26-bilhoes-de-viagens-realizadas>. Acesso em 31 de dezembro de 2020.

UBERLAND. Direção de Giovanni Alves. Produção de Felipe Aiello. São Paulo: Praxis Video, 2020. 32 minutos. Disponível em:

<https://www.youtube.com/watch?v=Ehj7IInZ2Gw&t=1692s>. Acesso em 9 de abril de 2020.

URUPÁ, Marcos. Para AGU, compartilhamento de dados de geolocalização não fere LGPD e Constituição. Publicada em 13 de abril de 2020. Disponível em: <https://teletime.com.br/13/04/2020/para-agu-compartilhamento-de-dados-de-geolocalizacao-nao-fere-lgpd-e-constituicao-federal/>. Acesso em 5 de agosto de 2020.

VIANA, Márcio Túlio. *Direito de Resistência: Possibilidades de autodefesa do empregado em face do trabalhador*. São Paulo: LTr, 1996.

VIDAS entregues. Produção de Mariana Abrantes e Diego Príncipe. Brasil: 2019. 22min. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=cT5iAJZ853c&feature=youtu.be>. Acesso em 5 de novembro de 2020.

VILHENA, Paulo Emilio Ribeiro de. *Relação de emprego: Estrutura legal e pressupostos*. São Paulo, SP: Saraiva, 1975.

VOCÊ não estava aqui. Produção de Rebecca O'Brien. Reino Unido: Vitrine Filmes, 2019.

WANDELLI, Leonardo Vieira. O Direito Fundamental ao Conteúdo do Próprio Trabalho: Uma Reconstrução Normativa do Direito ao Trabalho como Mediação da Dignidade Humana. In: DELGADO, Gabriela Neves (coord). *Direito Fundamental ao trabalho digno no século XXI: principiologia, dimensões e interfaces no Estado Democrático de Direito*. São Paulo: LTr, 2020, pp. 54-69.

Legislação:

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Publicada em 5 de agosto de 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Publicada em 9 de agosto de 1943.

BRASIL. Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990. Dispõe sobre a proteção do consumidor e dá outras providências. Publicada em Diário Oficial da União em 12 de setembro de 1990.

BRASIL. Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997. Institui o Código de Trânsito Brasileiro. Publicada em 24 de setembro de 1997.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Publicado em 11 de janeiro de 2002.

BRASIL. 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, de 10 de julho de 1980. Publicada em Diário Oficial da União em 8 de janeiro de 2007.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Publicada em Diário Oficial da União em 14 de julho de 2017.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). Publicada em Diário Oficial da União em 15 de agosto de 2018.

BRASIL. Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019. Institui a Declaração de Direitos de Liberdade Econômica; estabelece garantias de livre mercado; altera as Leis nos 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), 6.404, de 15 de dezembro de 1976, 11.598, de 3 de dezembro de 2007, 12.682, de 9 de julho de 2012, 6.015, de 31 de dezembro de 1973, 10.522, de 19 de julho de 2002, 8.934, de 18 de novembro 1994, o Decreto-Lei nº 9.760, de 5 de setembro de 1946 e a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; revoga a Lei Delegada nº 4, de 26 de setembro de 1962, a Lei nº 11.887, de 24 de dezembro de 2008, e dispositivos do Decreto-Lei nº 73, de 21 de novembro de 1966; e dá outras providências. Publicada em Diário Oficial da União em 20 de setembro de 2019.

BRASIL. Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019. Institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências. Publicada em Diário Oficial da União em 12 de novembro de 2019.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Publicada em Diário Oficial da União em 22 de março de 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Publicada em Diário Oficial da União em 1º de abril de 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Resolução Administrativa nº 1937, de 20 de novembro de 2017. Aprova o Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho. Publicada em Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho de 24 de novembro de 2017. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Novo+Regimento+Interno.pdf/40430142-bcd9-cecd-8d28-571d94a966ea>. Acesso em 1º de março de 2021.

Jurisprudência:

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Conflito de Competência nº 164.544 – MG. CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCPC. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. SHARING ECONOMY. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL. Relator: Min. Moura Ribeiro. Julgado em 28 de agosto de 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 11199-47.2017.5.03.0185. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA DE APLICATIVO. AUTONOMIA NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS. VÍNCULO EMPREGATÍCIO NÃO CONFIGURADO. Relatora: Min. Dora Maria da Costa. Julgado em 18 de dezembro de 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (1ª Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 10950-11.2017.5.03.0181. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 13.105/2015 (NOVO CPC). RECURSO DESFUNDAMENTADO. SÚMULA N.º 422, I, DO TST. Na

diretriz do item I da Súmula n.º 422 desta Corte, “Não se conhece de recurso para o Tribunal Superior do Trabalho se as razões do Recorrente não impugnam os fundamentos da decisão Recorrida, nos termos em que proferida”. Agravo de Instrumento não conhecido. Relator: Min. Luiz José Dezena da Silva. Julgado em 27 de fevereiro de 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 10771-28.2018.5.03.0186. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. RITO SUMARÍSSIMO. VÍNCULO DE EMPREGO. CONFIGURAÇÃO. A teor do art. 896, § 9º, da CLT, nas decisões apreciadas sob o rito sumaríssimo, o conhecimento do Recurso de Revista está limitado à contrariedade a súmula do TST ou a súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal e à violação direta à Constituição Federal. Interposto à deriva dos requisitos ali traçados, não merece processamento o Recurso de Revista. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. Relator: Min. Alberto Bresciani. Julgado em 20 de novembro de 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (8ª Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 10802-79.2018.5.03.0111. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. VÍNCULO DE EMPREGO. O Recurso de Revista não está adequadamente alicerçado, porquanto o dispositivo constitucional invocado pela parte não aborda a matéria controvertida, afeta à caracterização e à configuração do vínculo de emprego entre as partes, e, sim, trata dos fundamentos da República Federativa do Brasil, não se cogitando em sua violação direta. Agravo de instrumento conhecido e não provido. Relatora: Min. Dora Maria da Costa. Julgado em 2 de outubro de 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (5ª Turma). Recurso de Revista nº 1000123-89.2017.5.02.0038. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. Relator: Min. Breno Medeiros. Julgado em 5 de fevereiro de 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4ª Turma). Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 10575-88.2019.5.03.0003. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. RELAÇÃO DE EMPREGO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO. TRABALHADOR AUTÔNOMO.

MOTORISTA. APLICATIVO. UBER. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO PROVIMENTO. Relator: Min. Alexandre Luiz Ramos. Julgado em 9 de setembro de 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho). Correição Parcial nº 1000504-66.2020.5.00.0000. Corregedor Min. Aloysio Silva Corrêa da Veiga. Julgada em 15 de maio de 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho). Correição Parcial nº 1000511-58.2020.5.00.0000. Corregedor Min. Aloysio Silva Corrêa da Veiga. Julgada em 18 de maio de 2020

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho). Correição Parcial nº 1000513-28.2020.5.00.0000. Corregedor Min. Aloysio Silva Corrêa da Veiga. Julgada em 18 de maio de 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho). Correição Parcial nº 1000516-80.2020.5.00.0000. Corregedor Min. Aloysio Silva Corrêa da Veiga. Julgada em 18 de maio de 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho). Correição Parcial nº 1000681-30.2020.5.00.0000. Corregedor Min. Aloysio Silva Corrêa da Veiga. Julgada em 19 de junho de 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 126. “RECURSO. CABIMENTO. Incabível o Recurso de Revista ou de embargos (arts. 896 e 894, "b", da CLT) para reexame de fatos e provas.”. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.htm
1. Acesso em 1º de março de 2021.

DISTRITO FEDERAL. Tribunal Regional do Trabalho (10ª Região). Reclamação Trabalhista nº 0000827-43.2019.5.10.0001. 1ª Vara do Trabalho de Brasília/DF. Contestação protocolada em 21 de outubro de 2019.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (33ª Vara do Trabalho). Reclamação Trabalhista – Rito Ordinário nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves. Julgado em 13 de fevereiro de 2017. Publicado no Diário da Justiça Eletrônico em 14 de fevereiro de 2017.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (9ª Turma). Recurso Ordinário nº 0011359-34.2016.5.03.0112. MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. TESTEMUNHA. INAPLICABILIDADE. Incabível a condenação da testemunha ao pagamento da multa prevista no art. 81 do CPC, já que não detém a qualidade de parte, a quem se dirige, especificamente, o dispositivo em referência. Relatora: Des. Maria Stela Álvares da Silva Campos. Julgado em 23 de maio de 2017.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (38ª Vara). Reclamação Trabalhista – Rito Ordinário nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Juíza do Trabalho Ana Carla Santana Tavares. Julgado em 24 de setembro de 2017.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (15ª Turma). Recurso Ordinário nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Relatora: Des. Beatriz de Lima Pereira. Julgado em 16 de agosto de 2018.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (37ª Vara). Ação Civil Pública nº 1000100-78.2019.5.02.0037. Petição inicial. Processo autuado em 1º de fevereiro de 2019.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (37ª Vara). Ação Civil Pública nº 1000100-78.2019.5.02.0037. Sentença proferida em 27 de janeiro de 2020.